DOI <http://dx.doi.org/10.36722/sh.v10i1.4047>

Analisis Pemahaman Budaya Tiongkok dan Indonesia dalam Mengatasi Gegar Budaya pada Dunia Kerja

Sri Wahyuni¹, Yohan Yusuf Arifin^{1*}

¹Bahasa Mandarin, Fakultas Humaniora dan Industri Kreatif, Universitas Kristen Maranatha, Jalan Surya Sumantri No.65, Kota Bandung, 40164.

Penulis untuk Korespondensi/E-mail: yohan_ya@yahoo.com

Abstract – The development of the era from time to time has a significant impact on the world economic sector. This is also experienced by Indonesia and China. In recent decades, the two countries have established harmonious diplomatic relations, one of which is international cooperation in the economic sector. The results of this cooperation have caused many foreign workers from China to come to Indonesia. Due to cultural differences, this often creates challenges in understanding and adapting, therefore culture shock always accompanies workers from China, causing communication barriers that lead to misunderstandings. The purpose of this study is to identify and find solutions to culture shock that occurs in Chinese workers. This study is a qualitative study with a focus on an in-depth understanding of the phenomenon of the problems that occur, discussing existing problems in more depth. From the results of the study, it was found that to overcome culture shock, foreign workers from China and Indonesia must learn to understand and adapt to each other, in this case Mandarin has an important role not only in bridging the process of cultural adaptation between foreign workers from China and local Indonesian workers but also as a means of understanding values and norms, overcoming differences in cultural backgrounds and strengthening relations between the two parties.

Abstrak - Perkembangan zaman dari masa ke masa memberi dampak yang signifikan bagi sektor perekonomian dunia. Hal ini juga dialami oleh negara Indonesia dan Tiongkok. Dalam beberapa dekade ini kedua negara menjalin hubungan diplomatik yang harmonis, salah satunya adalah kerjasama internasional di bidang ekonomi. Hasil kerjasama ini menyebabkan banyaknya tenaga kerja asing asal Tiongkok datang ke Indonesia. Karena perbedaan budaya, hal ini sering kali menimbulkan tantangan dalam memahami dan menyesuaikan diri, karenanya gegar budaya atau *culture shock* selalu mengiringi tenaga kerja asal Tiongkok, menimbulkan hambatan komunikasi sehingga menimbulkan kesalahpahaman. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi dari gegar budaya yang terjadi pada tenaga kerja asal Tiongkok. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan berfokus pada pemahaman yang mendalam terhadap fenomena masalah yang terjadi, membahas masalah yang ada secara lebih mendalam. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa untuk mengatasi gegar budaya, pekerja asing asal Tiongkok dan Indonesia harus saling belajar memahami dan beradaptasi satu sama lain, dalam hal ini Bahasa Mandarin memiliki peran yang penting tidak hanya menjembatani proses adaptasi budaya antara tenaga asing asal Tiongkok dan pekerja lokal Indonesia, tetapi juga sebagai sarana memahami nilai-nilai dan norma, mengatasi perbedaan latar belakang budaya serta memperkuat hubungan antara kedua belah pihak.

Keywords – China, Culture, Culture Shock, Indonesia.

PENDAHULUAN

Sejak merdeka pada tahun 1949 Tiongkok merupakan negara dengan sistem ekonomi tertutup. Hal ini dikarenakan kepemimpinan

Presiden Mao Zedong yang sangat anti kapitalisme sehingga tidak ada investasi masuk dari negara manapun (Herjuna, 2022), namun semenjak Deng Xiaoping mengambil alih pimpinan Tiongkok pada tahun 1980-an, Tiongkok mengalami gebrakan

besar-besaran. Hal utama yang dirombak adalah sektor ekonomi, Deng Xiaoping mengundang ratusan pengusaha dan investor dari luar negeri dengan mayoritas negara barat untuk berinvestasi di Tiongkok, karena kebijakan tersebut ekonomi Tiongkok naik 10% per tahun. (Herjuna, 2022)

Tiongkok yang dulunya negara miskin dan tertinggal kini sudah bertransformasi menjadi negara dengan kekuatan ekonomi *superpower*. Saat ini Tiongkok sudah banyak berinvestasi ke berbagai negara, salah satunya Indonesia. Dengan adanya investasi banyak pengusaha asal Tiongkok membangun perusahaan ataupun sektor Indonesia sehingga banyak tenaga kerja asing asal Tiongkok berdatangan ke Indonesia.

