

***Culture Shock* Karyawan Asing Asal Korea dalam**

Lingkungan Kerja

(Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil

Jedang Indonesia – Pasuruan)

SKRIPSI

**Dibuat sebagai salah satu syarat meraih gelar Sarjana Ilmu Komunikasi
pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan minat utama
Komunikasi Bisnis**



Disusun oleh

AFRIZTA NURJANNAH

0811223073

JURUSAN ILMU KOMUNIKASI

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2012

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Telah dinyatakan secara sah Skripsi yang dilakukan mahasiswa:

Nama : Afrizta Nurjannah
NIM : 0811223073
Judul Skripsi : **“*Culture Shock* Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan)”**
Lokasi Penelitian : PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan
Jl. Raya Rejoso Km.6, Kabupaten Pasuruan
Waktu Penelitian : Maret – April 2012

Laporan ini telah disahkan dan dinyatakan layak untuk diujikan oleh Dosen Pembimbing untuk mata kuliah Skripsi

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sri Handayani S.Pd., M. Ikom
NIP.

Dewanto Putra Fajar S.Sos., M.Si

Tanggal : 7 Agustus 2012

Tanggal : 7 Agustus 2012

HALAMAN PENGESAHAN

***Culture Shock* Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan Kerja
(Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang
Indonesia – Pasuruan)**

SKRIPSI

Disusun oleh:
Afritzta Nurjannah
NIM. 0811223073

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam Ujian Sarjana
pada tanggal 2 Agustus 2012

Tim Penguji

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Sri Handayani S.Pd., M. Ikom
NIP.

Dewanto Putra Fajar S.Sos., M.Si

Anggota Penguji 1

Anggota Penguji 2

Yuyun Agus Riani, S.Pd., M.Sc
NIP. 75081711120024

Fitri H Oktaviani, SS., SE., M.Commun

Malang, 7 Agustus 2012

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,

Prof. Dr. Ir. Darsono Wisadirana, MS

NIP. 19561227 198312 1 001

HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI

Nama : Afrizta Nurjannah

NIM : 0811223073

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Culture Shock Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang Indonesia - Pasuruan)”** adalah benar-benar hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Malang, 7 Agustus 2012
yang membuat pernyataan

Afrizta Nurjannah

NIM. 0811223073

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbilalamin, penulis panjatkan segala puja dan puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Shalawat serta salam tak lupa penulis panjatkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah memberikan panutan dan ajaran yang benar bagi umatnya.

Penelitian yang berjudul “*Culture Shock* Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan)” ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna menyelesaikan program sarjana (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.

Peneliti menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini adalah karena adanya motivasi, masukan serta kritikan yang peneliti peroleh dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti pertama kali menyampaikan terima kasih kepada kedua orang tua, Bapakku S. Budhi Santoso dan Ibuku Indayati yang telah berkorban untuk anaknya sampai saat ini dan mendukung baik moril maupun materiil. Tidak lupa juga peneliti ucapkan terima kasih untuk Mbakku Dewi Ratih Puspitasari dan suami M. Rasyidi serta keponakanku Naura Zafarani, dan Almh. Emakku Sukapti yang telah menjadi penyemangat penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Penghargaan yang tak ternilai peneliti sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. Ir. H. Darsono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya.
2. Ibu Sri Handayani, S.Pd, M.Ikom selaku dosen pembimbing utama dan Bapak Dewanto Putra Fajar, S.Sos, M.Si selaku dosen pembimbing

pendamping yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan masukan, bimbingan, dan arahan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

3. Ibu Yuyun Agus Riani, S.Pd, M.Sc, dan Ibu Fitri Hariana Oktaviani, SS., SE., M.Commun selaku dosen penguji untuk saran-saran dan koreksinya yang sangat berharga bagi perbaikan laporan skripsi ini.
4. Keluarga besar PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan, Bapak Burhan, Bapak Imron Gunawan, dan Bapak Yudi yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
5. Ibu Widji Lestari yang telah membantu peneliti selama proses penelitian dan banyak memberi masukan untuk penelitian ini.
6. Ekspatriat Korea yang ada di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan, yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi informan dalam penelitian ini.
7. Sahabat, teman dan orang-orang tersayang yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang selalu memberi dukungan serta do'a sehingga membantu kelancaran penulisan laporan ini.
8. Seluruh staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Brawijaya atas segala bantuan yang telah diberikan selama penulis melaksanakan studi di kampus ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti berharap pembaca dapat memberikan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk perbaikan. Semoga skripsi ini dapat memberikan semangan pemikiran kepada pembaca.

Malang, 7 Agustus 2012

Afrizta Nurjannah

ABSTRAK

Afrizta Nurjannah, 2012. Minat Komunikasi Bisnis, Jurusan Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Brawijaya, Malang. Skripsi, “*Culture Shock* pada Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan Kerja (Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan)”
Pembimbing I: Sri Handayani, pembimbing II: Dewanto Putra Fajar

Terjalannya kerjasama antara Korea dan Indonesia membuat semakin banyak jumlah orang Korea yang datang ke Indonesia. Kedatangan mereka ke Indonesia dapat memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya untuk bekerja. Hal ini memungkinkan terjadinya kontak antar budaya di antara karyawan asing dengan budaya Indonesia. Karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan mungkin mengalami *culture shock* karena perbedaan budaya, terutama budaya kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gejala *culture shock* yang dialami oleh karyawan asing dan proses adaptasi yang dilakukan untuk meminimalisir *culture shock*.

Konsep budaya dan *culture shock* digunakan sebagai tinjauan pustaka dalam penelitian ini. Selain itu, teori komunikasi yang digunakan sebagai dasar teori dalam penelitian ini adalah *identity negotiation theory* dari Ting-Toomey; *uncertainty reduction theory* dari Berger dan Calabrese yang digunakan untuk menjelaskan *culture shock* yang dialami informan dan proses penyesuaian diri; dan *integrative communication theory* dari Young Yun Kim yang digunakan untuk menjelaskan tentang proses adaptasi dalam meminimalisir *culture shock*. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dan data dikumpulkan melalui *interview* mendalam, observasi, dan studi kepustakaan. Informan penelitian merupakan karyawan asing asal Korea Selatan yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan dengan minimal masa kerja enam bulan dan mengalami *culture shock*.

Hasil penelitian ini adalah peristiwa *culture shock* yang dialami informan dapat dijelaskan melalui persiapan perpindahan yang dilakukan informan, yaitu mempersiapkan mental, melakukan pembelajaran bahasa dan budaya. Banyak sedikitnya dan dilakukan tidaknya persiapan dipengaruhi oleh faktor waktu yang dimiliki sebelum perpindahan, pengalaman sebelumnya, dan motivasi internal individu. *Culture shock* yang dialami informan disebabkan karena ketidakmampuan informan dalam berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan sosial yang baru, selain itu faktor lainnya adalah: hilangnya *cues* yang familiar, putusya komunikasi interpersonal, dan perbedaan variasi budaya. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa tidak semua informan menjalani empat tahapan *culture shock*. Strategi adaptasi yang dilakukan informan yaitu menjalin pertemanan baik dengan karyawan asal Indonesia dan kelompok etnis; mempelajari budaya di lingkungan yang baru yang diperoleh informan melalui rekan kerja dari Indonesia, media komunikasi interpersonal, internet, jejaring sosial, dan kelompok etnis; dan berpartisipasi dalam kegiatan budaya masyarakat setempat.

Kata kunci: karyawan asing, *culture shock*, lingkungan kerja, adaptasi

ABSTRACT

Afrizta Nurjannah, 2012. Specialization in Business Communication, Department of Communication Sciences, Faculty of Social Science and Political Science, Brawijaya University, Malang. Undergraduate theses, “Foreign Employees Culture Shock from Korea in the Work Environment (Study of Foreign Employees from Korea in PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan)”
Supervisor: Sri Handayani, co Supervisor: Dewanto Putra Fajar

Business cooperation between Korea and Indonesia is increasing the large number of Korean incoming to Indonesia. Many motives are behind this, among other is to work. It is then possible to find intercultural contract between foreign employee and indigenous culture. Korean employee at PT. Cheil Jedang Indonesia-Pasuruan is possibly experiencing *culture shock* due to the difference of culture, mainly work culture. The objective of research is to describe the symptom of *culture shock* perceived by foreign employee in the adaptation to minimize *culture shock*.

The culture concept and *culture shock* will be discussed in the literature review section. Some theories of communication are used as theoretical bases in this research such as: *identity negotiation theory* by Ting-Toomey; *uncertainty reduction theory* by Berger and Calabrese to explain *culture shock* experienced by informant during self-adaptation process; and *integrative communication theory* from Young Yun Kim to explain the adaptation process in minimizing *culture shock*. Research method is using qualitative descriptive approach. Data are collected through deep interview, observation, and literature study. Research informant is foreign employees from South Korea who work at PT. Cheil Jedang Indonesia-Pasuruan for six months in minimum and who perceive *culture shock*.

Result of research indicates that *culture shock* perceived by informants is evident during the transfer preparation when the informant must learn the indigenous language and understand the culture. The preparation rate is affected by the information given before transfer, timing given before transfer, the previous experience, expectancy and internal motivation. *Culture shock* may occur because of incapability of communication with people in the new social environment. Other causal factors are the loss of familiar *cues*, the breakdown of interpersonal communication, and the difference of cultural variation. It is also found that not all informants pass through four stages of *culture shock*. Adaptive strategy by informants is by acquainting with Indonesian employee; learning culture in new environment from Indonesian employee, interpersonal communication media, internet, social network, ethnical group; and having participation in the immediate cultural activity.

Keywords: foreign employee, *culture shock*, work environment, adaptation

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEABSAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR	iiv
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Dasar Teori.....	6
2.1.1 Budaya.....	6
2.1.2 <i>Culture Shock</i>	9
2.1.3 Adaptasi.....	12
2.1.4 <i>Identity Negotiation Theory</i>	15
2.1.5 <i>Uncertainty Reduction Theory</i>	16
2.1.6 <i>Integrative Communication Theory</i>	17
2.2 Studi Terdahulu	20
2.3 Kerangka Pemikiran	24
 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	

3.1	Jenis Penelitian.....	26
3.2	Lokasi Penelitian.....	26
3.3	Fokus Penelitian.....	27
3.4	Sumber Data.....	27
3.5	Jenis Sumber Data.....	28
3.6	Pemilihan Informan.....	29
3.7	Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.8	Keabsahan Data.....	31
3.9	Teknik Analisis Data.....	31

BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1	Gambaran Umum PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan.....	35
4.1.1	Sejarah PT. CJI.....	35
4.1.2	Lokasi dan Topografi Perusahaan.....	36
4.1.3	Logo Perusahaan.....	36
4.1.4	Karyawan PT. CJI.....	37
4.1.5	Struktur Organisasi PT CJI Pasuruan.....	37
4.2	Profil Informan.....	39
4.2.1.	Widji Lestari.....	39
4.2.2.	Kim Doo Jin.....	40
4.2.3.	Choi Yoon.....	40
4.2.4.	Lee Yeong Tae.....	41
4.2.5.	Lee Joong Reok.....	42
4.2.6.	Park Ji Seong.....	43
4.2.7.	Kang Gyung Joon.....	43
4.2.8.	Seo Yoon Jae.....	44

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Penyajian Data.....	45
5.1.1	Persiapan Perpindahan.....	45
5.1.2	Masa Kedatangan awal di Indonesia.....	48
5.1.3	<i>Culture Shock</i> yang dialami Informaan.....	51

5.1.4	Gejala akibat <i>Culture Shock</i>	57
5.1.5	Upaya Mengurangi <i>Culture Shock</i>	61
5.2	Pembahasan.....	66
5.2.1	Masa Persiapan Perpindahan.....	66
5.2.2	<i>Culture Shock</i> yang dialami oleh Informan	72
5.2.3	Proses adaptasi	92
	SAJIAN DATA MATRIKS GEROMBOL KONSEPTUAL	105

BAB VI PENUTUP

6.1	Kesimpulan.....	109
6.2	Saran.....	110

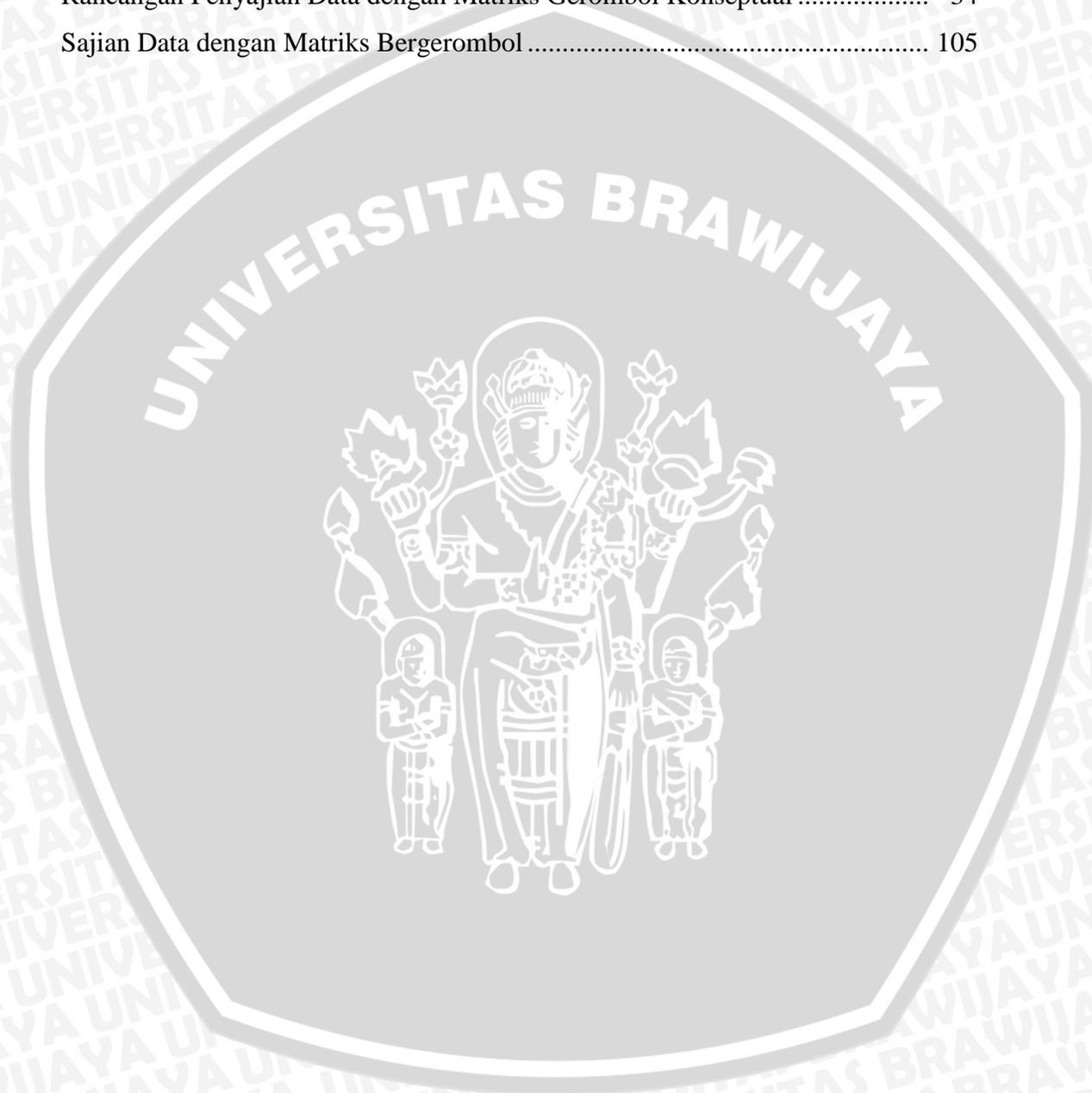
DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



