

Culture Shock dalam Komunikasi Antar Budaya Culture Shock In Communication Intermediate Culture

¹Muhamad Firdaus Dwiatmoko, ²Erik Setiawan

^{1,2}Prodi Ilmu Hubungan Masyarakat, Fakultas Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116

email: ¹firdausdwi1@gmail.com, ²erik.setiawan@unisba.ac.id

Abstract. Being a migrant child is not easy, especially the distance of the distance or even outside the island. Especially when we are placed by a company in a place far from the domicile we live in. Many companies in Indonesia that implement remote placements are carried out because of the ongoing development of the company and usually the development outside the island where there is still land for development. So that companies also need experienced human resources for the new place. Of course that makes some people become worried and afraid of the culture they will live in later. Adapting to a new environment is one of the things that we can't help but do for survival, if we can't do it, communication will be very difficult, or even impossible if we don't create the same symbol or meaning in interacting with the other person. , especially if we have different cultural backgrounds. The research itself aims to find out how to interpret the culture shock experienced by employees from East Java and how the adaptation made by East Java employees in responding to the culture shock. The author uses qualitative methods with Alfred Schurtz's phenomenological approach. The way to collect data in this study alone will be done through interviews, observations and literature reviews. The results obtained from this study informants interpret a very diverse culture in Indonesia making each region have their own culture, these differences are positively addressed by employees because differences do not make them hostile, but differences give meaning to employees from East Java about new cultures that must they learned. The adaptation processes and strategies they do to reduce differences and communication barriers that occur. The respondents use Indonesian to communicate and if they have difficulty using other alternatives such as using a translator.

Keywords: culture shock, self-adjustment, meaning

Abstrak. Menjadi anak perantau tidaklah mudah apalagi jarak rantauan yang cukup jauh atau bahkan diluar pulau. Apalagi ketika kita ditempatkan oleh perusahaan di tempat yang jauh dari domisili kita tinggal. Banyak perusahaan di Indonesia yang menerapkan penempatan jauh hal itu dilakukan karena pengembangan perusahaan yang terus berjalan dan biasanya pengembangan itu diluar pulau yang masih ada lahan untuk dilakukan pengembangan. Sehingga perusahaan pun membutuhkan Sumber Daya Manusia yang sudah berpengalaman untuk ditempat baru tersebut. Tentu hal itu membuat sebagian orang menjadi khawatir dan takut dengan budaya yang akan ditinggali nya nanti. Menyesuaikan diri di lingkungan baru adalah salah satu hal yang mau tak mau harus kita lakukan demi kelangsungan hidup, jika kita tidak bisa melakukannya maka berkomunikasi akan menjadi sangat sulit, atau bahkan tidak mungkin jika dalam berinteraksi kita tidak menciptakan simbol atau makna yang sama dengan lawan bicara, terutama jika kita memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Penelitian ini sendiri bertujuan untuk mencari tahu bagaimana memaknai *culture shock* yang dialami pegawai asal Jawa Timur dan bagaimana adaptasi yang dilakukan pegawai asal Jawa Timur dalam menyikapi *culture shock* tersebut. Penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi Alfred Schurtz. Cara untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini sendiri akan dilakukan dengan wawancara, observasi dan tinjauan pustaka. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini informan memaknai budaya yang sangat beragam di Indonesia menjadikan setiap daerah memiliki kebudayaan masing-masing, perbedaan tersebut disikapi positif oleh pegawai karena perbedaan tidak menjadikan mereka bermusuhan, tetapi perbedaan memberikan makna bagi pegawai asal Jawa Timur tentang kebudayaan baru yang harus mereka pelajari. Proses dan strategi adaptasi yang mereka lakukan guna mengurangi perbedaan dan hambatan komunikasi yang terjadi. Para responden menggunakan bahasa Indonesia untuk berkomunikasi dan jika mengalami kesulitan akan menggunakan alternative lain seperti menggunakan penerjemah.

Kata kunci: *culture shock*, penyesuaian diri, memaknai.

A. Pendahuluan

Menjadi anak perantau tidaklah mudah apalagi jarak rantauan yang cukup jauh atau bahkan diluar pulau. Tentu hal itu membuat sebagian orang menjadi khawatir dan takut dengan budaya yang akan ditinggalkan nanti. Kekhawatiran ini biasa disebut "*Culture Shock*" atau dalam arti KBBI yaitu gegar budaya. Menurut Deddy Mulyana (1996:174) mengatakan bahwa Gegar budaya ditimbulkan oleh kecemasan yang disebabkan oleh kehilangan tanda-tanda dan lambang-lambang dalam pergaulan sosial.