Berdasarkan data yang dihimpun Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jumlah tenaga kerja asing asal Tiongkok per bulan September 2023 jumlahnya mencapai 33.072 orang. Dengan banyaknya jumlah tenaga kerja asing di Indonesia ini, keberadaan tenaga kerja asing ini bisa dipandang sebagai peluang atau ancaman, tergantung kepada apakah keberadaan mereka masuk pada bagian *asset* atau *liability* negara. Dalam arti apakah keberadaan mereka mampu meningkatkan pertumbuhan dan perkembangan ekonomi negara, misalnya pekerja asing dengan tingkat kemahiran tinggi bisa dianggap sebagai peluang atau aset apabila mereka bisa membina dan meningkatkan kemampuan pekerja lokal, sebaliknya mereka dianggap ancaman jika tenaga kerja asing ini masuk kedalam kategori beban atau *liability*, yang dimaksud beban atau *liability* adalah tenaga kerja asing ini tidak mampu memberikan kontribusi apapun bagi pertumbuhan perekonomian negara, kesempatan kerja dan tingkat upah pekerja lokal. Keberadaan mereka menjadi pesaing bagi pekerja lokal, mereka akan menjadi ancaman jika memiliki tingkat kemahiran dan kemampuan yang rendah, apalagi keberadaan mereka yang datang tidak melalui prosedur resmi.

Abduh (2020) menambahkan bahwasannya kedatangan dan pemanfaatan tenaga kerja asing dapat menjadi ancaman jika tidak ada kontrol dalam pemanfaatannya, namun sebaliknya akan menjadi manfaat jika benar-benar bisa mengambil peluang dengan bekerja bersama tenaga kerja yang ada di dalam negeri. Di dalam pelaksanaan penempatan tenaga kerja asing ini perlu diatur menempatkan pekerja lokal terlebih dahulu daripada pekerja asing yakni dikhususkan untuk mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak tercover oleh tenaga kerja Indonesia. Hal ini bertujuan agar tenaga kerja asing di Indonesia

bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja lokal, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja lokal untuk lebih profesional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing dengan baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing.

Walaupun di Indonesia sudah diatur sedemikian rupa, tetap saja masih ada masalah-masalah yang timbul akibat tenaga kerja asing, sebab tidak hanya pengaturan posisi penempatan tenaga kerja asing, namun juga adanya perbedaan budaya, bahasa bahkan *stereotype* yang memicu permasalahan-permasalahan. Seperti kasus yang peneliti temukan melalui situs kumparan.com yakni kasus yang terjadi di PT. Virtue Dragon Nikel Industri, Sulawesi Tenggara. Kasus ini merupakan sebuah konflik antara pekerja lokal dan tenaga kerja asing Tiongkok yang sama-sama bekerja disana, kejadian ini bermula karena kecemburuan pekerja lokal karena kesenjangan gaji yang diperoleh lebih rendah daripada tenaga kerja asing yang sama-sama bekerja di perusahaan tersebut, hal ini diperkuat dengan kompetensi tenaga kerja asing ini dibawah pekerja lokal karena masih sering terjadi pekerja lokal yang mengajari tenaga kerja asing ini saat bekerja. Kemudian kasus ini diperburuk dengan perbedaan bahasa dan cara berkomunikasi yang membuat mereka sering cekcok karena kesulitan memahami satu sama lain. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja lokal di perusahaan tersebut menganggap tenaga kerja asing asal Tiongkok tersebut menjadi ancaman dan membuat persaingan di dalam lingkungan pekerjaan yang tidak sehat. (Latif, A. et al., 2022)

Kasus lain yang peneliti temukan berasal dari situs detik.com yaitu kasus pembunuhan yang terjadi di salah satu desa di Sulawesi Utara pada Minggu 15 Januari 2023. Kejadian ini melibatkan seorang tenaga kerja asing asal Tiongkok yang menjadi korban pembunuhan oleh pekerja lokal asal Indonesia. Korban dibunuh oleh tenaga kerja Indonesia dengan menggunakan ekskavator. Kejadian ini terjadi karena masalah perbedaan bahasa, cara berkomunikasi dan bahasa tubuh. Pelaku diduga tersinggung dengan cara komunikasi korban yang membuatnya sakit hati sehingga pelaku melakukan tindak pembunuhan (Mais, T., 2023).