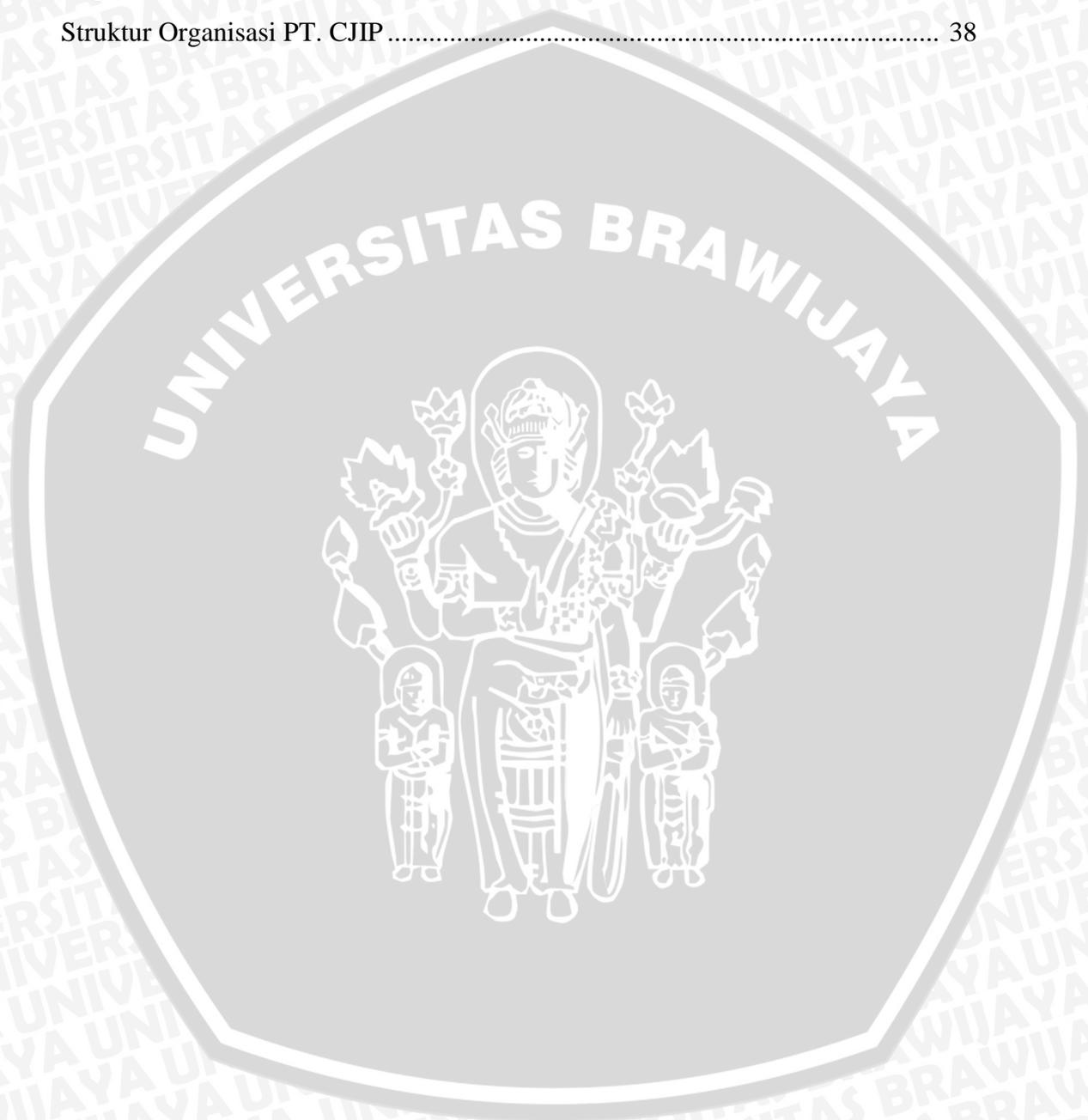
DAFTAR TABEL

	Halaman
Relevansi dengan Penelitian Terdahulu	22
Rancangan Penyajian Data dengan Matriks Gerombol Konseptual	34
Sajian Data dengan Matriks Bergerombol	105



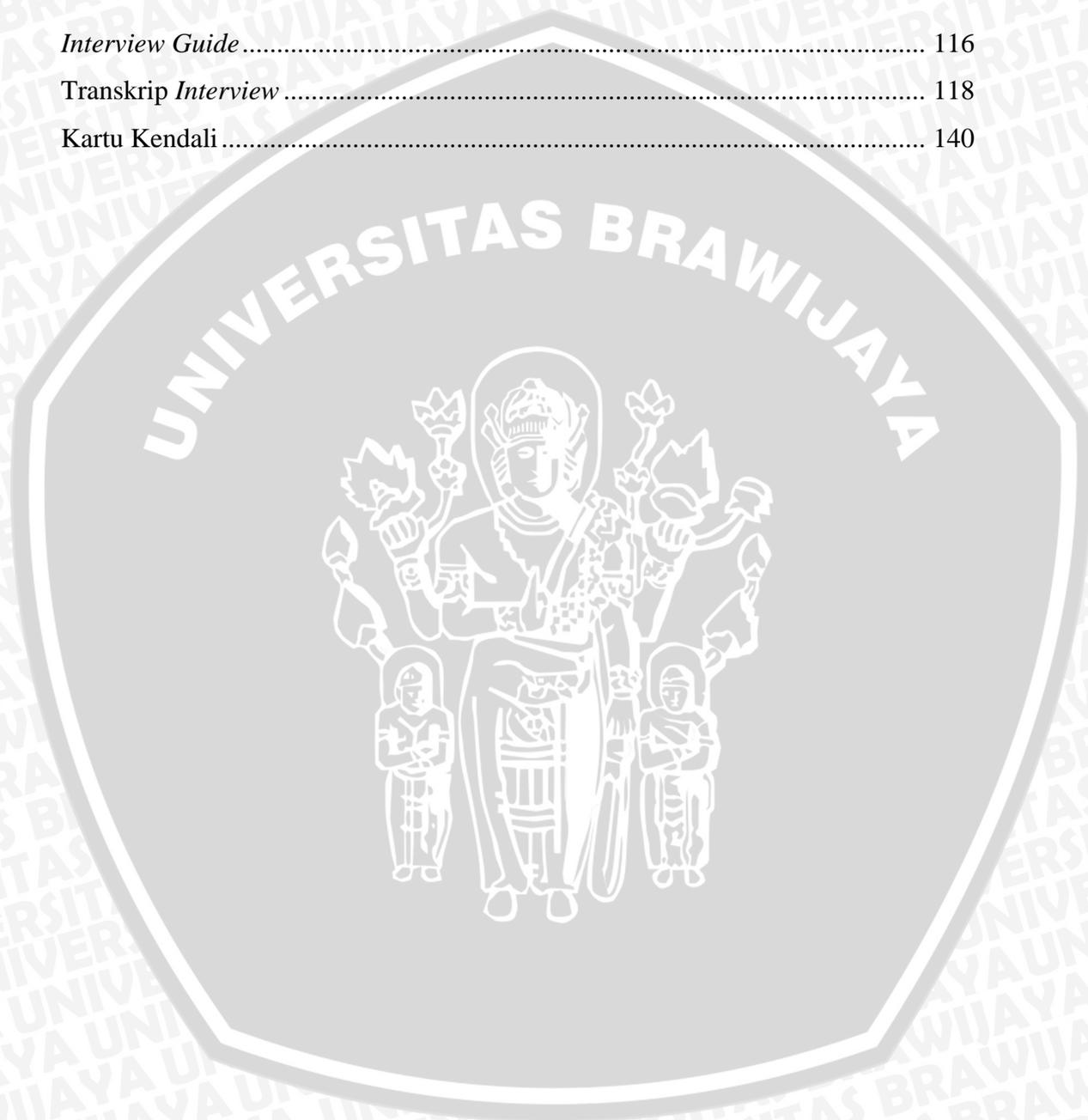
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Logo CJ Cheil Jedang	36
Struktur Organisasi PT. CJIP	38



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
<i>Interview Guide</i>	116
Transkrip <i>Interview</i>	118
Kartu Kendali.....	140



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi merupakan istilah yang tidak asing lagi bagi kebanyakan orang. Istilah globalisasi sendiri dapat diartikan secara positif dan negatif, hal tersebut tergantung dari sudut pandang dan tujuannya. Gannon (dalam Samovar, Porter dan McDaniel, 2010:3) menjelaskan bahwa globalisasi merujuk pada meningkatnya ketergantungan antara pemerintah, perusahaan bisnis, organisasi nirlaba, dan penduduk secara individu. Lebih lanjut dijelaskan bila dipandang dari ilmu antropologi globalisasi merupakan keterkaitan menyeluruh, bukti dari pergerakan global dari sumber daya alam, perdagangan barang-barang, tenaga kerja manusia, modal keuangan, informasi, dan penyakit menular.

Globalisasi menjadikan dunia sebagai sebuah desa global yang memungkinkan terjadinya kontak antarbudaya. Salah satu dampak dari globalisasi adalah terciptanya kerjasama antar negara. Kerjasama antar negara banyak dilakukan negara-negara maju di dunia, salah satunya Korea Selatan yang termasuk dalam salah satu macan Asia. Korea Selatan juga menjalin kerjasama dengan Indonesia. Dengan adanya kerjasama antar budaya tersebut, semakin banyak pula jumlah orang Korea yang datang ke Indonesia. Kedatangan mereka ke Indonesia dapat memiliki berbagai macam tujuan, salah satunya untuk bekerja. Beberapa dari mereka ada yang bekerja di perusahaan asing milik orang Korea dan badan pemerintahan.

Pada umumnya ketika seseorang akan memasuki sebuah lingkungan yang baru, tentunya ada persiapan-persiapan yang dilakukan untuk mengantisipasi terjadinya situasi yang tidak dapat diprediksikan. Perbedaan-perbedaan budaya tentunya akan banyak ditemui, terutama di lingkungan baru tempat bekerja. Banyak ekspatriat Korea yang bekerja di Indonesia mengalami *culture shock* dikarenakan adanya perbedaan budaya asal dengan negara Indonesia, selain itu mereka tidak cukup mempersiapkan diri sebelum pergi ke Indonesia.

Culture shock atau disebut juga gegar budaya dapat diartikan sebagai keadaan mental yang datang dari transisi yang terjadi ketika seseorang pergi dari lingkungan yang dikenalnya ke lingkungan yang tidak dikenal dan menemukan bahwa pola perilaku yang dulu tidak lagi efektif (Samovar, Peter, dan McDaniel, 2010:475). Derajat *culture shock* yang dialami oleh setiap orang akan berbeda-beda. Kebanyakan dari mereka akan mengalami perasaan gelisah, perasaan disorientasi, perasaan tertolak, permusuhan terhadap lingkungan baru, sakit perut dan sakit kepala, rindu kampung halaman, rindu teman dan keluarga, perasaan kehilangan status dan pengaruh, menyendiri, dan menganggap anggota budaya yang lain tidak sensitif (Samovar, Porter dan McDaniel, 2010:476). Meskipun tidak menyebabkan kematian, namun bagi beberapa orang yang lambat dalam menanganinya akan menyebabkan perasaan frustrasi bahkan depresi (Kholivah, 2010:3). Jika seorang individu mengalami *culture shock*, maka sudah seharusnya individu tersebut segera beradaptasi dengan lingkungan sosialnya yang baru untuk mengurangi dampak dari *culture shock* tersebut.

Penelitian ini fokus pada ekspatriat Korea yang bekerja di perusahaan milik asing, yaitu PT. Cheil Jedang Indonesia-Pasuruan yang berlokasi di Kabupaten

Pasuruan. PT. Cheil Jedang Indonesia-Pasuruan (PT. CJIP) merupakan salah satu cabang perusahaan dari CJ Cheil Jedang *corporation*. Perusahaan asal Korea Selatan ini awalnya bergerak di bidang *sugar refinery*¹ dan melakukan penetrasi pasar di Indonesia pada akhir tahun 80-an. Selain di Indonesia, CJ Cheil Jedang juga melakukan penetrasi pasar di Cina, US, Filipina, Vietnam, Brazil, Australia, Jepang, dan Singapura (diakses dari eng.cjcheiljedang.com² tanggal 14 Maret 2012 pukul 20.36 WIB). Produk utama PT. CJIP adalah MSG, seiring dengan berjalannya waktu perusahaan terus melakukan inovasi dan menghasilkan produk-produk lain, seperti *Lysine*³, *Threonine*⁴, *Thryptophane*⁵ dan beberapa produk sampingan dari produk utama.

Dalam penelitian ini juga membahas mengenai permasalahan *culture shock* yang dialami ekspatriat Korea di lingkungan kerjanya dan mengetahui strategi adaptasi yang dilakukan untuk mengurangi *culture shock* yang mereka alami. Hal ini menarik. karena *culture shock* dapat terjadi kepada setiap orang yang ditempatkan di sebuah daerah baru yang memiliki budaya dan masyarakat yang baru pula. Selain itu, jika *culture shock* yang dialami tidak segera diminimalisir dapat membuat kinerja seseorang yang mengalaminya menjadi buruk. Adaptasi merupakan jalan yang harus dilalui seseorang untuk mengatasi *culture shock* yang ia alami.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Culture Shock* pada Karyawan Asing Asal Korea dalam Lingkungan

¹ *Sugar refinery* atau dalam bahasa Indonesia pemurnian gula. Produk pertama dari CJ Cheil Jedang adalah gula.

² eng.cjcheiljedang.com merupakan website resmi dari CJ Cheil Jedang *corporation*.

³ *Lysine* adalah zat aditif untuk pakan ternak yang dapat meningkatkan produktivitas hasil ternak.

⁴ *Threonine* adalah zat aditif untuk pakan ternak yang dapat meningkatkan mutu ternak.

⁵ *Thryptophane* adalah

Kerja: Studi pada Karyawan Asing Asal Korea di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang, rumusan masalah yang ditetapkan oleh peneliti adalah:

1. Bagaimana persiapan yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP sebelum pindah ke Indonesia?
2. Bagaimana *culture shock* dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP?
3. Bagaimana strategi adaptasi yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP untuk meminimalisir *culture shock* dalam lingkungan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui persiapan yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP sebelum pindah ke Indonesia.
2. Untuk mengetahui bentuk *culture shock* dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP.
3. Untuk mengetahui strategi adaptasi yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP dalam meminimalisir *culture shock* dalam lingkungan kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

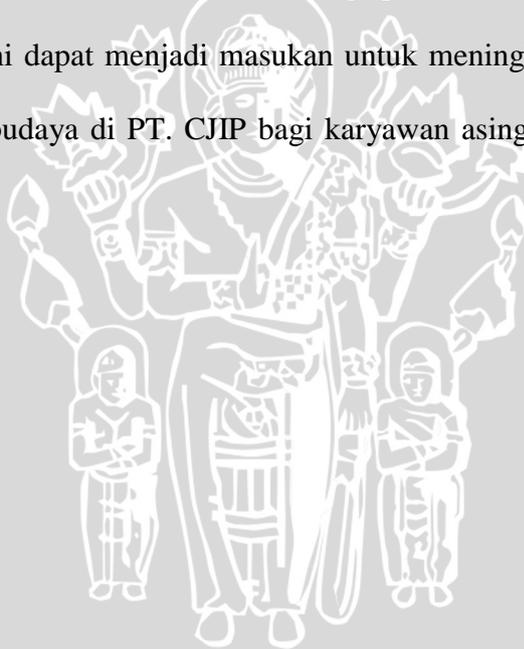
Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari manfaat teoretis dan manfaat praktis, yaitu:

1. Manfaat teoretis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai perbandingan informasi dan referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama dalam bidang Ilmu Komunikasi, khususnya kajian komunikasi lintas budaya.

2. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti. Sedangkan bagi PT. CJIP, penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan keefektifan komunikasi antarbudaya di PT. CJIP bagi karyawan asing yang berasal dari Korea.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Dasar Teori

2.1.1 Budaya

Boveé dan Thill (2008:66) menjelaskan bahwa budaya merupakan sistem yang dibagi bersama yang meliputi simbol-simbol, kepercayaan, perilaku, nilai, harapan, dan norma dalam kehidupan sehari-hari. Latar belakang budaya yang dimiliki individu akan mempengaruhi hal-hal yang menjadi prioritas dalam hidup, membantu menentukan bagaimana harus bersikap dalam setiap situasi, dan mengatur perilaku.

Norma budaya yang dianut masyarakat dalam suatu budaya akan mempengaruhi konsep diri, seperti yang dijelaskan oleh Hofstede bahwa nilai budaya akan mempengaruhi masyarakat dalam budaya tersebut (Hodgetts dan Luthans, 1991:46). Nilai budaya tersebut nantinya tidak hanya berpengaruh dalam kehidupan keseharian masyarakat dalam budaya tersebut, tetapi juga dalam lingkungan organisasional. Terdapat beberapa klasifikasi budaya yang dapat mempengaruhi konsep diri, antara lain:

1. *Power distance*

Dayakisni dan Yuniardi (2008:147) menjelaskan bahwa jarak kekuasaan menunjukkan tingkatan atau sejauh mana tiap budaya mempertahankan perbedaan status atau kekuasaan diantara anggota-anggotanya, hal ini akan berpengaruh pada perbedaan perilaku kerja. Dalam budaya dengan *power*

distance tinggi, pimpinan adalah seseorang yang ideal dan pusat pengambil keputusan. Sedangkan dalam budaya dengan *power distance* rendah, pimpinan tidak mempertahankan jarak kekuasaan dan lebih banyak melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan.

2. *Uncertainty avoidance*

Dimensi ini menunjukkan tingkatan atau sejauhmana masyarakat dalam menghadapi situasi yang tidak pasti. Budaya dengan tingkat *uncertainty avoidance* tinggi tidak menyukai berada dalam situasi yang tidak pasti sehingga berusaha untuk menguranginya. Dalam lingkungan kerja untuk memperoleh rasa aman dalam situasi kerja diciptakan aktivitas-aktivitas yang terstruktur, aturan tertulis dan spesialisasi pekerjaan. Sedangkan budaya dengan tingkat *uncertainty avoidance* tinggi akan bersikap lebih relaks dan sedikit memiliki aturan, setiap orang lebih banyak diberi kesempatan untuk mengambil inisiatif sendiri dalam menyelesaikan tugas (Hofstede, 1998:105).