Di beberapa perusahaan di Indonesia sudah menerapkan sistem rantauan yang artinya kita tidak tahu dimana kita akan ditempatkan untuk bekerja. Bisa saja dekat dengan tempat tinggal atau bahkan kita harus keluar pulau. Salah satu perusahaan yang sudah menerapkan hal itu adalah PT. Indonesia Power. Penempatan kerjanya pun jauh dari tempat tinggal, yang dari barat bisa ditempatkan di timur dan maupun sebaliknya. Dan pada penelitian ini tempat yang akan diteliti yaitu di PT. Indonesia Power Unit Pembangkit Saguling karena mayoritas pegawai adalah berdomisili luar daerah Jawa Barat ada yang dari Jawa Tengah, dan Jawa Timur. Pada penelitian ini khusus bagi karyawan yang domisili asal Jawa Timur.

PT.Indonesia Power UP Saguling merupakan perusahaan yang menerapkan penempatan karyawan jauh dari domisili sehingga memungkinkan karyawannya mengalami *culture shock*. Dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, penulis ingin menemukan pengalaman dari realitas yang ada. Di dalam penelitian ini, berarti penulis akan menjabarkan mengenai bagaimana pegawai asal Jawa Timur tersebut memaknai terjadinya *culture shock* dan

bagaimana adaptasi yang dilakukan pegawai asal Jawa Timur tersebut dalam *culture shock*.

Atas dasar tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam tentang "***Culture Shock Dalam Komunikasi Antar Budaya (Studi Fenomenologi Pada Pegawai Asal Jawa Timur di PT. Indonesia Power UP Saguling)***" karena saat ini tidak hanya orang yang berdomisili Jawa Barat saja yang bekerja di PT. Indonesia Power UP Saguling melainkan orang yang berdomisili diluar Jawa Barat bahkan di luar Pulau Jawa. Salah satunya adalah Pegawai asal Jawa Timur yang memiliki latar berbeda.

B. Landasan Teori

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan fenomenologi. Menurut Sobur (2013), jika fenomenologi dijadikan sebagai "metode penelitian", maka dapat dipandang sebagai studi fenomena, studi tentang sifat dan makna. Penelitian semacam ini terfokus pada cara bagaimana kita mempersepsi realitas yang tampak melalui pengalaman atau kesadaran. Studi fenomenologis mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap berbagai pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Para fenomenolog memfokuskan untuk mendeskripsikan apa yang sama/umum dari semua partisipan ketika mereka mengalami fenomena (misalnya, dukacita yang dialami secara universal) (Cresswell, 2015:105).

Menurut Liliweri (2009:12-13) komunikasi antar budaya merupakan interaksi dan komunikasi antar pribadi yang dilakukan oleh beberapa orang yang memiliki latar belakang kebudayaan yang berbeda. Dalam menjalani proses komunikasi antar

budaya pasti akan mengalami suatu keterkejutan budaya yang berbeda dengan budaya asal kita.

Menurut teori komunikasi antarbudaya, Edward T. Hall, teori hall mengaitkan komunikasi dengan budaya memiliki hubungan sangat erat. Menurutnya, *communication is culture and culture is communication*. Hall terlebih dahulu membedakan budaya konteks tinggi (*high context culture*) dengan budaya konteks rendah (*low context culture*). Budaya konteks rendah ditandai dengan komunikasi konteks rendah seperti pesan verbal dan eksplisit, gaya bicara langsung lugas dan berterus terang. Para penganut budaya ini mengatakan bahwa apa yang mereka maksudkan (*the say what they mean*) adalah apa yang mereka katakan (*they mean what they say*). Sebaliknya, budaya konteks tinggi, seperti kebanyakan pesan yang bersifat implisit, tidak langsung dan tidak terus terang, pesan yang sebenarnya mungkin tersembunyi dibalik perilaku nonverbal, intonasi suara, gerakan tangan, pemahaman lebih kontekstual, lebih ramah dan toleran terhadap budaya masyarakat.

Istilah "culture shock" pertama kali diperkenalkan oleh Oberg (1960) untuk menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh orang-orang yang hidup dalam suatu lingkungan budaya yang baru. Istilah ini menyatakan ketiadaan arah, merasa tidak mengetahui harus berbuat apa atau bagaimana mengerjakan segala sesuatu di lingkungan yang baru, dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai (Dayaksini, 2004).