Berdasarkan kedua kasus tersebut peneliti mengemukakan bahwa pengetahuan budaya atas negara yang akan dikunjungi/ditempati itu sangat penting, sebab pengetahuan akan budaya tersebut

akan membantu kita beradaptasi akan gegar budaya atau *culture shock* yang dirasakan ketika berada di lingkungan baru dan tidak kalah penting juga adalah memahami bahasa yang digunakan di negara tersebut sebab dimanapun kita tinggal komunikasi tidak pernah terlepas dari kehidupan bermasyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menemukan solusi gegar budaya atau *culture shock* yang terjadi pada tenaga kerja asal Tiongkok

METODE

Nasution (2023) menyatakan bahwa Penelitian Kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui Pendekatan Kuantitatif. Perbedaannya dengan Penelitian Kuantitatif adalah penelitian ini berangkat dari data, memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan penjelas. Nasution (2023) menambahkan bahwa Penelitian Kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan secara menyeluruh dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa.

Metode penelitian dalam penelitian ini penulis menggunakan Metode Teknik Data Analisis yang digagas oleh Miles dan Huberman. Menurut Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018) terdapat 3 tahapan dalam mengolah data Penelitian Kualitatif yaitu reduksi data dimana penulis memilih, merangkum dan memfokuskan pada tema penting yang diperlukan dalam penelitian ini, setelah itu dilakukan penyajian data untuk memperjelas hal dan masalah yang akan dibahas serta yang terakhir melakukan verifikasi dengan penunjang yang ada untuk menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perpindahan dari lingkungan lama ke lingkungan baru dapat membuat seseorang mengalami gegar budaya atau *culture shock*. Perbedaan tersebut bisa meliputi budaya, bahasa, karakteristik masyarakat serta keadaan lingkungan. Hal inilah yang dialami oleh tenaga kerja asing asal Tiongkok. Gegar budaya dapat menjadi faktor penghambat kelancaran bekerja dan dapat menjadi masalah yang serius jika tidak ditangani, cara yang paling tepat untuk

menangani gegar budaya adalah dengan beradaptasi. Adaptasi ini merupakan proses yang dilakukan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya dimana individu ini bisa mencapai kenyamanan dalam dirinya. Dengan tercapainya kenyamanan dalam diri diharapkan individu tersebut bisa menjadi manusia yang toleran dan masalah-masalah yang tidak diinginkan bisa dihindari, sayangnya masih banyak kasus-kasus yang timbul akibat gegar budaya (Maizan et al., 2020).

Seperti halnya kasus yang dibahas kali ini yaitu kasus pembunuhan yang terjadi di salah satu daerah di Sulawesi Utara pada Minggu 15 Januari 2023 oleh tenaga kerja lokal Indonesia terhadap tenaga kerja asing asal Tiongkok, yang dikutip dari situs detik.com. Kasus ini merupakan salah satu dampak serius dari gagal adaptasi terhadap gegar budaya. Berdasarkan informasi dari detik.com, kasus ini bermula dari cekcok semata yang disebabkan adanya perbedaan bahasa dan komunikasi. Perilaku korban yang saat diajak bicara tidak menanggapi dan terkesan tidak peduli bahkan membalas acungan jempol kemudian meninggalkan tempat yang kemudian membuat pelaku merasa kurang dihargai, namun tidak disangka ternyata cekcok tersebut berimbas pada masalah emosi yang tinggi hingga menyebabkan terjadinya pembunuhan. Kasus ini sangat disayangkan sebab ketidakmampuan dalam berkomunikasi membuat hubungan keduanya tidak baik (Mais, T., 2023).