3. *Individualism - Collectivism*

Mengacu pada sejauhmana suatu budaya mendukung nilai individualistic atau kolektivistik. Hal tersebut dalam sebuah organisasi akan berpengaruh dalam sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang berkaitan dengan kerja dan organisasi itu sendiri. Selain itu juga akan berpengaruh pada perbedaan tentang kepemimpinan ideal yang diharapkan. Pada budaya individualistik orang-orang terbiasa mandiri, lebih mementingkan kebebasan, tantangan, dan inisiatif tugas. Sedangkan dalam budaya kolektivistik lebih menakanan pada *team work* (Dayakisni dan Yuniardi, 2008:148).

4. *Masculinity - Feminity*

Budaya dengan nilai maskulinitas tinggi akan lebih mengutamakan pada nilai asertivitas, prestasi, dan performansi. Sedangkan dalam budaya feminity lebih mengutamakan hubungan interpersonal, keharmonisan, dan kinerja kelompok (Dayakisni dan Yuniardi, 2008:148). Samovar, Peter, dan McDaniel (2011:245) juga menjelaskan bahwa budaya yang menganut nilai feminity memandang kesetaraan gender, selain itu laki-laki tidak dituntut untuk selalu tegas, mereka juga dapat bersikap *mengemong*.

5. Pandangan tentang waktu

Merupakan aturan yang dimiliki oleh suatu budaya tentang penggunaan waktu, nilai-nilai ketepatan waktu atau jadwal yang menggambarkan konsistensi masyarakat dalam budaya tersebut terhadap waktu (Liliweri, 2003:146). Nilai budaya ini termasuk dalam komunikasi non-verbal yang kemudian digambarkan ke dalam dua pendekatan yang berbeda dalam melihat dan memandang waktu (Samovar, Porter, dan McDaniel, 2011:332), yaitu *monochromic (M-Time)* dan *polychromic (P-Time)*. Lebih lanjut budaya yang menganut nilai *M-Time* memandang waktu sebagai hal yang “nyata”, dapat dihabiskan, disimpan, dibuang, dan dihilangkan. Budaya ini juga memandang bahwa satu pekerjaan harus dilakukan dalam satu waktu. Sedangkan budaya yang menganut nilai *P-Time* lebih santai dalam menggunakan waktu dan berpandangan bahwa beberapa kegiatan dapat diselesaikan dalam satu waktu.

6. Konfusianisme

Merupakan nilai budaya yang dipengaruhi oleh ajaran Konfusius yang menekankan pada keselarasan dan stabilitas (Deresky, 1997:88). Dimensi nilai

tersebut mengandung prinsip-prinsip dan nilai-nilai yang berakar pada ajaran Konfusianisme, diantaranya: (1) etos kerja dan disiplin pribadi, (2) penghargaan pada keahlian, (3) ketekunan atau kegigihan dalam menghadapi kesulitan dan sikap hidup hemat serta bersahaja, (4) kekuatan hubungan keluarga, dan (5) hubungan berdasar status yang tak setara mengarahkan pada masyarakat yang stabil (Dayakisni dan Yuniardi, 2008:150).

2.1.2 Culture Shock

a. Pengertian Culture Shock

Seorang individu yang memasuki budaya yang baru dan berbeda dari lingkungan sosial budaya sebelumnya akan mengalami keterkejutan-keterjutuan. Keterkejutan-keterkejutan tersebut dikarenakan individu yang memasuki lingkungan sosial budaya yang baru menilai segala sesuatu berdasarkan nilai budaya yang selama ini dipahaminya. Hal tersebut tentunya akan menimbulkan keterkejutan karena struktur makna budaya di lingkungan yang baru tidak selalu sesuai dengan struktur makna budaya asal. Keadaan yang demikian disebut dengan *culture shock*. Lane dan DiStefano (1992:46) menjelaskan bahwa kondisi keterkejutan tersebut meliputi ketidaknyamanan psikologis dan fisik. Bagi Dodd (1998:157) *culture shock* mengacu pada keadaan mental yang datang dari transisi yang terjadi ketika seseorang memasuki lingkungan baru dan menyadari bahwa pola perilakunya tidak efektif lagi.

Istilah *culture shock* sendiri dikenalkan oleh Kalvero Oberg, seorang antropolog, 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 (Dayakisni dan Yuniardi, 2010:187). Lebih lanjut Bowlby (1960) dalam Dayakisni dan Yuniardi (2010:187) menggambarkan *culture shock* sebagai kondisi yang sama seperti kesedihan, berduka cita dan kehilangan. Dari beberapa pandangan mengenai *culture shock* dapat ditarik satu pernyataan bahwa *culture shock* merupakan suatu pengalaman ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri ketika memasuki lingkungan sosial yang baru.

b. Tahap-tahap *Culture Shock*

Culture shock yang dialami oleh seseorang sulit untuk diukur, akan tetapi untuk menjelaskan tahapan *culture shock* dapat menggunakan kurva berbentuk U. Kurva-U menggambarkan fase-fase/tahapan yang sering dialami oleh pendatang ketika memasuki lingkungan yang baru. Dari beberapa referensi yang ada menyebutkan setiap fase dengan nama yang berbeda namun memiliki makna yang sama. Berikut adalah keempat dalam kurva-U.

1. Tahap Bulan Madu

Fase ini ditandai dengan rasa gembira, harapan, dan euforia. Segala sesuatunya menarik dan menyenangkan, baik makanan, budaya dan orang-orang pribumi. Fase ini juga disebut dengan fase bulan madu (Dodd, 1998:159).

2. Tahap Krisis

Samovar, Porter dan McDaniel (2010:477) menjelaskan bahwa tahap ini dimulai ketika muncul kesadaran bahwa kenyataan tidak seperti yang dipikirkan sebelumnya dan beberapa masalah mulai muncul. Lebih lanjut dijelaskan individu yang berada dalam tahap ini akan mengalami rasa kecewa,

tidak puas dan segala sesuatunya menjadi mengerikan. Kesulitan adaptasi dan komunikasi mulai muncul. Tahap ini dapat terjadi dapat terjadi selama beberapa minggu bahkan berbulan-bulan, tergantung bagaimana individu tersebut dapat segera mengatasinya. DeVito (2011:550) menjelaskan bahwa pada tahap inilah individu mengalami *culture shock* yang sebenarnya.

3. Tahap Pemulihan

Tahapan ini merupakan tahapan yang positif, para pendatang mencoba memahami budaya baru, mempelajari bahasa dan adat kebiasaan budaya di lingkungan yang baru (DeVito, 2011:550). Segalanya mulai dapat diprediksi dan tingkat stress menurun (Samovar, Porter dan McDaniel 2010:478).

4. Tahap Penyesuaian

Pada tahap keempat ini, individu mulai menyesuaikan diri dan mulai dapat menerima budaya dari lingkungan budayanya yang baru sebagai budaya dan cara hidup yang baru. Individu sudah mulai memahami bahasa, cara berinteraksi, walaupun masih mengalami kesulitan dan ketegangan, namun secara keseluruhan pengalaman tersebut terasa menyenangkan (DeVito, 2011:550).

Pada tahap krisis, DeVito (2011:550) menjelaskan bahwa kondisi *culture shock* yang sebenarnya baru dimulai. Hal tersebut jika tidak segera diminimalisir akan menimbulkan gejala-gejala yang menyertai *culture shock* itu sendiri yang dapat meningkatkan ketidaknyamanan selama tinggal di lingkungan yang baru. Beberapa akibat yang dapat terjadi adalah (1) gangguan psikologis, seperti sakit kepala, sakit perut dan gangguan tidur, (2) gangguan emosional, seperti ketidaknyamanan, terlalu sensitif, paranoid, rindu kampung halaman, merasa

kesepian, merasa tidak aman, dan merasa kehilangan status dan pengaruh, dan (3) kehilangan kemampuan berkomunikasi seperti perasaan tertolak dalam hubungan dan percakapan, frustrasi dan menarik diri dari pergaulan (Dodd, 1998:158).

Culture shock yang dialami seseorang yang memasuki lingkungan budaya yang baru dapat disebabkan karena perbedaan dimensi budaya. Selain itu Dayakisni dan Yuniardi (2008:187) menjelaskan tiga faktor lain yang dapat memicu terjadinya *culture shock*, yaitu:

1. Hilangnya *cues* atau tanda yang dikenal yang sering digunakan dalam kehidupan sehari-hari seperti *gestures*, ekspresi wajah, ataupun kebiasaan-kebiasaan bagaimana seharusnya bertindak dalam situasi tertentu.
2. Putusnya komunikasi antarpribadi baik pada tingkat yang disadari atau tidak yang mengarah pada kecemasan dan frustrasi, hal ini disebabkan karena halangan bahasa.
3. Krisis identitas yang dialami oleh seseorang yang tinggal dalam suatu budaya baru dan menemukan bahwa gambaran dirinya di lingkungan yang baru tidak sesuai dengan gambaran diri yang dimilikinya di lingkungan sebelumnya.

2.1.3 Adaptasi

Pendatang yang masuk dan tinggal dalam lingkungan sosial budaya yang baru akan mengalami *culture shock* dalam derajat yang berbeda, untuk meminimalisirnya diperlukan proses penyesuaian dan adaptasi terhadap budaya di lingkungan baru. Samovar, Porter, dan McDaniel (2006:388), Witte menjelaskan bahwa adaptasi lintas budaya merupakan cara individu untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul dari perbedaan budaya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa salah satu masalah tersebut adalah *culture shock*. Salah satu mekanisme adaptasi yang

dapat dilakukan oleh pendatang adalah pencarian pengetahuan budaya, pengadopsian gaya komunikasi, dan menghindari penarikan diri.

Sebelumnya akan dijelaskan perbedaan antara imigran dan *sojourners*, karena definisi keduanya akan mempengaruhi bagaimana proses adaptasi yang akan dilakukan di lingkungan baru. Imigran adalah seseorang yang meninggalkan budaya dimana ia tumbuh dan pindah ke lingkungan budaya baru untuk tinggal secara permanen, sedangkan *sojourners* adalah mereka yang pindah ke lingkungan budaya yang baru dalam jangka waktu tertentu dan memiliki tujuan tertentu, seperti untuk bersekolah, bekerja atau berlibur (Martin dan Nakayama, 2008:267).

Selanjutnya, pola-pola akulturasi tidak sama pada setiap orang hal tersebut tergantung pada potensi akulturasi yang dimiliki sebelum bermigrasi. Beberapa faktor yang mempengaruhinya adalah sebagai berikut (Mulyana dan Rakhmat, 2001:144-146):

- a. Kemiripan antara budaya asli (pendatang) dengan budaya pribumi

Semakin mirip antara budaya baru dengan budaya sebelumnya, akan mempermudah proses akulturasi.

- b. Usia pada saat bermigrasi

Seseorang yang memasuki budaya baru pada usiayang sudah tua umumnya mengalami banyak kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan budaya yang baru dan mereka lebih lambat dalam memperoleh pola-pola budaya baru.

- c. Latar belakang pendidikan

Latar belakang pendidikan yang dimiliki seorang pendatang sebelum memasuki budaya baru mempermudah akulturasi. Latar belakang

pendidikan dapat meliputi kursus bahasa asing yang diikuti oleh seseorang yang akan memasuki budaya baru yang dapat memberi individu suatu bekal untuk mengembangkan kecakapan berkomunikasi ketika memasuki budaya baru.

d. Kepribadian

Faktor-faktor kepribadian individu seperti suka berteman, toleransi, mau mengambil resiko, keluwesan kognitif, keterbukaan dan sebagainya dapat membantu seorang individu yang memasuki budaya baru untuk membentuk persepsi, perasaan dan perilakunya yang memudahkan dalam lingkungan yang baru.

e. Pengetahuan tentang budaya baru

Pengetahuan tentang budaya baru sebelumnya yang diperoleh dari kunjungan sebelumnya, kontak-kontak antarpersona, dan lewat media massa dapat mempertinggi potensi akulturasi seseorang yang akan memasuki budaya baru.

Lebih lanjut Mulyana dan Rakhmat (2001:147) menjelaskan bahwa proses akulturasi dapat dipermudah dengan a) usaha bersama yang dilakukan para pendatang baru itu sendiri dengan berpartisipasi aktif dalam sistem-sistem komunikasi budaya baru, b) anggota budaya baru mampu menerima budaya pendatang dan membantu aktif dengan melakukan komunikasi dengan pendatang baru dan mengadakan program-program latihan komunikasi yang dapat membantu pendatang baru memperoleh kecakapan komunikasi, dan c) komunitas etnik yang ada dalam budaya baru dapat membantu para pendatang

baru dalam mengatasi ketegangan dan ketidakpastian serta membimbing mereka melakukan akulturasi yang efektif.

2.1.4 Identity Negotiation Theory

Pendekatan ini memandang bahwa identitas atau konsepsi diri refleksif dipandang sebagai mekanisme eksplanatori bagi proses komunikasi antarbudaya. Identitas dipandang sebagai citra diri reflektif yang dikonstruksi, dialami, dan dikomunikasikan oleh para individu dalam satu budaya dan dalam satu situasi interaksi tertentu (Ting-Toomey, 1999:39). Lebih lanjut dijelaskan bahwa konsep negosiasi didefinisikan sebagai proses interaksi transaksional di mana para individu dalam satu situasi antarbudaya mencoba memaksakan, mendefinisikan, mengubah, menantang, dan/atau mendukung citra diri yang diinginkan pada mereka atau orang lain.

Beberapa individu bersikap *mindless* dalam menghadapi negosiasi identitas, sedangkan individu lain bersikap *mindful* menghadapi dinamika proses ini. Mindfulness ini merupakan satu proses “pemfokusan kognitif” yang dipelajari melalui latihan-latihan keterampilan yang dilakukan berulang-ulang (Ting-Toomey, 1999:40). Hal ini ditujukan agar tujuan komunikasi dapat tercapai.

Terdapat delapan bagian identitas yang mempengaruhi emosi, kognisi, dan interaksi individu (Ting-Toomey, 1999:29), yaitu: (1) identitas budaya, (2) identitas etnik, (3) identitas gender, (4) identitas pribadi, (5) identitas peranan, (6) identitas relasional, dan (7) identitas interaksi simbolik. Berikut akan dijelaskan bagian identitas yang berhubungan dengan fokus penelitian.

1. Identitas budaya. Identitas budaya mempengaruhi pemaknaan dan interpretasi dalam perilaku individu.

2. Identitas etnik. Merupakan keyakinan yang terbentuk dari ajaran turum-temurun yang pada umumnya berkaitan dengan negara asal, ras, agama, dan bahasa.
3. Identitas pribadi. Sekumpulan nilai yang melatarbelakangi sikap individu, termasuk pengalaman hidup dan karakter pribadi.
4. Identitas peranan. Merupakan perilaku yang timbul dari pengharapan dan nilai yang diyakini yang memandu bagaimana budaya yang tepat atau dapat diterima.
5. Identitas interaksi simbolik. Mengacu pada gaya komunikasi, baik verbal maupun nonverbal yang dipilih individu untuk menyampaikan pesan, menghasilkan kesan, dan mencapai tujuan dalam situasi tertentu. (Ting-Toomey, 1999:39-40)

Secara umum, *identity negotiation theory* menjelaskan bahwa seorang pendatang akan berusaha menegosiasikan identitasnya ketika menghadapi individu yang memiliki nilai identitas berbeda. Tujuan yang ingin dicapai adalah tercapainya keberhasilan dari proses negosiasi dan terciptanya komunikasi antarbudaya yang efektif. Teori ini nantinya dapat menjelaskan peristiwa *culture shock* yang dialami informan dan bagaimana proses komunikasi antarbudaya dapat digunakan untuk meminimalisir *culture shock*.

2.1.5 *Uncertainty Reduction Theory*

Ketika kita menghadapi orang asing, kita mungkin mempunyai keinginan yang kuat untuk mengurangi ketidakpastian tentang orang tersebut. Dalam situasi seperti itu, kita cenderung untuk tidak yakin tentang kemampuan orang lain untuk

berkomunikasi tentang tujuan atau rencananya. Berger (dalam West dan Turner, 2008:173) memproses bahwa orang mempunyai waktu yang sulit dengan ketidakpastian, bahwa mereka ingin mampu memperkirakan tingkah laku, dan bahwa mereka termotivasi untuk mencari informasi tentang orang lain.

Ketidakpastian yang terjadi ketika dua orang asing bertemu dapat disebabkan oleh perbedaan konteks interpersonal dan budaya. Berger dan Calabrese (dalam West dan Turner, 2008:187) menjelaskan bahwa ketidakpastian bervariasi dalam budaya yang berbeda. Nilai budaya yang terkait dalam teori ini adalah *uncertainty avoidance*, selain itu konteks budaya *high-low* juga mempengaruhi bagaimana hubungan awal ketika dua orang asing bertemu.