Ward (2001) mendefinisikan *culture shock* adalah suatu proses aktif dalam menghadapi perubahan saat berada di lingkungan yang tidak familiar. Proses aktif tersebut terdiri

dari *affective*, *behavior*, dan *cognitive* individu, yaitu reaksi individu tersebut merasa, berperilaku, dan berpikir ketika menghadapi pengaruh budaya kedua.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dari informasi-informasi yang telah didapatkan, keseluruhan informan mengatakan perasaan yang sama pada saat mengalami gegar budaya (*culture shock*) seperti perasaan tidak nyaman, penolakan, sedih, kebingungan, kaget, kesepian, dll. Keberadaan dua suku bangsa dengan latar belakang budaya berbeda dan bermukim dalam satu wilayah tentu saja menimbulkan terjadinya proses sosial berkenaan dengan usaha penyesuaian diri dengan menerima pola-pola dan aturan-aturan komunikasi dominan yang ada pada masyarakat pribumi.

Meskipun masing-masing informan memiliki berpengalaman masing-masing dari satu budaya ke budaya lain sebagai individu, ada kesamaan dalam pengalaman mereka. Misalnya, gagasan maupun perasaan aneh yang datang berulang kali. Penelitian yang dilakukan oleh Ruddock & Turner (2007) dengan judul *Developing cultural sensitivity: nursing students' experiences of a study abroad programme* mengatakan bahwa mengembangkan sensitivitas budaya merupakan interaksi yang rumit antara rasa nyaman yang tumbuh secara pribadi dari pengalaman transisi dengan budaya lain, dan menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya. Inti dari proses ini adalah pengalaman belajar dalam lingkungan yang tidak diketahui, adanya stress dan variasi kejutan budaya, serta mengambil keputusan tentang menerima budaya. Sehingga hal ini diperlukan semua wawasan terbuka dan dinamis yang

sensitif terhadap budaya yang berbeda.

Seperti yang dijelaskan Liliweri dalam komunikasi antarbudaya bahwa setiap individu memiliki kepribadian, kebudayaan, dan persepsi masing-masing. Maka dari itu, saat berinteraksi muncul perbedaan yang dapat memicu kegelisahan/ kecemasan (anxiety) dan ketidakpastian (uncertainty)” (Liliweri, 2001:32). Meskipun masing-masing informan memiliki berpengalaman masing-masing dari satu budaya ke budaya lain sebagai individu, ada kesamaan dalam pengalaman mereka. Misalnya, gagasan maupun perasaan aneh yang datang berulang kali. Penelitian yang dilakukan oleh Ruddock & Turner (2007) dengan judul *Developing cultural sensitivity: nursing students’ experiences of a study abroad programme* mengatakan bahwa mengembangkan sensitivitas budaya merupakan interaksi yang rumit antara rasa nyaman yang tumbuh secara pribadi dari pengalaman transisi dengan budaya lain, dan menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya. Inti dari proses ini adalah pengalaman belajar dalam lingkungan yang tidak diketahui, adanya stress dan variasi kejutan budaya, serta mengambil keputusan tentang menerima budaya. Sehingga hal ini diperlukan semua wawasan terbuka dan dinamis yang sensitif terhadap budaya yang berbeda.

Informan memaknai budaya yang sangat beragam di Indonesia menjadikan setiap daerah memiliki kebudayaan masing-masing, perbedaan tersebut disikapi positif oleh pegawai karena perbedaan tidak menjadikan mereka bermusuhan, tetapi perbedaan memberikan makna bagi pegawai asal Jawa Timur tentang kebudayaan baru yang harus mereka pelajari.