Idianto Muin dalam Ridwan (2018) mengatakan gegar budaya merupakan reaksi tubuh seseorang ketika mengalami guncangan mental karena belum sanggup menerima semua unsur kebudayaan asing yang berbeda jauh dari tempat tinggalnya sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman pada tubuh baik secara fisik maupun secara emosional. Pada kasus ini yang menonjol adalah secara emosional dimana pelaku dibutakan oleh amarah sakit hatinya sehingga melampiaskan emosi dalam diri dengan membunuh korbannya. Adapun korban, yakni tenaga kerja asal Tiongkok tidak bisa menyesuaikan diri dengan budaya yang baru, dimana dalam keseharian masih menggunakan cara komunikasinya yang tidak sesuai jika dipakai di Indonesia, sehingga sering menimbulkan konflik, ditambah lagi dengan perilakunya yang tidak peduli dan membalas komunikasi dengan orang hanya menggunakan isyarat jempol saja yang dianggap tidak sopan sehingga membuat pekerja lokal sakit hati yang puncaknya membuat korban kehilangan nyawa. Gagasan tersebut kemudian diperkuat oleh B. William Gudykunst dan Y.Y. Kim dalam Lundstedt

dalam Ridwan (2018). Mereka mengatakan bahwa gegar budaya adalah bentuk ketidakmampuan menyesuaikan diri (*personality maladjustment*) yang merupakan reaksi terhadap upaya sementara yang gagal untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan orang-orang baru. Peneliti beranggapan adaptasi ini bisa dikatakan gagal dikarenakan dalam kasus ini korban, yakni tenaga kerja asal Tiongkok tersebut belum mampu memahami budaya dan norma yang ada di Indonesia sehingga dia masih berinteraksi dengan bahasa dan gaya bicara serta tingkah laku seperti yang dilakukan ketika masih tinggal di Tiongkok. Padahal gaya berbicara dan bahasa tubuh orang Tiongkok kurang sesuai jika diterapkan di Indonesia. Perilaku ini merupakan perwujudan dari budaya yang artinya bukan hanya perilaku yang ditanamkan di permukaan, tetapi ditanamkan pada diri kita masing-masing dengan sangat dalam, dimana budaya di tempat tinggal awal masih dibawa sampai di lingkungan baru dan berakibat susah menerima perbedaan dari budaya baru yang lain (Jerald & Robert, 2011).

Gaya berbicara dan bahasa tubuh orang Tiongkok berbeda dengan orang Indonesia, contohnya orang Indonesia jika menggunakan bahasa tubuh akan dilengkapi dengan berbicara misalnya jika sudah memberikan tanda jempol akan diikuti perkataan seperti “oke, baik” baru akan menurunkan tangan jika lawan bicaranya sudah merespon. Hal ini berbanding terbalik dengan orang Tiongkok yang hanya mengacungkan jempol lalu pergi tanpa mengetahui sudah direspon atau belum oleh lawan bicaranya. Gaya bahasa tubuh yang dilakukan oleh orang Tiongkok seperti ini di Indonesia dianggap tidak sopan karena tidak menghargai lawan bicaranya. Perbedaan ini memulai munculnya masalah-masalah seperti kesalahpahaman atau konflik yang disebabkan kurang kesanggupan dalam menghadapi unsur-unsur budaya asing yang masuk, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman, merasa tertekan bahkan perasaan tidak berdaya dalam mengikuti perubahan di tempat yang baru (Idianto Muin dalam Ridwan (2018)).

Disinilah pentingnya seseorang mengetahui budaya negara yang akan dikunjungi sebab budaya suatu negara bisa saja sangat kompleks dan sangat berbeda dengan negara yang kita tinggali sejak lahir. Lalu mengapa bisa dikatakan budaya itu kompleks. Budaya bisa dikatakan sangat kompleks sebab budaya memiliki unsur-unsur seperti kepercayaan, moral, adat istiadat dan lainnya sebagai pembentuknya. Semua unsur ini berkaitan satu sama

lain dan membentuk suatu budaya yang kompleks. Unsur-unsur ini sejalan dengan pengertian budaya yang dikemukakan oleh Taylor (1920), beliau mengatakan budaya adalah suatu keseluruhan kompleks yang meliputi pengetahuan, kepercayaan, kesenian, moral, keilmuan, adat istiadat dan kemampuan lain serta kebiasaan yang didapat oleh manusia sebagai anggota masyarakat. Budaya yang kompleks memiliki tahapan-tahapan dalam adaptasinya. Pertama adalah *cultural adaptation*, dengan melakukan komunikasi maka seseorang akan melihat perbedaan budaya yang kemudian akan berusaha memahami dan melakukan penyesuaian. Proses ini biasanya disebut sebagai kegiatan sosialisasi (Soemantri, 2019). Saat terjadi kontak langsung antara pekerja lokal dan pekerja asing asal Tiongkok dengan Bahasa Mandarin ataupun Bahasa Indonesia, mereka masuk tahap enkulturasi. Enkulturasi adalah proses mempelajari dan menyesuaikan alam pikiran dan sikap individu dengan sistem norma, adat dan peraturan-peraturan yang hidup dalam kebudayaannya (Latuheru & Muskita, 2020), dimana terjadi proses penyampaian dan penerimaan pesan yang dapat dipahami satu sama lain.