Hal ini menggambarkan bagaimana seorang pendatang aktif mencari informasi tentang orang-orang di lingkungan yang baru untuk meningkatkan interaksi. Meskipun teori ini dimunculkan untuk menjelaskan dalam konteks interpersonal, namun inti pemikiran teori ini dapat diaplikasikan untuk pencarian informasi dalam meminimalisir *culture shock*. Dengan demikian, pengurangan ketidakpastian turut menjelaskan bagaimana informan meminimalisir *culture shock* dengan memaksimalkan pencarian informasi tentang orang-orang di lingkungan sosial budaya yang baru.

2.1.6 *Integrative Communication Theory*

Teori komunikasi integratif menunjukkan bahwa berbagai tingkat integrasi dalam budaya langsung mempengaruhi pengalaman individu dalam budaya baru. ketika individu memasuki lingkungan budaya yang baru, mereka akan melakukan proses adaptasi untuk meningkatkan kenyamanan. Teori ini menganggap adaptasi

sebagai proses dialektika yang dinamis. Kim (dalam Gudykunst, 2005:383) menjelaskannya dalam dinamika "stres-adaptasi-pertumbuhan". Ketika individu memasuki lingkungan sosial budaya yang baru, mereka akan mengalami stres, untuk mengurangnya mereka akan melakukan proses adaptasi yang akan mengarah pada proses pembelajaran. Kim (dalam Gudykunst, 2005:385-391) menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi adaptasi, yaitu:

1. *Host communication competence*

Komunikasi merupakan prasyarat bagi keberhasilan adaptasi individu ke dalam lingkungan baru. Hal ini juga bergantung pada kemampuan orang asing untuk menerima dan memproses informasi. Terdapat tiga kemampuan yang harus dimiliki oleh pendatang, yaitu kognitif, afektif, dan operasional.

Kognitif, meliputi kemampuan internal seperti pengetahuan tentang budaya lokal dan bahasa, sejarah, institusi, pandangan dunia, kepercayaan, norma, dan aturan perilaku interpersonal.

Afektif, kemampuan ini memfasilitasi adaptasi lintas budaya dengan menyediakan kapasitas motivasi untuk menghadapi berbagai tantangan hidup di lingkungan baru, keterbukaan untuk belajar hal-hal baru, dan kemauan untuk berpartisipasi dalam lingkungan baru.

Operasional, kompetensi ini memfasilitasi pendatang dalam mengungkapkan pengalaman kognitif dan afektifnya.

2. *Host social communication*

Partisipasi dalam kegiatan komunikasi interpersonal dan massa dari masyarakat tuan rumah sangat penting. Komunikasi interpersonal dengan

orang-orang di lingkungan baru membantu pendatang untuk menambah pengetahuan tentang budaya dan perilaku masyarakat setempat. Sementara penggunaan komunikasi massa masyarakat setempat, seperti media, radio, televisi, dan sebagainya berfungsi sebagai sumber pembelajaran budaya dan bahasa.

3. *Ethnic social communication*

Pada tahap awal kedatangan, komunitas etnis berfungsi untuk memfasilitasi adaptasi dan membuat pendatang merasa diterima di lingkungan baru. Setelah beberapa lama, komunikasi sosial etnis berfungsi untuk mempertahankan keterhubungan dengan budaya asli mereka.

4. Lingkungan

Lingkungan memiliki dampak langsung pada proses adaptasi individu. Penerimaan *host culture* terhadap pendatang, rentang perbedaan budaya dan adanya kelompok etnis akan mempengaruhi cepat lambatnya pendatang melakukan adaptasi.

5. Persiapan sebelum keberangkatan

Persiapan yang dimiliki sebelum memasuki lingkungan baru, baik secara fisik dan emosional, akan membawa pengaruh positif dalam proses adaptasi. Persiapan yang dilakukan dapat berupa kesiapan mental, emosional, dan motivasi untuk menghadapi lingkungan baru, termasuk pemahaman tentang bahasa baru dan budaya. Menjadi pribadi yang terbuka membantu untuk mengurangi *culture shock* ketika memasuki lingkungan baru.

2.2 Studi Terdahulu

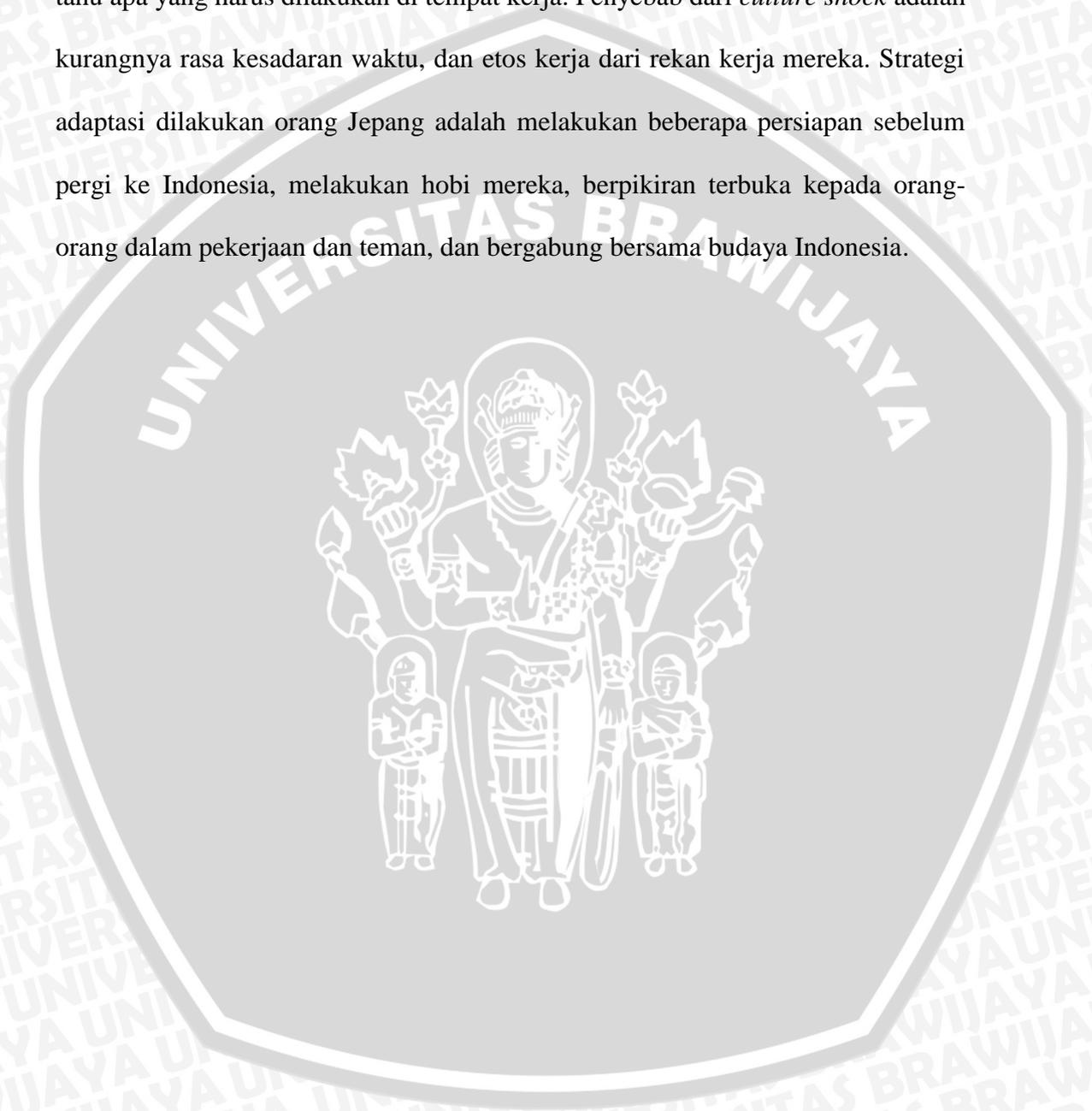
- a. **Primadita Rahma Ekida. Komunikasi Antarbudaya dalam Meminimalisir *Culture Shock* (Studi Fenomenologi pada Proses Adaptasi Pemain Sepak Bola Asing). Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Brawijaya. 2012**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan gejala *culture shock* yang dialami oleh pemain asing dan proses komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh pemain asing untuk meminimalisasi *culture shock*. Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa komunikasi antarbudaya dalam meminimalisasi *culture shock* meliputi kontribusi media dan interaksi dalam budaya baru. Pemain asing menggunakan media masa seperti koran, buku dan televisi sebagai sumber pembelajaran budaya dan menambah kosa kata bahasa Indonesia. Beberapa juga menggunakan *social network* sebagai sarana interaksi dengan *fans* dan *supporter*. Proses adaptasi dilakukan melalui interaksi dengan kelompok etnik dan keterbukaan dengan *host culture* untuk menciptakan rasa nyaman sehingga dapat mengurangi *culture shock*.

- b. **Rahaditya Puspa Kirana. Strategi Adaptasi Pekerja Jepang terhadap *Culture Shock*: Studi Kasus terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya. Fakultas Ilmu Budaya. Universitas Airlangga. 2010**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk *culture shock* yang dialami orang Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya dan mengetahui strategi adaptasi yang mereka lakukan untuk mengatasi *culture shock*. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus. Hasil dari penelitian ini

adalah *culture shock* yang dialami oleh pekerja Jepang di instansi pemerintah di Surabaya adalah stres yang mereka rasakan yang membuat mereka tidak bisa tidur di malam hari, marah yang membuat mereka ingin pulang ke Jepang, dan tidak tahu apa yang harus dilakukan di tempat kerja. Penyebab dari *culture shock* adalah kurangnya rasa kesadaran waktu, dan etos kerja dari rekan kerja mereka. Strategi adaptasi dilakukan orang Jepang adalah melakukan beberapa persiapan sebelum pergi ke Indonesia, melakukan hobi mereka, berpikiran terbuka kepada orang-orang dalam pekerjaan dan teman, dan bergabung bersama budaya Indonesia.

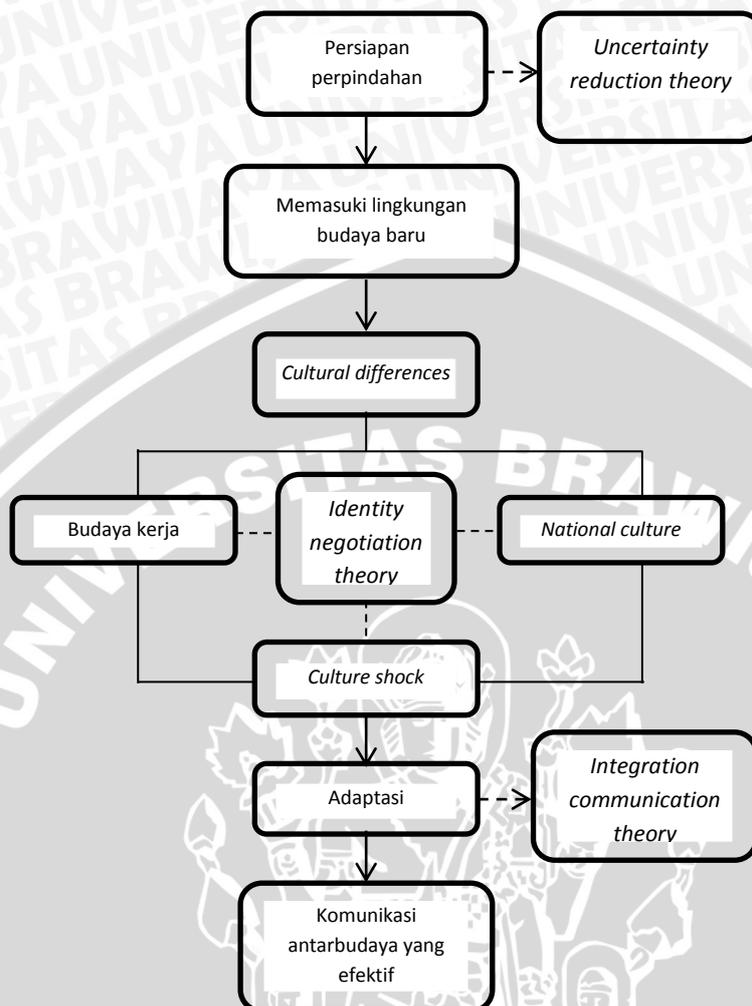


Tabel 1 Relevansi dengan Penelitian Terdahulu

	Penelitian I	Penelitian II	Relevansi
Peneliti	Primadita Rahma Ekida	Rahaditya Putri Kirana	Peneliti
Tahun	2012	2010	2012
Judul	Komunikasi Antarbudaya dalam Meminimalisir <i>Culture Shock</i> (Studi Fenomenologi pada Proses Adaptasi Pemain Sepak Bola Asing)	Strategi Adaptasi Pekerja Jepang terhadap <i>Culture Shock</i> : Studi Kasus terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya	Tema penelitian yang diangkat sama, yaitu tentang <i>culture shock</i>
Fokus Penelitian	Pada penggunaan komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh pemain sepak bola asing yang bermain di klub di Malang untuk meminimalisir <i>culture shock</i>	Pada strategi adaptasi yang dilakukan oleh pekerja Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya untuk mengurangi <i>culture shock</i>	Fokus penelitian yang diambil sama, yaitu tentang upaya meminimalisir <i>culture shock</i> dan cara beradaptasi.
Pendekatan Penelitian	Fenomenologi	Studi kasus	Deskriptif kualitatif
Objek Penelitian	Pemain sepak bola asing yang pernah atau masih bermain di salah satu klub di Malang	Pekerja Jepang yang bekerja di instansi pemerintah di Surabaya	Objek yang diteliti merupakan orang yang mengalami <i>culture shock</i> secara langsung
Metode Pengumpulan Data	Data utama dikumpulkan melalui <i>In-depth Interview</i> , didukung dengan observasi dan studi pustaka	Data utama dikumpulkan melalui observasi, didukung dengan hasil <i>depth interview</i> dan studi pustaka	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini memiliki kecenderungan yang sama dengan peneliti I, yaitu data utama dikumpulkan melalui <i>interview</i> dan didukung dengan observasi dan studi pustaka
Analisis Data	Metode fenomenologi	Metode analisis data kualitatif	Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif yang dikembangkan Miles dan Huberman dan penyajian data menggunakan analisis gerombol konseptual

Hasil	<p>a. <i>Culture shock</i> yang dialami oleh pemain sepak bola disebabkan karena: perbedaan struktur makna budaya, perbedaan norma dan nilai budaya, rentang perbedaan budaya, dan rendahnya penerimaan <i>host culture</i> terhadap orang asing.</p> <p>b. Pemain asing menggunakan media masa seperti koran, buku dan televisi sebagai sumber pembelajaran budaya dan menambah kosa kata bahasa Indonesia. <i>Social network</i> juga digunakan sebagai sarana interaksi dengan <i>fans</i> dan <i>supporter</i>.</p> <p>c. Proses adaptasi dilakukan melalui interaksi dengan kelompok etnik dan keterbukaan dengan <i>host culture</i> untuk menciptakan rasa nyaman sehingga dapat mengurangi <i>culture shock</i>.</p>	<p>a. <i>Culture shock</i> yang dialami oleh pekerja Jepang di instansi pemerintah di Surabaya adalah stres yang mereka rasakan yang membuat mereka insomnia, marah yang membuat <i>homesick</i>, dan tidak tahu apa yang harus dilakukan di tempat kerja.</p> <p>b. Penyebab dari <i>culture shock</i> adalah kurangnya rasa kesadaran waktu, dan etos kerja dari rekan kerja mereka.</p> <p>c. Strategi adaptasi dilakukan orang Jepang adalah melakukan beberapa persiapan sebelum pergi ke Indonesia, melakukan hobi mereka, berpikiran terbuka kepada orang-orang dalam pekerjaan dan teman, dan bergabung bersama budaya Indonesia.</p>	<p>a. Persiapan sebelum perpindahan yang dilakukan berupa pembelajaran bahasa dan budaya. Informan melakukan persiapan sebelum perpindahan untuk mengantisipasi situasi yang penuh dengan perbedaan.</p> <p>b. <i>Culture shock</i> dalam lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan asing asal Korea disebabkan perbedaan variasi budaya, terutama nilai budaya konfusianisme dan perbedaan pandangan tentang waktu.</p> <p>c. Strategi adaptasi dilakukan dengan menjalin hubungan pertemanan, mempelajari bahasa, dan mengikuti kegiatan budaya masyarakat setempat. Hal tersebut dilakukan informan untuk meningkatkan rasa nyaman tinggal di lingkungan baru.</p>
-------	--	---	---

2.3 Kerangka Pemikiran



Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, masa persiapan perpindahan individu yang akan memasuki lingkungan baru akan mengumpulkan informasi-informasi terkait dengan lingkungan barunya untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan keyakinan akan lingkungan yang baru. Pada tahap ini digunakan teori pengurangan ketidakpastian untuk menganalisisnya. Selanjutnya ketika individu memasuki lingkungan budaya yang baru, mereka akan menemukan perbedaan-perbedaan nilai budaya, yang ditemui di lingkungan kerja dan lingkungan sosialnya. Perbedaan budaya tersebut nantinya akan menyebabkan *culture shock* pada individu. Hal tersebut akan dijelaskan menggunakan teori

negosiasi identitas yang menjelaskan bahwa ketika individu menghadapi orang yang memiliki pandangan budaya berbeda atau nilai budaya yang berbeda, mereka akan menegosiasikannya berdasarkan nilai budaya yang diyakininya. Hasilnya dapat berupa penerimaan atau penolakan. Selanjutnya untuk meminimalisir *culture shock* individu akan mulai melakukan proses adaptasi, hal tersebut juga bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan selama tinggal di lingkungan yang baru. Dalam proses adaptasi ini akan digunakan teori integratif komunikasi untuk menganalisisnya. Kesuksesan proses adaptasi dapat dilihat dari keefektifan komunikasi antarbudaya yang dilakukan antara pendatang dengan orang-orang di *host country*.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan ini adalah jenis penelitian kualitatif, sehingga hasil penelitian ini bisa menggambarkan secara makro tentang *culture shock* yang dialami oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP. Dengan begitu, sebagian besar penelitian ini akan menunjukkan hasil studi yang bersifat eksploratif, dan secara otomatis, penelitian ini akan menekankan berbagai segi informasinya yang kualitatif tapi mendalam (*in depth*).

