

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Sebagai salah satu topik kajian dalam komunikasi lintas budaya adalah penyesuaian diri dalam perilaku komunikasi yang merupakan suatu problem yang perlu dibahas, ketika seseorang berkomunikasi dengan sekelompok orang yang berbeda budaya. Perbedaan bahasa tentu adalah satu masalah yang pasti akan dihadapi orang seseorang ketika berada suatu wilayah. Komunikasi memegang peran penting dalam seberapa efisien dan efektif proses penyesuaian diri berlangsung. Penyesuaian diri serta interaksi sosial didalam budaya baru menjadi faktor komunikasi dalam mengkonsep diri sendiri terhadap *culture shock*. Konsep diri adalah persepsi yang relatif stabil dan dipercaya orang lain mengenai diri sendiri serta dan tidak lebih dari suatu tindakan terhadap individu seperti identitas diri, ketertarikan diri serta evaluasi diri (Morissan, 2013).

Indonesia merupakan negara dengan pengirim Pekerja Migran Indonesia (PMI) jika berdasarkan Data Penempatan dan Perlindungan PMI yang dirilis oleh Pusat Data dan Informasi meningkat selama dua tahun terakhir, dengan total 16.356 penempatan pada April 2023. Berdasarkan Negara, penempatan PMI terbanyak berturut-turut adalah Taiwan (5.794 penempatan).

Penempatan PMI pada April Tahun 2023
Berdasarkan 5 Negara Penempatan Tertinggi



Gambar 1.1
Penempatan PMI Pada April 2023

Istilah “*culture shock*” pertama kali diperkenalkan oleh Oberg (1960) untuk menggambarkan respon yang mendalam dan negatif dari depresi,frustasi 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 dilingkungan yang baru dan tidak mengetahui apa yang tidak sesuai atau sesuai (Dayaksini,2004)

Culture Shock dapat dialami siapa saja yang sekian lama telah berada di suatu budaya tertentu kemudian bertemu dengan budaya yang baru (Wangka,2015). Fenomena gegar budaya (*Culture shock*) umumnya kita jumpai pada seseorang yang tinggal diluar daerahnya seperti seseorang yang tinggal di luar daerahnya seperti luar negeri/negara asing. *Culture shock* dapat terjadi dalam lingkungan yang berbeda mengenai individu yang mengalami perpindahan dari satu daerah ke daerah lainnya dalam negerinya sendiri (intra-nasional) dan individu yang berpindah ke negeri lain untuk periode waktu lama (Dayaksini,2014). Tidak heran jika potensi terjadinya kekagetan budaya di antara para individu perantau yang tinggal disuatu

daerah baru juga akan semakin besar. Pada tahap awal kehidupannya ditempat rantauan ia akan mengalami masalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan barunya yang kemudian akan berpengaruh baik secara fisik maupun emosional sebagai reaksi ketika berpindah dan hidup dengan lingkungan baru terutama yang memiliki kondisi budaya yang berbeda. Budaya baru dapat berpotensi menimbulkan tekanan, karena memahami dan menerima nilai-nilai budaya lain bukanlah hal yang instan serta menjadi suatu hal yang tidak dapat berjalan dengan mudah.

Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan terkait lapangan pekerjaan di dalam negeri, hingga berbagai faktor alam dimana daerah yang ditempati tidak mendukung untuk dijadikan sebagai sumber mata pencaharian, persoalan yang masih harus dihadapi dalam negeri seperti tidak meratanya pembangunan dan kemakmuran atau kesejahteraan diantara masing masing wilayah Indonesia, berbagai kondisi ini pada akhirnya menjadi pemicu mobilisasi perpindahan tenaga kerja Indonesia ke berbagai negara, hadirnya globalisasi dan modernisasi memunculkan fenomena peningkatan mobilitas manusia melalui migrasi, para pekerja indonesia disebut sebagai PMI / Pekerja Migran Indonesia yang bekerja dalam sektor formal maupun informal. (Anwar ,2013)