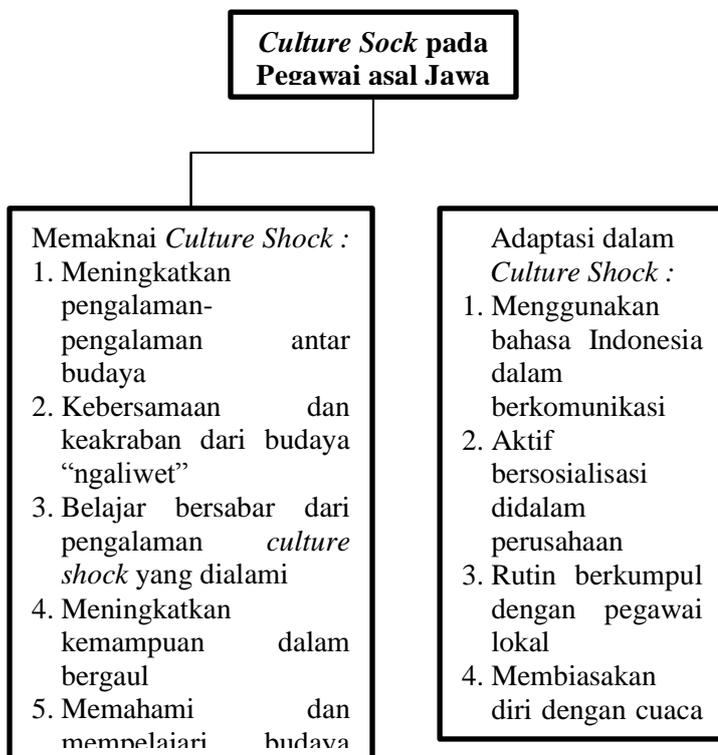
Faktor waktu menjadi faktor yang menjadikan sosok pegawai asal Jawa Timur belajar bersabar dari pengalamannya yang mengalami *culture*

shock. Seiring berjalannya waktu pegawai asal Jawa Timur tersebut akan mulai belajar beradaptasi dengan kebudayaan barunya. Nilai positif yang dapat diambil dari *culture shock* bagi pegawai asal Jawa Timur, dimana meningkatkan kemampuan dalam bergaul dengan teman dan mempunyai jaringan sosial, penerimaan dan adaptasi terhadap budaya baru, kemampuan mempelajari Bahasa baru, dan kemampuan untuk bekerjasama dengan individu serta masyarakat yang baru.

Porter (1982) dalam bukunya *Intercultural Communication* mengatakan, melalui pengalaman lintas budaya, kita menjadi lebih toleran dan terbuka untuk menerima dan menghadapi keganjilan-keganjilan budaya. Bila hal ini di dukung dengan study formal tentang konsep budaya, kita tidak hanya memperoleh pandangan-pandangan baru untuk memperbaiki hubungan-hubungan kita dengan orang lain, namun kita pun menjadi sadar dampak budaya asli kita pada diri kita sendiri.

Adaptasi terjadi dalam dan melalui komunikasi, dan lebih jauh lagi hasil penting dari adaptasi adalah identifikasi dan internalisasi dari symbol yang signifikan tentang masyarakat pada lingkungan baru. Karena secara umum pengenalan terhadap pola-pola budaya dilakukan melalui interaksi, maka karyawan mengenali pola budaya masyarakat pada lingkungan barunya dan kemudian membangun hubungan realitas budaya baru melalui komunikasi. Pada saat yang sama kemampuan komunikasi orang asing berpengaruh pada adaptasinya secara baik, serta proses adaptasi itu merupakan hal penting yang digunakan untuk mendapatkan kapasitas komunikasi sebagaimana dilakukan oleh masyarakat.

Proses dan strategi adaptasi yang mereka lakukan guna mengurangi perbedaan dan hambatan komunikasi yang terjadi. Para responden menggunakan bahasa Indonesia untuk berkomunikasi dan jika mengalami kesulitan akan menggunakan alternative lain seperti menggunakan penerjemaah. Saat sekelompok orang dengan latar belakang budaya yang berbeda melakukan interaksi maka terjadilah komunikasi antar budaya. Hal ini sangat jarang berjalan dengan lancar, karena kebanyakan situasi mereka yang melakukan interaksi antar budaya tidak menggunakan bahasa yang sama, namun bahasa tetap bisa dipelajari. Terjadi masalah komunikasi yang lebih besar dalam area baik nonverbal maupun verbal. Pada komunikasi nonverbal sangatlah rumit, dan kebanyakan merupakan proses yang spontan.