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan memberikan gambaran secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan frekuensi atau penyebaran suatu gejala atau frekuensi adanya hubungan tertentu antara suatu gejala dengan gejala lain dalam masyarakat (Koentjaraningrat (1981) dalam Muslimin, 2002:15).

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan (PT. CJIP), yang berlokasi di Jalan Raya Rejoso Km 9 Kabupaten Pasuruan. Beberapa alasan yang dijadikan bahan pertimbangan pemilihan lokasi penelitian ini, yaitu: (1) merupakan perusahaan milik asing; (2) terdapat karyawan asing yang bekerja di perusahaan; (3) memberikan kesempatan peneliti untuk melakukan penelitian tentang ekspatriat Korea yang bekerja di perusahaan.

3.3 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka yang menjadi fokus penelitian ini adalah:

1. Persiapan yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP sebelum pindah ke Indonesia
2. *Culture shock* dalam lingkungan kerja
 - a. *Culture shock* yang dialami oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan.
 - b. Penyebab terjadinya *culture shock* yang dialami oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan.
2. Proses adaptasi yang dilakukan oleh karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan untuk mengurangi *culture shock*.

3.4 Sumber Data

Menurut Lofland yang dikutip Moleong (2000:122), menyatakan bahwa "sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata, dan tindakan selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain". Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Informan. Dalam penelitian ini, informan yang dapat memberikan informasi terkait masalah penelitian adalah tujuh orang karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP.
2. Peristiwa. Peristiwa atau aktivitas dapat diperoleh melalui observasi.
3. Dokumen dan Arsip. Dokumen dan arsip merupakan bahan tertulis yang berhubungan dengan suatu peristiwa atau aktifitas tertentu. Dokumen

yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah profil perusahaan tempat ekspatriat ini bekerja, serta beberapa dokumentasi yang peneliti dapatkan tentang obyek yang diteliti.

3.5 Jenis Sumber Data

Kriyantono (2008:43) membagi jenis sumber data menjadi primer dan sekunder.

a. Data primer

Data primer diperoleh dari sumber data pertama di lapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah hasil *interview* dan observasi.

1. *Interview*

Interview dilakukan secara mendalam terhadap tujuh orang karyawan asing asal Korea yang bekerja di PT. CJIP. Waktu yang diperlukan untuk *interview* setiap informan kurang lebih 45 menit hingga 1 jam.

Interview dilakukan di PT. CJIP.

Interview dengan *key informan* dilakukan sebagai pengecekan keabsahan data. Dilakukan selama lebih kurang 45 menit di PT. CJIP.

Kriyantono menjelaskan (2008:43) bahwa *interview* mendalam merupakan salah satu pengumpulan data atau informasi secara langsung bertatap muka dengan informan agar mendapatkan data lengkap dan mendalam.

2. Observasi

Observasi pra-penelitian dilakukan peneliti selama lebih kurang 2 minggu, kemudian observasi lanjutan dilakukan selama kurang lebih 3

minggu. Observasi dilakukan di PT. CJIP yang bertujuan untuk mengetahui interaksi informan dengan rekan kerja asal Indonesia dan aktivitas yang diikuti informan yang melibatkan tidak hanya rekan sesama ekspatriat, tetapi juga karyawan Indonesia.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber penelitian yang dapat mendukung penelitian (Kriyantono, 2008:46). Data sekunder yang digunakan yaitu studi kepustakaan dan website resmi perusahaan berupa profil PT. CJIP.

3.6 Pemilihan Informan

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*, dimana pengambilan *sample* sesuai dengan pertimbangan peneliti berdasar maksud dan tujuan penelitian. Menurut Moleong (2000:164), *purposive* yaitu teknik *sample* ditujukan langsung kepada obyek penelitian dan tidak diambil secara acak, tetapi *sample* bertujuan memperoleh narasumber yang dapat memberikan data secara baik. Kriteria untuk informan atau narasumber dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Informan kunci dalam penelitian ini adalah:

Orang yang memiliki akses yang mampu menghubungkan peneliti dengan informan utama, yaitu Ibu Widji yang merupakan Guru Bahasa Indonesia bagi karyawan asing di PT. CJIP.

2. Informan utama, kriterianya adalah sebagai berikut:
 - a. Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan yang berasal dari Korea.
 - b. Berada di Indonesia dalam kurun waktu minimal 6 bulan.
 - c. Bersedia memberikan informasi terkait masalah penelitian.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik *interview*, observasi, dan studi dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data. Berikut penjelasan Soehartono (2008:67-70) mengenai ketiga metode tersebut, *interview* merupakan metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada informan, observasi merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati setiap gejala atau kegiatan yang berhubungan dalam penelitian, dan studi dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang tidak diperoleh secara langsung dari informan.

Dalam penelitian ini, penulis lebih dulu melakukan observasi dan *interview* secara terbuka, luwes dan tak berencana guna mengumpulkan data pengalaman hidup individu. *Interview* dilakukan menggunakan bahasa Indonesia, pertanyaan diajukan secara langsung dari peneliti kepada informan dan selama pelaksanaan peneliti didampingi oleh Bu Widji untuk membantu peneliti dalam melakukan *leading question*. Informasi yang telah diperoleh kemudian dikutip apa adanya. Dari hasil *interview* itu peneliti susun dalam bentuk narasi secara terstruktur dan kronologis, sehingga setahap demi setahap dapat disusun interpretasi pula. Dalam penyusunan interpretasi ini ada kemungkinan bagi peneliti untuk melakukan

observasi dan *interview* ulang maupun *interview* dan observasi lebih lanjut, berkembang sesuai dengan keadaan guna melengkapi data dan informasi yang diperlukan.

3.8 Keabsahan Data

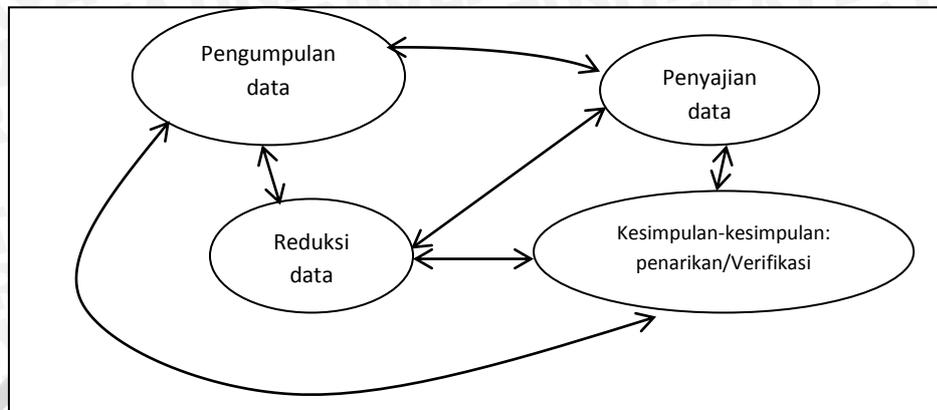
Pada penelitian ini, dalam memeriksa keabsahan data, teknik yang digunakan adalah analisis triangulasi. Analisis triangulasi yaitu menganalisis jawaban subjek dengan meneliti kebenarannya dengan data empiris (sumber data lainnya) yang tersedia. Kemudian jawaban subjek di *cross-check* dengan dokumen yang ada. Teknik triangulasi menurut Dwidjowinoto terdiri dari triangulasi sumber, waktu, teori, periset dan metode (Kriyantono, 2008:71).

Teknik triangulasi yang digunakan peneliti adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dapat membantu memberi kedalaman hasil penelitian sebagai pelengkap apabila data yang diperoleh dari sumber pertama masih ada keraguan. Untuk memperoleh data yang semakin dapat dipercaya, maka pengambilan data tidak hanya dilakukan dari satu sumber, tetapi dari sumber lain juga yang terkait dengan penelitian. Sedangkan triangulasi metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *interview*, observasi dan dokumentasi.

3.9 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model interaktif (Miles and Huberman, 1992:20) karena penelitian ini merupakan penelitian kualitatif sehingga pengumpulan dan penganalisisan data tidak sekali jadi melainkan secara terus menerus dan berinteraksi sampai dengan tercapainya kedalaman data yang

dibutuhkan. Tahapan dalam proses analisis data model interaktif ini dapat dilihat pada gambar berikut.



Komponen-komponen Analisis Data: Model Interaktif

- Pengumpulan data. Proses atau kegiatan yang digunakan untuk mengungkap atau menjangring berbagai fenomena, informasi atau kondisi lokasi penelitian sesuai dengan lingkup penelitian.
- Reduksi data. Proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data “kasar” yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data juga merupakan salah satu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data dengan cara sedemikian rupa hingga kesimpulan final-finalnya dapat diverifikasi.
- Penyajian data. Informasi yang telah tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian dalam penelitian kualitatif seringkali berbentuk teks naratif.
- Menarik kesimpulan atau verifikasi. Pada permulaan pengumpulan data, peneliti mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi. Kesimpulan-

kesimpulan diverifikasi selama penelitian berlangsung. Makna-makna yang muncul dari data harus diuji kebenarannya, kekokohnya, dan kecocokannya, yakni yang merupakan validitasnya. Jika tidak demikian akan muncul kesimpulan yang tidak jelas kegunaan dan kebenarannya.

(Miles & Huberman, 1992:16-19)

Dalam melakukan analisis data, peneliti menggunakan teknik analisis matriks gerombol konseptual, yang digunakan untuk menggerombolkan data-data yang memiliki lingkup tema yang sama atau menggerombolkan informasi-informasi dari informan yang memberikan tanggapan yang sama atas fenomena yang sedang diteliti. Pemilihan matriks gerombol konseptual dikarenakan sebagai berikut:

- a. Memungkinkan penganalisis memiliki satu lembaran yang berisi seluruh tanggapan dari seluruh informan kunci
- b. Memungkinkan termuatnya perbandingan awal antar tanggapan-tanggapan dan antar informan-informan
- c. Memungkinkan penganalisis untuk dapat melihat bagaimana data dapat dianalisis lebih lanjut, yaitu disekat-sekat kembali atau digerombol-gerombolkan (Miles and Huberman, 1998:193-194).

Konsep penyajian data berdasarkan penyajian data matriks gerombol konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Rancangan Penyajian Data dengan Matriks Gerombol Konseptual (data diolah peneliti)

Kasus Informan	Perasaan harus bekerja di Indonesia	Persiapan sebelum ke Indonesia	Pengalaman pergi ke luar negeri	Perasaan ketika masuk Indonesia dan lama masa <i>euforia</i> (jika ada)	Mengalami sakit yang tidak pernah dialami sebelumnya dan tidak diketahui penyebabnya	<i>Homesickness</i>	Perilaku Etnosentrisme	Perbedaan budaya organisasi dan kerja ketika bekerja di CJ Korea dengan di PT. CJIP	Interaksi dengan karyawan Indonesia	Penggunaan Media Massa	Hubungan Pertemanan
F1											
F2											
F3											
F4											
F5											
F6											
F7											

Keterangan: Fn = Informan ke n

BAB IV

GAMBARAN UMUM

4.1 Gambaran Umum PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan

4.1.1 Sejarah PT. CJI

Cheil Jedang merupakan perusahaan *Sugar Refinery* yang didirikan pada tahun 1953 di Korea. Perusahaan ini di masa perkembangannya merupakan pembuat makanan jadi dan penghasil kebutuhan rumah tangga. Sejak tahun 1980, Cheil Jedang melakukan penetrasi pasar ke luar negeri, ditandai dengan berdirinya PT. Cheil Samsung Astra (PT. CSA) di Rejos, Pasuruan Jawa Timur. PT. CSA merupakan perusahaan patungan dari *Cheil Foods and Chemicals Co.* dan *Samsung Co.* dengan dua perusahaan dari Indonesia, yaitu PT. Astra Internasional dan PT. Surya Gatra Tama.

Modal perusahaan sebesar 75% milik Korea dengan status PMA dan sisanya dimiliki dua perusahaan Indonesia di atas. Sejak tahun 1995 saham perusahaan sebesar 100% dikuasai oleh perusahaan Korea, karena PT. Astra Internasional dan PT. Surya Gatra Tama menarik kepemilikan modal mereka, sehingga sejak saat itu PT. Cheil Samsung Astra berubah nama menjadi PT. Cheil Samsung Indonesia (PT. CSI). Selanjutnya pada Januari 2005, *Samsung Co.* melepaskan kepemilikan sahamnya dan pada Februari 2005 PT. Cheil Samsung Indonesia berubah nama menjadi PT. Cheil Jedang Indonesia hingga saat ini dengan kepemilikan saham 100% perusahaan Korea. Jadi pada saat ini PT. CJI termasuk industri dengan status pemodal PMA murni dengan total investasi per Oktober 1996 sebanyak US\$ 310 juta dan pada saat ini memperkerjakan ±700 orang

karyawan tetap. PT. CJI merupakan satu-satunya produsen Lysine di Indonesia dan merupakan pabrik terbesar di dunia setelah Perancis, Mexico, USA, Cina, dan Thailand.

4.1.2 Lokasi dan Topografi Perusahaan

PT. Cheil Jedang Indonesia terletak pada posisi strategis antara pusat pembangunan Surabaya – Malang dan Jember dengan luas wilayah 34 Ha yang terletak di Desa Arjosari, Kecamatan Rejosari, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Sebagian besar lahannya merupakan dataran rendah dan mempunyai iklim tropis (24°C - 32°C), hanya untuk wilayah di atas 1000 m temperatur terendah bisa mencapai -5°C (Tosari).

Sumber daya alam sebagai daya dukung terhadap dunia industri cukup memadai dengan lebih dari 300 sumber air dengan jumlah penduduk sekitar \pm 1,1 juta.