Banyak PMI di Taiwan bekerja di sektor-sektor seperti manufaktur, konstruksi, dan terutama sebagai Anak Buah Kapal. Mayoritas PMI berasal dari daerah pedesaan di Indonesia dan mencari peluang ekonomi yang lebih baik di luar negeri. Taiwan menjadi daya tarik karena faktor perubahan sosial yang begitu cepat dan berbagai pembangunan pada bidang ekonomi, demokratisasi politik, dan transisi demografi, beberapa perbedaan tingkat upah di negara asal dan negara tujuan menjadi magnet bagi para PMI untuk bermigrasi ke Taiwan. (Lan, 2006)

Komunitas PMI di Taiwan memiliki jaringan sosial yang kuat, sering kali dibantu oleh organisasi non-pemerintah dan komunitas agama yang menyediakan dukungan sosial, informasi hukum, dan tempat berkumpul. Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan memainkan peran penting dalam tenaga kerja negara tersebut dan memberikan kontribusi besar pada berbagai sektor ekonomi, salah

satunya yaitu sebagai Anak Buah Kapal (ABK). Kondisi kerja PMI bervariasi, dengan beberapa pekerja menghadapi tantangan seperti jam kerja panjang, perbedaan budaya di tempat kerja, dan perbedaan bahasa yang signifikan. Kondisi kerja bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) memang bervariasi tergantung pada negara tujuan, jenis pekerjaan, dan majikan. Beberapa tantangan yang sering dihadapi oleh PMI antara lain seperti jam kerja panjang, banyak PMI, terutama mereka yang bekerja di sektor perikanan, seperti Anak Buah Kapal, menghadapi jam kerja yang panjang. Beberapa pekerja bahkan bekerja hingga 10-12 jam sehari.

Adaptasi budaya adalah tantangan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Taiwan, yang sering menghadapi Culture Shock akibat perbedaan bahasa, kebiasaan sosial, dan norma kerja. Bahasa Mandarin sebagai bahasa utama bisa menjadi hambatan komunikasi, mempengaruhi interaksi dan produktivitas PMI. Untuk mengatasi ini, berbagai program pelatihan bahasa disediakan guna meningkatkan kemampuan berbahasa dan integrasi mereka. Kesadaran dan penghormatan terhadap perbedaan norma sosial dan nilai budaya penting untuk mengurangi miss komunikasi dan mendukung kerjasama serta harmoni sosial. Perbedaan nilai yang dianut karena perbedaan budaya yang sangat mendasar, Nilai dalam proses berinteraksi menjadi sebuah ideologi dalam berbudaya, dan ideologi menjadi sebuah ketetapan dan cara yang sudah melekat pada setiap individu berdasarkan latar belakang kehidupan sebagai bagian dari masyarakat dan proses kehidupan sosialnya. Serta pola perilaku budaya yang juga berbeda, perilaku budaya terlihat dalam bentuk sikap dan tindakan yang dilakukan setiap hari. Permasalahan ini sering muncul Ketika kurangnya pemahaman dan proses transmisi informasi yang dilakukan saat berkomunikasi (Hadawiah, 2019).

Perbedaan dalam norma sosial, seperti cara berinteraksi, gaya komunikasi, dan etiket sosial, Ketika kita sadar akan perbedaan-perbedaan ini, kita dapat menjadi lebih sensitif terhadap perspektif orang lain dan berusaha untuk memahami serta menghormati norma-norma sosial mereka, sehingga mengurangi risiko miskomunikasi dan salah paham. Nilai-nilai budaya yang mendasari norma-norma sosial juga dapat berbeda. Misalnya, budaya individualistik mungkin menekankan

kebebasan dan pencapaian pribadi, sementara budaya kolektivis mungkin lebih menekankan kerjasama dan harmoni sosial. (Dewi dan Sudagung, 2017).

Perbedaan budaya antara Indonesia dan Taiwan cukup signifikan karena kedua negara memiliki latar belakang sejarah, sosial, dan budaya yang berbeda. Ketika PMI mengalami perbedaan dalam aspek-aspek ini, mereka mungkin mengalami kesulitan dalam membangun hubungan interpersonal yang kuat dan efektif di Taiwan. Oleh karena itu, penting bagi mereka untuk memahami dan menghormati norma-norma komunikasi lokal, serta terbuka untuk belajar dan beradaptasi dengan gaya komunikasi yang dominan di lingkungan baru mereka. (Manurung dan Sa'adah, 2020).