Gambar 1

Model Makna dan Adaptasi didalam *Culture Shock*

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dalam penelitian di atas, maka dapat disimpulkan poin-poin berdasar tujuan penelitian yang sudah dikemukakan di muka, sebagai berikut:

Nilai positif yang dapat diambil dari *culture shock* bagi pegawai asal Jawa Timur, dimana meningkatkan kemampuan dalam bergaul dengan teman dan mempunyai jaringan sosial, penerimaan dan adaptasi terhadap budaya baru, kemampuan mempelajari Bahasa baru, dan kemampuan untuk bekerjasama dengan individu serta masyarakat yang baru. Dampak positif dari memahami budaya baru yang kita temui yaitu untuk mengurangi gegar budaya (*culture shock*) dan meningkatkan pengalaman-pengalaman antarbudaya. Tentu saja kita harus sadar bahwa budaya dan perilaku itu relatif, dan karena itu kita harus lebih luwes dalam interaksi dengan orang lain. Untuk memahami perbedaan-perbedaan budaya lebih efektif, dalam proses ini adalah meningkatkan kesadaran budaya seseorang secara umum, karena orang hanya memahami konsep budaya dan ciri-cirinya sebelum ia memperoleh manfaat dari studi tentang aspek-aspek budaya dan bahasa asing.

Adaptasi yang dilakukan oleh pegawai asal Jawa Timur didalam *culture shock*, informan lebih banyak menggunakan bahasa Indonesia didalam berkomunikasi diperusahaan ataupun dengan warga setempat. Informan banyak bergaul dan aktif bersosialisasi dengan pegawai lokal didalam perusahaan untuk mempelajari budaya dan bahasa sunda. Dari kesulitan bahasa yang dialami oleh informan memaksa mereka untuk mulai mempelajari budaya dan bahasa

sunda. Seiring berjalannya waktu informan pada akhirnya akan bisa menemukan solusi mereka sendiri di dalam beradaptasi dan menyelesaikan fase-fase *culture shock*.

E. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan saran teoritis bagi peneliti yang lain yang akan melakukan penelitian mengenai *culture shock*, sebagai berikut:

1. Disarankan agar dilakukan penelitian yang lebih mendalam ketika ingin meneliti mengenai *culture shock* seperti melakukan observasi yang matang dan proses wawancara yang lebih mendalam. Adalah agar mendapat sumber data yang lebih kaya dan variatif.
2. Disarankan agar ketika meneliti *culture shock* sebaiknya memilih objek penelitiannya pada pegawai yang merantau jauh dari kampung halamannya dengan budaya yang jauh berbeda dengan budaya aslinya, sehingga dapat lebih terasa fenomena *culture shock* yang dialami oleh informan didalam penelitian.

Dari penelitian mengenai *Culture Shock* ini, penulis memberikan saran praktis, sebagai berikut:

3. Bagi para pegawai yang akan merantau sebaiknya terlebih dahulu mempelajari dan memahami budaya yang akan ditempatinya, agar dampak *culture shock* dapat diminimalisir.
4. Bagi perusahaan disarankan agar lebih banyak melakukan pengawasan pada pegawai rantauan agar dapat mengetahui perkembangan pegawainya sehingga dampak dari *culture*

shock tersebut tidak mengganggu kinerja karyawan diperusahaan.

Daftar Pustaka

- Mulyana, Deddy. 1996. Konteks Komunikasi, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Alo Liliweri. 2009. Prasangka dan Konflik, Komunikasi Lintas Budaya Masyarakat Multikultur, Yogyakarta: LKiS
- Oberg. 1960. *Culture Shock: Adjustment to New Cultural Environment*. Practical Antropology 7: 177-182. Diakses 25 November 2018.
- Dayakisni, T. dan Yuniardi, S. 2004. Psikologi Lintas Budaya. Malang: UMM.
- Ward, Bochner, Furnham. 2001. *The Psychology of Culture Shock, 2nd Ed.* Canada: Routledge & Kegan Paul.

Jurnal :

- Abbasian, F. 2013. *The Relationship Between Culture Shock and Sociolinguistic Shock: A Case Study of Non-Persian Speaking Learners*. Journal of Social Science Research. 6, 154-159.
- Frاندawati. 2009. Gambaran *Culture Shock* Mahasiswa Asing Asal Malaysia Di Universitas Sumatera Utara (Skripsi). Universitas Sumatera Utara
- Hayqal, Kevinzky, M. 2011. Proses dan Dinamika Komunikasi dalam Menghadapi Culture Shock Pada Adaptasi Mahasiswa Perantauan (Kasus Adaptasi Mahasiswa Perantau diUNPAD Bandung) (Skripsi). Universitas Indonesia
- Khotimah, Ema, 2000. Memahami Komunikasi Antar Budaya. Mediator. Vol.01.No.1