4.1.3 Logo Perusahaan



Gambar 1 Logo CJ Cheil Jedang

Logo CJ atau yang lebih dikenal dengan *Blossoming CJ*, mencerminkan identitas CJ di hadapan pelanggan domestik maupun pasar dunia. Huruf CJ, merupakan singkatan dari Cheil Jedang, singkatan kedua huruf tersebut menunjukkan kedekatan antara perusahaan dengan *stake holder*-nya. Ketiga warna – CJ Merah, CJ Kuning, dan CJ Biru – berturut-turut melambangkan

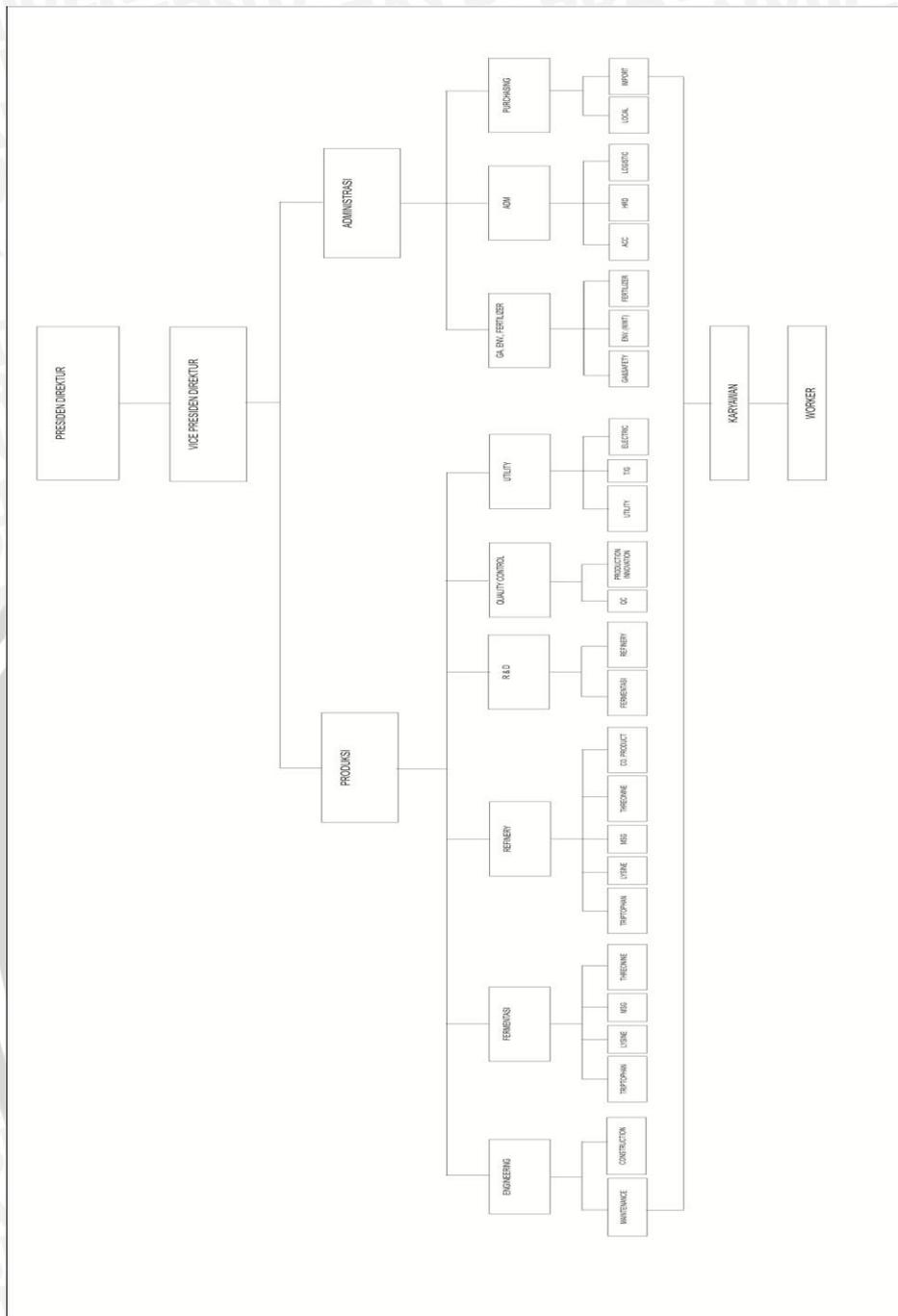
kesehatan, kegembiraan, dan kenyamanan, yang merupakan keinginan CJ dalam berhubungan dengan pelanggannya, dan keharmonisan masing-masing warna menunjukkan gaya hidup pelanggan yang makmur. Pelanggan dan CJ serta masyarakat anggota CJ akan menjumpai kegembiraan budaya hidup di mana-mana melalui “*Blossoming CJ*”.

4.1.4 Karyawan PT. CJI

PT. CJI Pasuruan hingga saat ini memiliki ± 700 orang karyawan tetap dan ± 800 orang karyawan tidak tetap (kontraktor), semuanya turut aktif berpartisipasi mengembangkan perusahaan dengan cara masing-masing sesuai dengan jenis pekerjaannya.

4.1.5 Struktur Organisasi PT CJI Pasuruan

Dalam melaksanakan tanggung jawabnya, Vice President Directur dibantu oleh General Manager di setiap department. Department di PT. CJI antara lain Engineering, Fermentasi, Refinery, Quality Control, R&D, Utility, Purchasing, GA Env. Fert, dan Administrasi. Secara garis besar struktur organisasi PT. CJI dapat dilihat pada bagan berikut:



Gambar 2 Struktur Organisasi PT. CJIP



4.2 Profil Informan

4.2.1. Widji Lestari

Beliau adalah guru bahasa Indonesia bagi karyawan asing asal Korea di PT. CJIP. Guru, begitu panggilan beliau, telah bekerja di PT. CJIP sejak tahun 1994. Wanita berusia 30-an ini memiliki karakteristik yang *friendly* dan *care* dengan orang-orang disekitarnya.

Setiap beliau menerima “murid” baru, beliau selalu menjelaskan kepada murid-muridnya agar tidak hanya menganggapnya sebagai guru, tetapi juga teman. Hal ini dilakukan guru untuk mengurangi *gap* antara dirinya dan muridnya, karena bagi orang-orang Korea seorang guru hampir sama tingkatannya dengan orang tua mereka. Setiap mengajar, guru selalu berusaha membuat suasana kelas yang nyaman dan santai. Beliau juga menjelaskan, kalau ada salah satu “muridnya” yang tidak bisa hadir di kelas maka pelajaran akan diulang pada esok harinya. Beliau tidak ingin salah satu muridnya tertinggal dari yang lain.

Materi yang disampaikan di dalam kelas tidak hanya tentang percakapan yang digunakan di kantor dan hal-hal seputar pekerjaan, tetapi juga tentang budaya Indonesia pada umumnya. Beliau terkadang membawa buah asli Indonesia dan *jajanan* pasar untuk dibawa ke kelas, agar bisa dicicipi oleh “murid-muridnya”. Hal ini dilakukan beliau untuk memperkenalkan dan membantu “murid-muridnya” beradaptasi dengan makanan setempat. Karenanya, peran beliau di sini tidak hanya sebagai guru, tetapi juga sebagai sumber informasi bagi “murid-muridnya” untuk lebih mengenal dan mempermudah proses adaptasinya di lingkungan yang baru.

Kegiatan di dalam kelas tidak hanya belajar, terkadang juga beliau mengajak “murid-muridnya” untuk *sharing* tentang pekerjaan, kegiatan yang dilakukan

selama *weekend* dan saling bertukar informasi tentang budaya masing-masing. hal ini menurut beliau dilakukan untuk melatih kemampuan berbicara dalam bahasa Indonesia, selain itu agar “murid-muridnya” lebih terbuka sehingga tingkat *stress* karena pekerjaan dan tinggal di lingkungan yang masih asing dapat menurun.

4.2.2. Kim Doo Jin

Doo Jin, anak pertama dari dua bersaudara, lahir di Dajeon pada November 1986. Doo Jin telah tinggal di Indonesia selama 6 bulan. Di PT. CJIP, Doo Jin bekerja di *department* RTC. Tinggal di luar negeri bukanlah hal pertama baginya, karena saat masih berstatus sebagai mahasiswa Cheunnam University jurusan Mikrobiologi, Doo Jin pernah studi banding di Australia selama tiga bulan. Sebelum ke Indonesia, Doo Jin terlebih dulu mengumpulkan informasi tentang budaya kerja di PT. CJIP kepada seniorinya yang sebelumnya pernah ditempatkan di PT. CJIP.

Doo Jin adalah seseorang dengan karakteristik yang ramah dan suka berteman. Doo Jin juga suka bercanda, terkadang bahkan menjahili rekannya di dalam kelas dengan *guyonan-guyonannya*. Kemampuan bahasa Indonesia Doo Jin juga bagus, sudah banyak kosa kata yang dikuasainya dan dapat menjelaskan apa yang ingin disampaikan dengan bahasa Indonesia yang terstruktur.

Di kantor, Doo Jin sering mengikuti kegiatan baik yang diadakan oleh *department* maupun perusahaan, seperti futsal, ping pong dan acara perayaan ulang tahun perusahaan.

4.2.3. Choi Yoon

Anak pertama dari dua bersaudara ini lahir di Busan pada April 1986. Di PT. CJIP, Yoon bekerja di *department* Fermentasi *threonine*. Yoon adalah mahasiswa jurusan Teknik Kimia di PNU (Pusan National University). Yoon sudah tinggal di

Indonesia selama 6 bulan. Sebelum kedatangannya ke Indonesia, Yoon sudah belajar sedikit tentang bahasa Indonesia dan mencari informasi tentang budaya orang Indonesia dari internet serta budaya masyarakat Indonesia pada umumnya dari ayahnya pernah bekerja di Indonesia selama dua tahun.

Yoon adalah seseorang yang periang, suka berteman dan *care* terhadap lingkungan sekitar. Meskipun wajahnya terlihat serius, tetapi Yoon adalah orang yang ramah dan *easy going*. Yoon pada dasarnya memiliki kemampuan bahasa Indonesia yang belum dapat dikatakan bagus, karena terkadang Yoon menyampaikan apa yang ingin disampaikan dalam bahasa Indonesia dengan struktur kalimat yang acak-acakan. Yoon adalah seseorang yang suka menerapkan metode *trial and error*, karenanya meskipun struktur kalimatnya dalam bahasa Indonesia tidak sempurna, Yoon tetap berusaha berbicara dengan bahasa Indonesia untuk melatih dan meningkatkan kemampuan berbahasa Indonesianya.

Metode *trial and error* juga digunakan untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru, seperti mencicipi makanan Indonesia. Menurutnya, setiap makanan Indonesia yang dimakannya rasanya selalu bilang enak dan Yoon sangat menyukainya. Karenanya Yoon adalah *sparing partner* Gyung Joon yang juga suka mencoba makanan Indonesia.

Di kantor, Yoon menyukai melakukan kegiatan bersama dengan teman satu *department*-nya, seperti liburan bersama ke Bromo dan juga menghadiri acara perayaan ulang tahun karyawan perusahaan.

4.2.4. Lee Yeong Tae

Lee Yeong Tae, anak pertama dari dua bersaudara, lahir di Pohang pada Agustus 1985. Alumni Yung-Nam University jurusan *technical engineering* ini mengaku bahwa pergi ke Indonesia adalah kali pertamanya pergi ke luar negeri.

Yeong Tae sudah 6 bulan berada di Indonesia. Di PT. Cheil Jedang Indonesia, Yeong Tae bekerja di bagian *maintenance*.

Yeong Tae merupakan orang yang ramah, humoris, bersahabat dan *care* terhadap orang-orang disekitarnya. Akan tetapi Yeong Tae tidak sering mengikuti kegiatan bersama rekan kerjanya dari Indonesia, Yeong Tae lebih banyak menghabiskan waktu dengan teman ekspatriatnya.

4.2.5. Lee Joong Reok

Lee Joong Reok, anak kedua dari dua bersaudara ini lahir di An-Yang pada November 1983. Alumni Sungkyunkwan University ini menyatakan bahwa pergi ke Indonesia merupakan pertama kalinya pergi ke luar negeri dan berada sangat jauh dari rumah. Sampai saat ini Joong Reok sudah di Indonesia selama 6 bulan. Joong Reok bekerja di *department Refinery*. Joong Reok adalah sosok pendiam dengan ekspresi wajah yang kurang ramah dan tidak mudah bergaul dengan orang baru. Joong Reok juga jarang tersenyum dan lebih sering mengutak-atik *gadget* ketika rekannya *sharing* di dalam kelas. Meskipun demikian, guru mengungkapkan bahwa Joong Reok merupakan “murid” terpintar, hanya saja sikapnya yang pendiam membuat Joong Reok tidak terlihat menonjol di kelas. Karakteristik yang pendiam tersebut juga membuat Joong Reok tidak memiliki kesempatan untuk membangun pertemanan dengan rekan kerjanya dari Indonesia, Joong Reok juga lebih banyak menghabiskan waktu dengan teman ekspatriatnya. Bahkan menurut Yoon Jae, Joong Reok beberapa minggu terakhir hanya menghabiskan *weekend* di *dormitory*, tidak ikut rekan ekspatriatnya menghabiskan *weekend* di Surabaya.

4.2.6. Park Ji Seong

Park Ji Seong, anak pertama dari dua bersaudara, lahir di Daegu pada Juli 1985. Ji Seong memiliki almamater yang sama dengan Yeong Tae, alumni Yung-Nam University jurusan *technical engineering*. Ji Seong telah tinggal di Indonesia selama 6 bulan. Di PT. Cheil Jedang Indonesia, Ji Seong bekerja di bagian *maintenance*.

Ji Seong pada dasarnya adalah orang yang pendiam jika bertemu dengan orang baru, akan tetapi ketika sudah mengenalnya, Ji Seong adalah seseorang yang ramah dan suka bercanda. Dibandingkan dengan Ji Seong lainnya, Ji Seong memiliki kemampuan bahasa Indonesia yang dapat dikatakan masih belum bagus. Ji Seong masih sering berbicara menggunakan bahasa Inggris, terkadang juga mencari arti terlebih dahulu melalui kamus di ponselnya. Di dalam kelas, ketika Ji Seong tidak bisa menjelaskan maksudnya dalam bahasa Indonesia, Doo Jin terkadang membantu menjelaskan maksud dari apa yang disampaikan Ji Seong.

4.2.7. Kang Gyung Joon

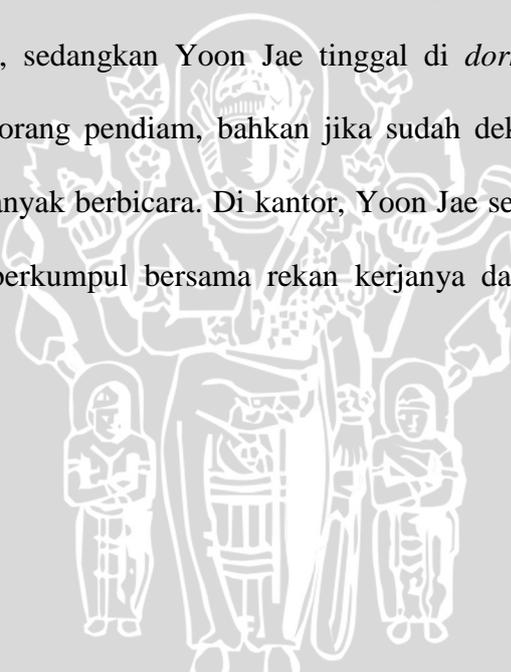
Kang Gyung Joon, anak pertama dari dua bersaudara, lahir di Seoul pada September 1984. Lulusan Sungkyunkwan University jurusan *genetic engineering* ini telah bergabung dengan CJ Cheil Jedang *corp* sejak akhir tahun 2010 dan dikirim bekerja di PT. CJIP pada awal tahun 2011. Hingga kini Gyung Joon telah tinggal di Indonesia selama lebih dari 1 tahun. Gyung Joon bekerja di bagian inovasi. Bepergian ke luar negeri bukanlah hal yang baru baginya, karena Gyung Joon sering melakukan perjalanan ke luar negeri untuk liburan.

Gyung Joon adalah orang yang ramah, suka berteman, humoris dan menyenangkan. Pertama bertemu orang asing, Gyung Joon memang lebih menutup diri. Bahkan sebelum bisa bahasa Indonesia, Gyung Joon menghindari

berinteraksi dengan orang disekitarnya. Namun ketika sudah merasa dekat, Gyung Joon merupakan sosok yang menyenangkan yang bisa diajak *sharing* berbagai hal. Sedikit sifat kekanakan juga dimiliki Gyung Joon, terlihat dari sikapnya yang sering menjahili guru. Saat ini Gyung Joon sudah memiliki banyak teman di pabrik.

4.2.8. Seo Yoon Jae

Seo Yoon Jae sudah 10 bulan tinggal di Indonesia. Di PT. CJIP Yoon Jae bekerja di bagian fermentasi. Yoon Jae datang ke Indonesia bersama istri dan anaknya yang berusia 2 tahun, namun istri dan anaknya tinggal di perumahan karyawan di Surabaya, sedangkan Yoon Jae tinggal di *dormitory* perusahaan. Yoon Jae adalah tipe orang pendiam, bahkan jika sudah dekat Yoon Jae lebih memilih untuk tidak banyak berbicara. Di kantor, Yoon Jae sering menghabiskan sore harinya dengan berkumpul bersama rekan kerjanya dari Indonesia untuk minum kopi bersama.



BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Penyajian Data

Dalam paparan data ini peneliti akan menguraikan tentang hasil *interview* dan observasi yang dilaksanakan selama penelitian, yaitu; (1) persiapan perpindahan, (2) masa kedatangan awal di Indonesia, (3) *culture shock* yang dialami informan (4) gejala akibat *culture shock*, dan (5) upaya mengurangi *culture shock*.

5.1.1 Persiapan Perpindahan

Sebelum memasuki lingkungan yang baru, ada baiknya individu melakukan persiapan agar tidak merasa kesulitan ketika tiba di lingkungan yang baru. Karyawan asing yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia – Pasuruan pada umumnya tidak melakukan persiapan yang cukup sebelum mereka pindah kerja di Indonesia. Hal tersebut dikarenakan rentang waktu turunnya perintah untuk bekerja di Indonesia yang diterima dari pimpinan mereka dengan waktu keberangkatan ke Indonesia sangat sempit, sehingga mereka cenderung mencari informasi dari senior mereka yang pernah bekerja di pabrik CJ di Indonesia.