Dalam menghadapi *culture shock* penyesuaian diri diperlukan bagi setiap orang, salah satunya adalah faktor komunikasi. Proses setiap orang dalam melakukan penyesuaian diri akan terus berusaha dan mengatasi masalah seperti tekanan pada lingkungan baru. Proses ini mengakibatkan pola-pola yang ada dan juga tingkah laku mengikuti daerah tempat seperti adat-istiadat dan juga nilai-nilai dalam menjalani kehidupan sehari-hari. (Lestati, 2016). Dalam jurnal *Culture Shock and it's Effects on Expatriates* dijelaskan bahwa *culture shock* bisa terjadi pada tenaga kerja asing. Efek dari *culture shock* pada tenaga kerja asing biasanya mengakibatkan adanya rasa kesepian dan sulit berinteraksi di lingkungan baru.

Culture shock atau gegar budaya merupakan sesuatu hal atau fenomena yang akan dialami oleh seseorang yang melakukan perpindahan ke wilayah baru yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Hal ini terjadi sebagai salah satu reaksi ketika seseorang berada di wilayah budaya yang baru maka sebagian atau hampir seluruh tradisi, kebiasaan, maupun budaya yang telah dianut tidak bisa diterapkan dalam wilayah barunya tersebut. Sehingga individu tersebut mengalami kecemasan serta rasa frustrasi akan fenomena yang dialaminya. *Culture shock* akan terjadi apabila seseorang masuk kedalam suatu budaya asing, sebagian atau hampir semua petunjuk pada individu tersebut akan hilang. (Oberg dan Mulyana, 2010)

Reaksi yang timbul akibat *culture shock* bermacam-macam tergantung pada setiap individu masing-masing. *Culture shock* dapat terjadi pada waktu yang berbeda pula. Reaksi-reaksi yang mungkin terjadi pada *culture shock* diantara lain memusuhi lingkungan baru, merasa kehilangan arah dan status, gangguan pada pencernaan dan juga mengalami sakit kepala, merasa rindu kampung halaman atau lingkungan serta merindukan keluarga dan teman yang ditinggalkan. Menurut (Ridwan,2016) terdapat ciri-ciri negatif yang dapat dialami oleh seseorang yang mengalami *culture shock*. Dimulai dari perasaan sedih, perubahan emosi, *homesick*, hingga kehilangan kepercayaan diri. Ciri-ciri tersebut adalah sesuatu yang wajar terjadi, *Culture shock* yang dialami adalah bagian dari proses penyesuaian diri yang harus dilalui agar tidak menghambat proses bersosialisasi di wilayah yang baru.

Tidak heran jika potensi terjadinya gegar budaya diantara individu perantau yang tinggal di suatu daerah baru juga akan semakin besar. Pada tahap awal kehidupannya di tempat rantauan atau di negara asing, ia akan mengalami masalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan baru yang kemudian akan berpengaruh baik secara fisik maupun emosional sebagai reaksi ketika berpindah dan hidup dengan lingkungan baru terutama yang memiliki kondisi budaya berbeda. Budaya baru dapat berpotensi menimbulkan tekanan, karena memahami dan menerima nilai-nilai budaya lain bukanlah hal yang mudah dan instan serta menjadi suatu hal yang tidak dapat berjalan dengan mudah.

1.2. Perumusan Masalah

Masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana proses atau tahapan *culture shock* yang di alami Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama di Taiwan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses tahapan *culture shock* yang di alami Pekerja Migran Indonesia (PMI) selama di Taiwan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teori :

Menambah referensi penelitian dalam mata kuliah Ilmu Komunikasi khususnya Komunikasi Lintas Budaya dalam konteks Penyesuaian diri terhadap fenomena *Culture Shock* Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Taiwan.

1.4.2. Manfaat Praktis :

Bagi masyarakat umum semoga bisa memberikan pengetahuan mengenai Penyesuaian diri terhadap fenomena *Culture Shock* Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Negara Taiwan.

Secara praktis, penelitian ini diharapkan agar lebih bisa mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam menanggapi masalah *Culture shock* selama berada di Taiwan.