Selanjutnya setelah *cultural adaptation* dilakukan maka tahap selanjutnya yaitu *cross-cultural adaptation* akan terjadi. Proses ini akan muncul akulturasi kebudayaan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) akulturasi adalah proses masuknya pengaruh kebudayaan asing dalam suatu masyarakat, sebagian menyerap secara selektif atau banyak unsur kebudayaan asing itu dan sebagian berusaha menolak pengaruh itu. Dimana seseorang akan menyaring semua kebudayaan yang ada dan memilih mana yang menurutnya baik untuk dilakukan dan membuang mana yang menurutnya tidak baik dan tidak sesuai dengan dirinya kemudian menerapkannya dalam kehidupan sehari-hari (Sumaryanto et al., 2023).

Adapun kasus yang serupa yaitu kasus kecemburuan dan perbedaan gaya komunikasi antara pekerja lokal dengan pekerja asing asal Tiongkok yang terjadi di PT. Virtue Dragon Nikel Industri, Sulawesi Tenggara. Ada 2 faktor pemicu utama dalam kasus ini, yakni faktor pekerjaan dan faktor kebudayaan.

Masalah yang timbul dari faktor pekerjaan dapat dilihat dari beberapa sisi seperti pemberian gaji, posisi jabatan dalam perusahaan serta kinerja tenaga kerja tersebut. Persoalan paling krusial dari kasus ini adalah masalah gaji. Masalah gaji ini cukup rumit dimana tenaga kerja lokal merasa diperlakukan tidak

semestinya oleh perusahaan karena gaji yang diberikan tidak sebanding dengan mereka kerjakan dimana gaji tenaga kerja lokal lebih rendah daripada tenaga kerja asing Tiongkok, padahal berada pada divisi yang sama. Tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing asal Tiongkok sama-sama bekerja 8 jam per hari namun gaji yang diperoleh tidak sama. Tenaga kerja lokal mendapat gaji sekitar 3,2 juta sampai 5 juta perbulan sedangkan tenaga kerja asal Tiongkok 10 juta perbulan. Pemberian gaji ini didasarkan pada standar upah yang sesuai dengan tempat mereka berasal. Hal ini menimbulkan kecemburuan yang besar karena perbedaan perolehan gaji yang berbeda jauh. Adapun pemicu lain yakni jika tenaga kerja asing merusakkan alat-alat perusahaan tidak dipermasalahkan sedangkan jika tenaga kerja lokal yang merusakkan alat langsung mendapatkan sanksi, mulai dari peringatan hingga pemecatan. Ditambah lagi banyak tenaga kerja Tiongkok kemampuannya belum mumpuni sehingga tenaga kerja lokal yang harus mengajari tata cara bekerja terlebih dahulu. Hal-hal tersebut akhirnya semakin memicu konflik sebab tuntutan tenaga kerja lokal yang merasa haknya tidak dipenuhi oleh perusahaan, (Lestari et.al., 2023).

Dalam masalah gaji sebenarnya dapat diatasi dengan pemberitahuan di awal saat akan melakukan tanda tangan kontrak kerja. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 52 yang berbunyi:

“Perjanjian kerja dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, adanya pekerjaan yang diperjanjikan serta pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dalam kontrak kerja ini pihak perusahaan harus mencantumkan beberapa hal penting seperti adanya gaji pokok, tunjangan dan bonus serta lainnya. Adapun jika tambahan lain seperti catatan harus ditambahkan dan diberitahukan secara terbuka, misalnya gaji pokok disesuaikan dimana pekerja itu berasal yakni pekerja lokal gajinya setara dengan UMR yang ada di negara tersebut sedangkan untuk pekerja asing disesuaikan dengan darimana dia berasal. Dimana hal tersebut mengacu pada peraturan pemerintah mengenai hubungan kerja yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 15.