Pimpinan baru memberitahu kalau saya harus bekerja di pabrik Indonesia 3 minggu sebelum keberangkatan, tidak ada persiapan yang bisa saya lakukan dalam waktu sesempit itu. Selain itu waktu luang saya juga tidak banyak, sehingga yang bisa saya lakukan hanya bertanya kepada senior yang pernah bekerja di sini tentang pengalamannya. Tapi itu juga tidak banyak.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Sempitnya waktu sebelum keberangkatan dan kesibukan kerja yang padat, membuat Doo Jin tidak sempat melakukan persiapan apapun selain bertanya

kepada seniorinya. Hal serupa juga dirasakan oleh Yeong Tae. Ia juga menyatakan bahwa tidak ada persiapan yang dilakukannya, hanya bertanya pada senior yang pernah bekerja di PT. CJIP, “saya hanya bertanya kepada senior saya, KH Lim, tentang pabrik di sini....” (*Interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15)

Bahkan Yeong Tae baru mengetahui bahwa di Indonesia ada cabang perusahaan, “...saya juga baru tahu setelah bekerja di CJ Korea kalau ternyata ada cabang perusahaan di Indonesia.” (*Interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15)

Jika Doo Jin dan Yeong Tae merasa bahwa informasi yang diperoleh dari pengalaman seniorinya sudah cukup sebagai bekal keberangkatannya ke Indonesia, Joong Reok merasakan hal yang berbeda. Baginya, mencari tambahan informasi dari internet juga perlu dilakukan untuk mengetahui gambaran pabrik dan budaya Indonesia secara umum. Joong Reok juga mempelajari sedikit bahasa Indonesia, seperti kata ganti orang, “saya cari tahu tentang Indonesia lewat internet dan bagaimana orang-orang di PT. CJIP bekerja dari KH Lim. Kalau bahasa, mungkin sedikit *vocabulary* saja, kamu, aku, saya, anda.” (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 09.00 WIB)

Bertanya kepada senior, mencari informasi tentang budaya Indonesia secara umum dari internet dan mempelajari bahasa Indonesia tidak hanya dilakukan Joong Reok saja, Yoon juga melakukan hal serupa. Bahkan Yoon membeli buku untuk dapat menguasai bahasa Indonesia dalam waktu singkat. Yoon juga banyak mendapat informasi dari ayahnya yang pernah bekerja di Indonesia selama dua tahun tentang kebiasaan masyarakat Indonesia pada umumnya.

Dari internet saya memperoleh gambaran umum masyarakat dan kebudayaan Indonesia, serta kuliner dan tempat wisata yang bagus. Dari buku saya sedikit belajar bahasa Indonesia, dan dari ayah saya banyak memperoleh informasi tentang kebiasaan dan hal-hal yang boleh dan tidak boleh saya lakukan ketika di sini, tapi hanya beberapa yang saya ingat seperti: orang Indonesia makan menggunakan tangan kanan dan tidak menggunakan tangan kiri karena itu tidak sopan, kemudi mobil berada di sebelah kanan, tidak ada *tissue* di toilet, air dari keran tidak bisa diminum, tidak baik mengusap atau memukul kepala orang. Sebenarnya banyak yang dikatakan, tapi sekarang hanya itu yang saya ingat.

(Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Informan juga mengaku tidak terlalu mempersiapkan diri karena perusahaan telah menjamin segala kebutuhannya di Indonesia, mulai dari tempat tinggal, transportasi, makan, kesehatan, hingga segala kebutuhan pribadi.

“Ketika masih di CJ Korea, saya tidak mengenal satu orang Korea yang bekerja di CJ Indonesia. jadi tidak ada dari mereka yang dapat saya tanyai. Tetapi informasi dari perusahaan sudah cukup membuat saya tidak terlalu mengkhawatirkan kepindahan ke Indonesia. karena segala sesuatu sudah disiapkan dengan baik oleh perusahaan.”

(Doo Jin, 5 Agustus 2012 pukul 23.15 WIB *via chat*)

Selain itu bagi beberapa informan, pengalaman pergi ke luar negeri sebelumnya membuat informan tidak terlalu mengkhawatirkan keberangkatannya ke Indonesia. Sehingga tidak banyak bahkan tidak ada persiapan khusus yang dilakukan. Seperti pengalaman Doo Jin yang pernah tinggal di Australia selama tiga bulan ketika masih duduk di bangku kuliah untuk studi banding. Pengalaman tersebut dirasanya cukup, sehingga Doo Jin hanya bertanya tentang pengalaman seniornya saja.

Sedangkan Ji Seong yang pernah bekerja di Cina hanya mencari informasi melalui internet tentang perbedaan kurs won dan rupiah, “tidak ada persiapan, dari internet hanya mencari info tentang perbedaan kurs won dan rupiah.” Rasa *stress* karena harus jauh dari orang-orang terdekatnya

merupakan alasan Ji Seong tidak melakukan persiapan lain, baginya yang hal utama yang harus dipersiapkannya adalah hati/mental, "... Hati, karena saya juga cukup *stress* harus berpisah dengan keluarga, teman, terutama pacar saya. Dan juga saya mempersiapkan uang yang banyak." (Interview tanggal 24 Maret 2012 pukul 09.45 WIB)

Berbeda lagi dengan Gyung Joon, tidak ada persiapan yang dilakukannya karena Gyung Joon berpikir bahwa kepindahannya ke Indonesia hanya sebentar.

Tidak melakukan persiapan apa-apa, karena memang tidak ada waktu. Lagipula waktu itu saya pikir saya hanya akan bekerja di sini maksimal 6 bulan di bagian Fermentasi dan pulang kembali ke Korea untuk mengaplikasikan di pabrik sana.

(Gyung Joon, 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Selain itu, seringkali perjalanan ke luar negeri yang dilakukannya dan pengalaman tinggal di New Zealand selama 1,5 tahun membuat Gyung Joon tidak perlu melakukan persiapan.

Saya pernah tinggal di New Zealand selama 1,5 tahun untuk belajar bahasa Inggris. Singapura, Japan, Thai, Hongkong, Malaysia, dan beberapa negara di Eropa. Tapi itu hanya untuk liburan, terakhir saya dan keluarga pergi ke Taiwan.

(Gyung Joon, 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Persiapan perpindahan yang dilakukan masing-masing informan berbeda, hal tersebut nantinya akan mempengaruhi masa awal kedatangan informan di Indonesia dan potensi *culture shock*.

5.1.2 Masa Kedatangan awal di Indonesia

Bagi beberapa informan awal kedatangan di Indonesia merupakan saat-saat yang sulit, hal tersebut seperti yang telah dijelaskan sebelumnya dapat dipengaruhi dari persiapan sebelum perpindahan yang dilakukan masing-masing dan pandangan informan akan kepindahannya ke Indonesia. Beberapa

informan merasa kepindahannya ke Indonesia bukanlah hal yang mereka inginkan, sehingga awal kedatangan di Indonesia informan mengalami *stress*. Hal tersebut dialami oleh Joong Reok pada awal kedatangannya di Indonesia, diakuinya perasaan tersebut terjadi selama hampir satu bulan, "...berada di tempat asing (Indonesia) yang jauh dari rumah masih membuat saya *stress* selama mungkin hampir satu bulan dan juga bahasa Indonesia saya masih bisa sedikit." (Joong Reok, 24 Maret 2012 pukul 09.00 WIB)

Stress yang dialami oleh Joong Reok dikarenakan pada saat dirinya masih di Korea, ia tidak menyukai kepindahannya untuk bekerja di luar negeri, "...saya tidak suka bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri berarti saya harus jauh dari rumah, keluarga, dan teman-teman saya." (Joong Reok, 24 Maret 2012 pukul 09.00 WIB)

Sejalan dengan apa yang dirasakan Joong Reok, *interview* yang dilakukan dengan Yeong Tae pada tanggal 24 Maret pukul 08. 15 WIB juga diperoleh informasi bahwa informan tidak begitu senang harus pergi ke tempat asing, "...saya senang bekerja di Korea dan tidak begitu suka pergi ke tempat asing". Selain itu, perasaan tidak senang harus bekerja di luar negeri juga dirasakan oleh Ji Seong, "sedikit tidak senang, karena saya ingin bekerja di Korea." (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 09. 45 WIB)

Ketiga informan tersebut mengalami masa awal kedatangan yang sulit karena dari awal tidak menginginkan kepindahan bekerja di Indonesia. Sedangkan bagi Doo Jin, sejak bergabung dengan CJ diakuinya ada keinginan untuk pergi ke pabrik Indonesia.

Pertama saya kerja di CJ, saya memang ada rasa ingin pergi ke CJ Indonesia, karena CJ Pasuruan berdiri sudah lama dan saya pikir saya

dapat belajar banyak dari pada di cabang CJ di negara lainnya. Mesin-mesin yang digunakan juga lengkap.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Akan tetapi, yang dirasakan oleh Doo Jin pada masa awal kedatangannya di Indonesia adalah seperti mengikuti wajib militer lagi. Hal tersebut dikarenakan pada masa awal kedatangannya di Indonesia, Doo Jin belum bisa berbahasa Indonesia. Namun tidak sampai satu bulan, Doo Jin sudah bisa menghilangkan perasaan tidak nyaman tersebut.

Saya merasa seperti saya ikut wajib militer lagi (tertawa). Saya jauh dari keluarga, teman, dan orang-orang yang saya kenal.

Tidak lama, hanya awal saja karena saya tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di sini. Tapi setelah saya bisa berbicara Bahasa Indonesia, saya mulai senang lagi berada di sini. Bisa SMS menggunakan bahasa Indonesia.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Jika Doo Jin merasa awal kedatangannya seperti mengikuti wajib militer, bagi Gyung Joon kedatangannya di Indonesia membawa perasaan bangga dan puas. Bekerja di Indonesia adalah kesempatan yang bagus karena kegemarannya melakukan *travelling* belum sampai untuk berkunjung ke Indonesia, “Saya senang sekali, karena saya pada dasarnya adalah orang yang suka *travelling* dan saya belum pernah ke Indonesia sebelumnya. Jadi saya pikir ini adalah kesempatan yang bagus untuk bisa mengenal Indonesia.”

(interview tanggal 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Selain itu, perasaan puas dan bangga juga dirasakan oleh Gyung Joon dengan kedatangannya ke Indonesia karena tidak semua orang seusianya bisa bekerja di luar negeri, meskipun diakuinya ada rasa sedih karena harus berpisah dengan kekasihnya.

Saya senang karena pada waktu itu saya sudah suka tinggal di sini dan saya juga merasa puas, karena orang seusia saya di Korea tidak semuanya punya kesempatan untuk bekerja di luar negeri.

.., hanya satu yang membuat saya sedih yaitu harus berpisah dari pacar saya. Tapi sekarang sudah putus, jadi tidak apa-apa saya harus bekerja lama di sini (tertawa).

(Gyung Joon, 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Perasaan senang dengan kedatangannya di Indonesia tidak hanya dirasakan oleh Gyung Joon, Yoon juga merasakan hal serupa. Meskipun ada kendala bahasa, Yoon merasa bahwa hal tersebut bukanlah halangan. Yoon mengungkapkan bahwa dirinya tidak pernah sekalipun merasa tidak senang selama berada di Indonesia.

...saya merasa nyaman sejak pertama kali datang. Tetapi ketika saya sudah mulai bisa berbicara bahasa Indonesia, saya semakin nyaman berada di sini. Lagipula saya juga menyukai makanan Indonesia, jadi tidak ada masalah untuk saya.

(Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Yoon juga mengungkapkan kalau dirinya akan senang sekali jika masa kerjanya di Indonesia diperpanjang, “saya pikir saya akan menyukainya, lagipula di sini banyak hal yang bisa saya pelajari. Banyak orang CJ di Korea yang ingin belajar di pabrik Pasuruan, karena memang di sini bagus.”

(interview tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

5.1.3 *Culture Shock* yang dialami Informaan

Pada awal kedatangan informan di Indonesia, mereka semua tidak memiliki kemampuan berbahasa Indonesia. Hal tersebut menjadi salah satu faktor yang menyebabkan informan mulai mengalami *stress* dan merasa tidak nyaman dengan lingkungan yang baru dikarenakan perbedaan budaya. Seperti

yang dialami oleh Yeong Tae, *stress* mulai dirasakannya ketika Yeong Tae tidak tidak mengerti apa yang dibicarakan oleh orang-orang di sekitarnya.

...saya merasa stress ketika saya tidak bisa mengerti apa yang dikatakan orang-orang dalam bahasa Indonesia. Saya merasa tidak bisa berkomunikasi dengan baik.

...di *maintenance* banyak orang-orang memakai seragam berbeda, seperti yang memakai seragam merah. Ketika saya berkomunikasi dengan karyawan di sini, saya mengerti. Tetapi dengan orang-orang berseragam merah saya tidak mengerti. Mereka berbicara cepat dan mereka banyak pakai bahasa Jawa.

(Yeong Tae, 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Yeong Tae merasa *stress* bahkan merasa tidak mampu berkomunikasi dengan baik, dikarenakan pada masa awal kedatangannya di Indonesia Yeong Tae belum bisa bahasa Indonesia. Hal tersebut membuat Yeong Tae tidak bisa mengerti apa yang dibicarakan oleh orang-orang di sekitarnya, terutama dengan yang dibicarakan oleh orang-orang berseragam merah—*vendor*/pemborong—selain mereka berbicara dengan tempo yang cepat, para pemborong tersebut juga menggunakan bahasa Jawa yang tidak dimengerti oleh Yeong Tae.

Bukan hanya Yeong Tae saja yang mengalami *stress* karena merasa tidak mampu berkomunikasi dengan baik. Pada umumnya, semua informan mengalami hal tersebut pada masa awal kedatangannya. Selain kendala bahasa, perbedaan budaya kerja juga mulai membuat informan mengalami ketidaknyamanan dengan budaya di lingkungan baru. Seperti adanya kegiatan *aerobic* yang dilaksanakan setiap pagi sebelum karyawan mulai beraktivitas. Kegiatan tersebut jarang bahkan hampir tidak pernah diikuti oleh ketujuh informan. Alasan yang dikemukakan Doo Jin adalah karena kegiatan tersebut

hanya dilakukan oleh perempuan saja di Korea, selain itu ada anggapan jika mereka mengikuti *aerobic*, mereka bukanlah laki-laki sejati, "...di Korea aerobik hanya untuk perempuan saja, laki-laki Korea tidak melakukan. Laki-laki Korea itu melakukan olahraga di *gym*, laki-laki harus menjadi laki-laki sejati, tidak aerobik atau yoga." (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Selanjutnya adalah mengenai budaya makan siang. Bagi karyawan Korea, penting untuk menjaga hubungan dengan senior atau atasan. Karyawan Korea bisa makan siang dalam satu meja makan dengan senior atau atasannya jika senior atau atasannya tersebut mengajak terlebih dulu untuk makan dalam satu meja. Hal tersebut sangat berbeda dengan waktu makan siang karyawan Indonesia, karyawan dan atasan bisa makan bersama dalam satu meja makan serta dapat saling membahas tentang pekerjaan atau hal lain di luar pekerjaan. Seperti yang dialami oleh Gyung Joon. Baginya yang tidak terbiasa dengan budaya makan siang karyawan Indonesia, hal tersebut membuatnya berada dalam situasi yang penuh dengan ketidakpastian. Gyung Joon merasa tidak tahu bagaimana harus bersikap dan apa yang harus dibicarakan, "saya pernah makan siang berdua dengan manajer (Indonesia) di sini, saya rasa sedikit *awkward* saat itu karena saya tidak tahu apa yang harus dilakukan dan dibicarakan" (*interview* tanggal 30 April 2012 pukul 13.00 WIB). Selain itu, informan juga harus menyesuaikan diri dengan perbedaan jam kerja. Bila di Korea informan terbiasa bekerja setiap hari Senin sampai Jumat dari pukul 08.00-18.00 waktu Korea, di Indonesia informan harus bekerja dari hari Senin sampai Sabtu dari pukul 08.00-16.45 WIB.

Selain budaya kerja, informan juga mengalami masalah dengan kebiasaan rekan kerjanya dari Indonesia. Beberapa informan berpendapat bahwa orang Indonesia sering datang terlambat dan bekerja terlalu santai. Seperti yang diungkapkan oleh Gyung Joon berikut,

Kalau di pabrik orang-orang Indonesia terkadang datang tidak tepat waktu, mereka juga sedikit santai dalam bekerja. Kalau di Korea orang-orang bekerja serius. Seperti waktu saya masih di fermentasi, waktu itu terjadi kontaminasi bakteri, tetapi orang-orang Indonesia waktu melaporkannya masih bisa santai. Kalau di pabrik di Korea, ada kontaminasi orang-orang akan takut untuk melaporkannya.