“Hubungan kerja adalah hubungan antara

pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah.”

Adapun dalam lingkungan kerja perusahaan juga harus bertindak tegas dan adil serta tidak memihak mengenai sanksi jika melakukan kesalahan baik untuk pekerja lokal ataupun pekerja asing sehingga faktor kecemburuan gaji dan perlakuan dalam bekerja dapat berangsur-angsur berkurang.

Kemudian masalah posisi jabatan dalam perusahaan, sebagian besar posisi jabatan tinggi diisi oleh orang Tiongkok. Menurut perusahaan penempatan posisi ini sudah tepat dan juga sudah disesuaikan dengan tempat yang masih membutuhkan tenaga kerja dan juga disesuaikan dengan latar belakang pendidikan untuk beberapa posisi. Hal ini sesuai Peraturan Perundang-Undangan Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2023 Pasal 32 Ayat 2 yang berbunyi.

“Penempatan tenaga kerja diarahkan untuk menempatkan tenaga kerja pada jabatan yang tepat sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan dengan memperhatikan harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum”.

Walaupun pembuatan kebijakan ini sudah benar, namun tetap saja dalam pelaksanaannya memunculkan suatu pandangan bahwa pekerja lokal hanya sebagai pekerja cadangan dan penempatannya hanya untuk mengisi kekosongan tempat saja sedangkan untuk posisi strategis hanya diperuntukkan untuk orang-orang Tiongkok saja, mereka hanya percaya kepada sesamanya tanpa memikirkan *skill* dan kemampuan yang dimiliki, hal ini dikarenakan lebih banyaknya pekerja tenaga kerja asing asal Tiongkok yang menempati posisi strategis tersebut. Pada akhirnya konflik dan kecemburuan sosial antara keduanya semakin panas dan memperkuat pandangan-pandangan budaya yang tidak baik terhadap perusahaan dan tenaga kerja asal Tiongkok.

Terakhir dari segi kinerja pekerja, memang daya kerja pekerja asal Tiongkok melebihi daya kerja pekerja lokal. Daya kerja yang dimaksud adalah tenaga dan etos kerja yang tinggi. Etos kerja adalah cara pandang, sikap dan nilai yang dimiliki seseorang atau suatu bangsa terhadap pekerjaan yang dianggap memiliki nilai positif. Menurut Cherrington (1980), terdapat tiga indikator dalam etos kerja yaitu kerja sebagai kewajiban moral, disiplin kerja yang tinggi dan rasa bangga terhadap hasil karyanya. Bagi orang Tiongkok, bekerja

merupakan sebuah kewajiban moral yang harus dipenuhi. Mereka memandang kerja adalah sebuah hal yang penting untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan membantu perekonomian orang tuanya. Kerja bagi orang Tiongkok bukan hanya sekedar mencari uang, melainkan dengan bekerja mereka dapat berguna bagi diri sendiri dan orang lain, tidak hanya itu, menurut orang Tiongkok hubungan sosial akan mudah terjalin pada saat mereka bekerja, karena ketika mereka bekerja akan terjadi sebuah arus komunikasi baik melalui pegawai-atasan, maupun interaksi dengan pelanggan.

Seperti yang kita tahu bahwa etos kerja orang Tiongkok berbeda dengan etos kerja orang Indonesia. Orang Tiongkok sangat totalitas dan memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan suatu pekerjaan. Dalam hal ini memunculkan konflik yang mana pekerja asal Tiongkok menganggap pekerja lokal tidak niat bekerja karena terlalu santai dalam melakukan pekerjaan berbeda dengan mereka yang serius dan bergerak cepat sehingga pekerja asing Tiongkok merasa mereka lebih dominan.

Kedua, faktor kebudayaan. Hal ini ditinjau dari perbedaan latar belakang budaya dan bahasa serta gaya komunikasi antar keduanya. Di dalam lingkungan pekerjaan sehari-hari pekerja asing asal Tiongkok mayoritas tidak bisa berbahasa Inggris ataupun Bahasa Indonesia sehingga mereka kebanyakan menggunakan Bahasa Mandarin sehingga pekerja lokal dan pekerja asing asal Tiongkok sangat sulit berkomunikasi secara langsung. Ketidakmampuan ini dikarenakan orang Tiongkok cenderung memiliki kemauan belajar bahasa yang rendah. Hal tersebut terjadi karena mereka menganggap tidak ada kebutuhan yang tinggi untuk mempelajari bahasa yang lebih luas. Berbeda dengan pekerja lokal Indonesia yang cenderung lebih banyak dapat berbicara dengan Bahasa Inggris.

Ditambah dengan gaya komunikasi orang Tiongkok yang keras dan ritme yang cepat membuat pekerja lokal merasa dibentak dan terkesan memarahi, dimana hal ini berbeda dengan orang Indonesia yang berbicara pelan dan terkesan kurang semangat. Keadaan ini sering kali menimbulkan cekcok karena kurangnya pemahaman satu sama lain. karena perbedaan inilah sering kali menimbulkan cekcok yang tidak baik, orang Tiongkok mengira orang Indonesia tidak bisa diajak serius dan terlalu santai sedangkan di pihak orang Indonesia orang Tiongkok

terkesan buru-buru dan tidak sabaran, hal ini memunculkan adanya *stereotype* yang tidak baik antar keduanya. Menurut seorang ahli bernama Dedi Mulyana, *stereotype* adalah menggeneralisasi orang berdasarkan sedikit informasi dan membentuk asumsi terhadap mereka berdasarkan keanggotaan mereka dalam suatu kelompok (Lestari, 2019).

Perbedaan bahasa dan gaya komunikasi berpengaruh besar dalam kasus ini, dimana kemampuan pekerja lokal yang mumpuni masih kurang dihargai hanya karena tidak bisa berkomunikasi dengan Bahasa Mandarin. Hal ini menimbulkan pandangan pekerja lokal bahwasannya mempunyai kemampuan atau tidak asal bisa berbahasa Mandarin akan memperoleh jabatan yang bagus.

Perbedaan pandangan budaya juga menjadi pemicu timbulnya masalah pada kasus ini, yang mana membentuk pemikiran antara pekerja Tiongkok dan pekerja lokal merasa paling baik sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang kurang harmonis. Perbedaan pandangan ini membuat warga lokal memukul rata pemikirannya mengenai orang Tiongkok dengan contohnya seperti semua orang Tiongkok suka berbicara keras dan pemaarah, tidak sabaran serta suka banyak memerintah dibandingkan melakukan tindakan secara langsung, sedangkan menurut orang Tiongkok orang lokal itu terlalu santai tidak bisa bekerja cepat, lebih banyak bicara daripada bekerja serta cepat marah dan tersinggung. Akibatnya mereka saling membenci dan mudah berselisih paham.

Pekerja lokal menganggap bahwasannya orang Tiongkok lebih mempercayai orang sesama Tiongkok dibandingkan dengan orang asing, bahkan jika orang asing ini memiliki kemampuan yang mumpuni ia akan tetap memilih orang Tiongkok walaupun kemampuannya tidak mumpuni. Hal-hal tersebut akhirnya menimbulkan prasangka di kalangan masyarakat maupun tenaga kerja lokal yang beranggapan jika tenaga kerja lokal dalam perusahaan tersebut hanyalah tameng dan tenaga kerja lokal merasa jika keberadaan mereka dalam perusahaan seperti di kelas duakan dalam tatanan sosial kerja di perusahaan.

Yang terakhir dari segi sosial budaya, kepribadian orang Tiongkok sangat berbeda dengan orang Indonesia. Mereka cenderung lebih tidak peduli dan mandiri sehingga lebih terlihat seperti orang yang tidak tersentuh. Berbeda dengan orang Indonesia yang lebih ramah dan sering gotong-royong saling bantu dalam melakukan suatu hal. Hal ini juga

menjadi masalah dimana orang Tiongkok menganggap orang Indonesia manja dan tidak mandiri, semua kegiatan harus ada teman. Sedangkan menurut orang Indonesia, orang Tiongkok terlalu kaku, otoriter dan apatis apa-apa sendiri seakan tidak memerlukan manusia lain.

Berdasarkan kedua kasus tersebut dapat diperoleh suatu pemikiran bahwa gegar budaya yang dialami seseorang dan proses adaptasi yang dijalani dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor internal ataupun faktor eksternal. Faktor internal yakni berasal dari dalam diri sendiri. Bagaimana dia mengendalikan dirinya saat beradaptasi sehingga mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya yang baru. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari beberapa hal seperti lingkungan, budaya, teknologi komunikasi, penerimaan warga setempat dan lainnya. Faktor-faktor inilah yang membuat proses dan kemampuan adaptasi seseorang satu dengan yang lain berbeda, ada yang cepat beradaptasi, ada juga yang secara perlahan. Hal ini tergantung pada pribadi masing-masing.

KESIMPULAN

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa gegar budaya terjadi dikarenakan adanya ketidakmampuan seseorang dalam menyesuaikan dirinya dengan lingkungan baru dimana dia berada. Gegar budaya dapat diatasi dengan cara beradaptasi di lingkungan baru, dengan beradaptasi maka seseorang akan terbiasa dengan lingkungan barunya sehingga gegar budaya akan semakin berkurang hari demi hari, namun proses adaptasi seseorang yang satu dengan yang lain berbeda, ada yang cepat ada yang lambat tergantung dari kemampuan belajar seseorang itu sendiri. Adapun peran bahasa, komunikasi dan pengenalan budaya sangat penting dalam menjembatani masalah tentang gegar budaya tersebut. Efek negatif dari seseorang yang tidak dapat beradaptasi akan berpengaruh besar dalam psikologi maupun fisik seseorang.

REFERENSI

Abduh, R. (2020). Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Sosek: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 1 (1), 25-28.

Cherrington, D. (1980). *The Work Ethic: Working Values and Values That Work*. New York: AMACOM.

Herjuna, W. (2022). Belajar dari Tiongkok, Cara Meningkatkan Ekonomi Negara. Diakses dari

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-surakarta/baca-artikel/14685/Belajar-Dari-Tiongkok-Cara-Meningkatkan-Ekonomi-Negara.html>.

Jerald, G. & Robert, A.B. (2011). *Behavior in Organizations*. London: Pearson Education Limited.

Latif, A et all. (2022, Januari 13). Kisah Pekerja Indonesia Terimpit Buruh China di Sulawesi. Diakses dari kumparan.com: <https://kumparan.com/kumparanbisnis/kisah-pekerja-indonesia-terimpit-buruh-china-di-sulawesi-2-1xIZE5SVPne>.

Latuheru, R.D. & Muskita, M. (2020). Enkulturasasi Budaya Pamana. *Jurnal Badati*, 2 (1) 107-113.

Lestari, D.T. & Sultrayansa & Ako, R. (2023). Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry. *Jurnal Communitio: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1). 73-86.

Lestari, P.I. (2019). Komunikasi Antarbudaya (Studi Pada Pola Komunikasi Etnis Tionghoa Dengan Pribumi Di RT 13 RW 05 Kelurahan Cilenggang Kota Tangerang Selatan). Skripsi. Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.

Mais, T. (2023, Januari 18). TKA China di Sulut Dibunuh Sadis Pakai Ekskavator, Pelaku Ditangkap. Diakses dari detik.com: <https://www.detik.com/sulsel/hukum-dan-kriminal/d-6521419/tka-china-di-sulut-dibunuh-sadis-pakai-ekskavator-pelaku-ditangkap>.

Maizan, S.H., Bashori, K. & Hayati, E.L. (2020). Analytical Theory: Gegar Budaya (Culture Shock). *Jurnal Psycho Idea*. 18(2). 147-154.

Nasution, F.A. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Harfa Creative.

Ridwan, H. A. (2018). *Komunikasi Antar Budaya: Mengubah Persepsi dan Sikap dalam Meningkatkan Kreativitas Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Soemantri, N. P. (2019). Adaptasi Budaya Mahasiswa Asal Indonesia Di Australia. *Wacana*, 18(1). 46-56.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.

Sumaryanto, E. & Ibrahim, M. (2023). Komunikasi antar Budaya dalam Bingkai Teori-Teori Adaptasi. *Nusantara Hasana Journal*, 3(2), 42-51.

Taylor, E.B. (1920). *Primitive Culture: Researches Into The Development of Mythology, Philosophy, Religion, Language, Art, and Custom*. London: Murray.