(Gyung Joon, 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Bukan hanya Gyung Joon yang berpendapat demikian, Yoon Jae juga merasakan hal serupa. Diungkapkannya sebagai berikut, "orang-orang di sini santai dalam bekerja. Di Korea, semua orang bekerja dengan cepat dan juga di sini terkadang mereka bekerja sambil makan sesuatu, saya tidak suka" (*interview* tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB). Hal tersebut diakui oleh Bu Widji yang pernah ditegur ketika *nyemil* pada saat mengajar, "saya pernah ditegur oleh Mr. Seo Yoon Jae, karena pada saat saya mengajar saya sempat makan makanan ringan, dia berkata "Guru, jangan makan saja. kita belajar dulu!" Sejak itu saya tidak pernah *nyemil* ketika mengajar." (Widji Lestari, 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Sebagai atasan, diungkapkan oleh Yoon Jae bahwa ia memang bermasalah dengan bawahannya yang dianggapnya bekerja terlalu santai. Sempat Yoon Jae merasa kesal, namun tidak pernah ia memarahi karyawannya. Yoon Jae ingin memberikan contoh agar bawahannya dapat mengikuti cara kerjanya yang cepat, "...tidak sampai memarahi mereka. Saya hanya berpikir, seharusnya cara kerja mereka mengikuti atasannya, saya sudah kerja cepat, tetapi kenapa mereka masih santai. Terkadang saya

memikirkannya sampai sakit kepala.” (*interview* tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Yoon Jae juga sempat bermasalah dengan waktu ibadah rekan kerjanya yang mayoritas muslim, hal tersebut dikarenakan pada masa awal kedatangan Yoon Jae belum mengerti tentang agama islam.

Di sini, karena kebanyakan adalah muslim mereka terkadang sebelum jam 12 sudah meninggalkan pekerjaannya bahkan waktu *meeting* biasanya mereka akan menunda untuk salat dulu. Awalnya saya tidak terbiasa, karena terkadang ketika *meeting* kita membahas hal penting dan kenapa harus *depending*, tapi akhirnya saya bisa membiasakan diri karena saya juga mulai belajar tentang agama yang mereka anut yang mewajibkan mereka untuk beribadah 5 kali dalam 1 hari.

(Yoon Jae, 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Selain itu, rendahnya tingkat kompetisi antar karyawan merupakan salah satu sumber masalah yang dialami informan, selain budaya terlambat dan santai dalam bekerja yang telah disebutkan sebelumnya. Hal ini dirasakan oleh Yeong Tae, baginya yang terbiasa dengan budaya kompetitif menilai bahwa di lingkungannya yang baru ia tidak menemukan hal tersebut yang diungkapkannya sebagai berikut, “di Korea semua orang bekerja cepat-cepat, mereka selalu berkompetisi bahkan sampai mereka mati (tertawa).” (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Yeong Tae juga merasakan kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan kebiasaan orang Indonesia pada umumnya. Sering ia mengeluhkan habisnya *tissue* di toilet, yang dijumpainya malah adanya *shower*, “di Korea ada *tissue* di dalam toilet, tapi di sini tidak dan juga di sini ada *shower* di dalam toilet” (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB). Yeong Tae juga mengungkapkan bahwa kondisi toilet di Korea lebih bersih. Permasalahan tentang kebiasaan ini juga dialami oleh informan lainnya, namun

bagaimanapun juga informan harus menyesuaikan diri dengan kebiasaan orang Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian, bukan hanya perbedaan budaya yang menyebabkan informan mengalami ketidaknyamanan, namun juga ada budaya yang membuat informan menyukai kepindahannya ke Indonesia. Diantaranya adalah keramah tamahan orang di lingkungan yang baru. Hampir semua informan menyatakan bahwa orang Indonesia pada umumnya adalah orang yang ramah. Informan juga menyukai rekan kerja dan atasannya yang sabar, seperti yang diungkapkan oleh Doo Jin berikut.

Orang di sini tidak cepat marah mereka lebih sabar dalam menghadapi masalah. Pernah ada *trouble* di proses dan ketika menyampaikan laporan ke atasan, suasana dengan atasannya sama sekali tidak tegang. Atasannya juga tidak marah-marah, malah sesekali mereka tertawa. Kalau di Korea, pasti sudah dimarahi dan bisa jadi tidak berani untuk melaporkan apa yang sedang terjadi.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Yoon juga merasakan hal yang sama, rekan kerjanya baik, ramah dan manajernya adalah orang yang sabar, yang diungkapkannya dalam pernyataan berikut, “mereka (rekan kerja) baik, banyak tersenyum, tidak mudah marah. Seperti manajer saya, dia orang Indonesia dan dia orang yang sangat sabar sekali.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Ji Seong, “mereka (rekan kerja) selalu *happy*, tidak suka marah, *teamwork* saya suka” (*interview* tanggal 24 Maret pukul 09.45 WIB). Pendapat Ji Seong tersebut disetujui oleh Doo Jin, baginya di PT. CJIP kerjasama antar tim lebih tinggi dibandingkan di Korea. Hal ini diungkapkan Doo Jin pada saat *pre-interview* tanggal 17

Maret pukul 08.30 WIB, “di Korea saya merasa bekerja sendiri, tapi di sini kalau tidak bisa, rekan saya akan segera membantu.”

Meskipun pada masa awal kedatangan, informan masih belum terbiasa dengan cara beribadah rekan kerjanya yang mayoritas muslim, akan tetapi Ji Seong menyukai Indonesia karena setiap individu pasti memiliki agama karena di negaranya beberapa orang ada yang tidak memiliki agama, seperti yang diungkapkannya berikut, “beberapa orang Korea tidak punya agama, tapi di sini setiap orang harus punya agama, saya suka.” (*Interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 09.45 WIB)

Berdasarkan hasil *interview*, keterkejutan yang dialami informan adalah ketidakmampuan berkomunikasi, perbedaan budaya kerja dan budaya Indonesia pada umumnya.

5.1.4 Gejala akibat *Culture Shock*

Stress, sakit yang tidak diketahui sebabnya, *insomnia*, perasaan tertolak, *homesickness*, menarik diri dari pergaulan, bahkan depresi merupakan gejala yang menyertai *culture shock*. Hal ini jika dibiarkan terus menerus akan berpengaruh pada performa kerja informan. Berdasarkan hasil penelitian, pada umumnya informan tidak pernah mengalami sakit yang tidak diketahui sebabnya, informan hanya mengalami *flu* dikarenakan belum terbiasa dengan cuaca di Indonesia.

Dari penelitian ini juga diperoleh bahwa informan menjadi lebih mudah *stress*. Bagi Ji Seong setiap hari ia merasa *stress* sebelum bisa berbahasa Indonesia, bahkan rasa malas untuk bekerja juga sempat dialami Ji Seong ketika banyak *project* yang harus dikerjakan dan ada *trouble* dengan

pekerjaannya. Untuk menghilangkan *stress* tersebut, Ji Seong memilih untuk banyak minum *soju*⁶.

“...selalu *stress* sampai akhirnya saya bisa berbicara dengan bahasa Indonesia.

...pernah malas bekerja kalau *project* banyak dan ada *trouble*.

...sakit perut karena terlalu banyak minum *soju* dan besoknya saya tidak konsen bekerja (tertawa). Saya pikir waktu itu saya banyak minum *soju* karena saya *stress*.”

(Ji Seong, 24 Maret 2012 pukul 09.45 WIB)

Selain Ji Seong, lebih mudah mengalami *stress* juga dirasakan oleh Yoon Jae, terutama ketika ada *trouble* dengan pekerjaannya dan beberapa rekan kerjanya yang masih bisa santai menghadapinya.

...saya juga tipe orang yang mudah *stress*, tapi di sini semakin mudah *stress*. Kalau ada *trouble* saya bisa *stress* banyak.

...juga ketika ada *trouble*, mereka tidak marah, mereka masih bisa tersenyum. Kalau saya mungkin langsung *stress*.

(Yoon Jae tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Yoon Jae juga sempat mengalami *insomnia* pada awal kedatangannya di Indonesia yang terjadi selama hampir dua minggu. Menurutnya hal tersebut karena belum terbiasa dengan perbedaan waktu tidur orang Indonesia, “mungkin karena berada di tempat yang baru dan belum terbiasa dengan perbedaan waktu di sini, saya merasa *insomnia* mungkin hampir dua minggu. Jam 10 semua sudah tidur, kalau di Korea terkadang baru lewat jam 12 baru mulai tidur.” (*interview* tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Bahkan Yoon Jae pernah mengalami ketakutan berkomunikasi dengan rekan kerjanya sebelum bisa berbahasa Indonesia, berikut ungkapannya,

⁶ Soju, minuman Asia yang merupakan hasil dari air beras yang difermentasi dan mengandung alkohol kurang dari 35%. Soju sangat populer di Korea Selatan.
(<http://www.indonology.com/tag/pengertian-soju>, diakses pada 3 Maret pukul 02.57 WIB)

“saya takut saya tidak bisa mengerti apa yang mereka (rekan kerja Indonesia) katakan dan akan berbicara tentang apa. Jadi terkadang saya menghindari kontak dengan mereka (rekan kerja Indonesia).” (interview tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Bukan hanya Yoon Jae yang menarik diri dari interaksinya dengan orang-orang di lingkungan yang baru, Gyung Joon juga demikian. Ia memilih bekerja sepanjang waktu dan menghindari berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru.

...saya pernah merasa sangat tidak nyaman ketika saya tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang yang ada di sini.

...(tertawa) saya memilih untuk tidak berbicara dengan siapapun.

...saya lebih memilih untuk bekerja saja sepanjang waktu dan menghindari untuk berinteraksi dengan rekan kerja saya. Tapi ketika saya mulai sedikit bisa bahasa Indonesia, saya mulai terbuka dengan rekan kerja saya.

(Gyung Joon, 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Gejala dari *culture shock* lainnya yang dialami oleh informan yaitu, perasaan ingin selalu kembali ke kampung halaman/*homesickness*. Banyak faktor yang membuat informan ingin kembali ke Korea seperti rindu keluarga, teman, kekasih, makanan Korea, dan musim gugur.

Saya selalu ingin pulang ke Korea. Karena sejak saya 22 tahun sampai sekarang, waktu bertemu keluarga sangat sedikit. Saya ikut wajib militer dua tahun kemudian setelah ikut wajib militer saya langsung bekerja di CJ, di Seoul.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Setiap hari rasanya ingin pulang ke Korea, karena rindu pacar dan keluarga. Tapi lebih banyak rindu pacar, saya juga rindu masakan Korea dan musim gugur di sana (Korea).

(Ji Seong, 17 Maret 2012 pukul 08.45 WIB)

Perasaan untuk selalu pulang ke kampung halaman juga dialami oleh Joong Reok. Joong Reok yang merupakan anak terakhir di keluarganya merasa selalu rindu rumah dan selalu ingin ingin pulang ke Korea hal tersebut juga dikarenakan Joong Reok tidak pernah jauh dari keluarga dan tidak menyukai tinggal di tempat asing.

Ketiga informan tersebut, selalu merasa ingin pulang ke Korea. Akan tetapi, keempat informan lainnya meskipun memiliki keinginan untuk pulang kampung namun tidak selalu atau sesering yang dirasakan oleh ketiga informan tersebut. Bagi Yeong Tae keinginannya untuk kembali ke Korea sudah tidak sebesar ketika awal berada di Indonesia, hal tersebut dikarenakan Yeong Tae telah merasa nyaman tinggal di Indonesia.

Awalnya selalu ingin pulang tapi sekarang tidak begitu besar, karena saya juga sudah nyaman berada di sini. Tapi tentu saja saya tetap ingin kembali ke Korea. Saya rindu semuanya yang ada di Korea. Saya rindu mama, papa, adik, teman dan *everything*.

(Yeong Tae, 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Sedangkan bagi, Yoon yang sejak awal menyukai tinggal di Indonesia juga tidak merasakan *homesickness* yang tinggi. Apalagi ketika Yoon bisa berkomunikasi dengan karyawan lain menggunakan bahasa Indonesia, hal tersebut membuatnya semakin betah tinggal di Indonesia yang diungkapkannya sebagai berikut, “kadang-kadang saja saya ingin pulang ke Korea, karena saya merasa nyaman sejak pertama kali datang. Tetapi ketika saya sudah mulai bisa berbicara bahasa Indonesia, saya semakin nyaman berada di sini.” (Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Perasaan sesekali ingin pulang kampung juga dialami Gyung Joon, baginya tidak masalah berpisah dengan orang-orang terdekatnya untuk waktu

satu atau dua tahun, seperti yang diungkapkannya berikut, “saya pikir, tidak selalu ingin pulang ke Korea. Saya memang rindu keluarga dan teman di Korea, tapi kalau harus berpisah 1 atau 2 tahun saja, menurut saya tidak apa-apa.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB).

Sedangkan Yoon Jae juga tidak merasakan *homesickness* yang tinggi dikarenakan istri dan anaknya ikut pindah ke Indonesia, diungkapkannya sebagai berikut, “saya tidak merasa selalu ingin pulang ke Korea, karena istri dan anak saya juga pindah ke Indonesia. Meskipun mereka tinggal di Surabaya (fasilitas perusahaan) saya masih bisa bertemu dengan mereka setiap *weekend*.” (*interview* tanggal 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

5.1.5 Upaya Mengurangi *Culture Shock*

a. Penggunaan media komunikasi

Sebelum bisa berkomunikasi dengan bahasa Indonesia, informan lebih banyak menggunakan *gesture*, gambar atau dalam bahasa Inggris untuk menjelaskan apa yang ingin mereka katakan dan untuk beberapa informan yang terlibat langsung dengan *vendor* terkadang didampingi *translator*.

Saya coba menjelaskan dengan gambar dan berbicara dengan melihat kamus. Tapi di RTC ada Ratih dan Samsul yang bisa bahasa Korea, kemudian saya tanya kepada mereka bahasa Indonesianya apa kemudian saya catat.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Saya akan menggunakan Indonesia, Inggris dan *body language* bahkan *drawing*. Tapi kalau masalah *project* yang penting sekali saya menggunakan *translator*

(Ji Seong, 24 Maret 2012 pukul 09.45 WIB)

Selain itu, informan juga menggunakan layanan SMS sebagai salah satu media komunikasi antarpersonal untuk berinteraksi dengan rekan kerja dari Indonesia. Beberapa saling berkirim SMS untuk kepentingan pekerjaan,

namun bagi Yoon Jae undangan untuk minum kopi bersama sering di terimanya dari rekan kerjanya yang berasal dari Indonesia.

Mereka (rekan kerja) sering SMS saya, mengajak saya minum kopi di sore hari ketika kami sudah lelah bekerja. Saya selalu ikut kalau tidak banyak pekerjaan, tetapi akhir-akhir ini mereka tidak SMS saya lagi. Mungkin karena setiap saat saya datang, jadi tidak perlu SMS lagi.

(Yoon Jae, 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Melalui SMS juga informan belajar kosakata bahasa Indonesia yang tidak diajarkan di kelas, informan juga mempelajari singkatan-singkatan kata yang digunakan rekannya ketika saling berkirim SMS. Ketika informan tidak mengerti dengan apa yang ditulis dalam SMS, mereka akan *memforward* SMS tersebut kepada guru.

Kalau rekan kerja saya SMS, saya mengerti dengan apa yang ingin disampaikan. Tetapi kalau saya mendapat SMS dari supir saya, sering SMS itu saya *forward* ke guru, karena saya tidak mengerti bahasa yang digunakannya.

(Yoon Jae, 4 Mei 2012 pukul 14.30 WIB)

Hal tersebut juga diungkapkan oleh ketiga informan lainnya, Gyung Joon, Doo Jin, dan Yoon, bahwa saling berkirim SMS dengan rekan kerjanya dapat menjalin hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja serta menambah kosakata bahasa Indonesia mereka terutama bahasa yang digunakan sehari-hari.

b. Hubungan Pertemanan dan Partisipasi dalam Kegiatan Budaya Setempat

Hampir semua informan menyatakan mereka tidak memiliki banyak teman di pabrik. Informan cenderung mengandalkan kelompok etnisnya untuk saling berbagi informasi dan belajar tentang budaya di lingkungan baru. Informan juga tidak semuanya aktif mengikuti kegiatan yang diadakan di

pabrik, sehingga menyebabkan mereka tidak memiliki kesempatan untuk menjalin pertemanan dengan karyawan Indonesia. Yeong Tae, Joong Reok, dan Ji Seong misalnya, ketiga informan tersebut hanya pernah mengikuti kegiatan ulang tahun karyawan yang diadakan oleh pabrik setiap tiga bulan sekali.

Menurut Doo Jin, di *department*-nya banyak rekan kerja yang usianya hampir sama dengannya. Karenanya Doo Jin mau mengikuti beberapa kegiatan yang dilakukan di *department*-nya. Dari mengikuti kegiatan tersebut diakuinya dapat menambah teman dari karyawan Indonesia.

Tidak sering juga, saya ikut kegiatan perayaan ulang tahun karyawan. Selain itu saya juga sering ikut kegiatan futsal yang diadakan oleh *department* saya dan biasanya juga ikut tenis meja (ping pong) dengan karyawan di sini. Kalau dengan karyawan Korea biasanya ada waktu sendiri untuk berolahraga bersama, seperti golf dan sepak takraw.

(Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Begitu juga dengan Yoon, yang menyukai kegiatan libur bersama dengan karyawan di *department*-nya.

Saya ikut acara ulang tahun karyawan, saya juga ikut acara liburan karyawan ke Gunung Bromo beberapa waktu yang lalu. Sangat menyenangkan, saya merasa semakin dekat dengan teman kerja saya di sini.

(Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Lain lagi dengan Yoon Jae yang lebih sering berkumpul dengan rekan kerjanya dari Indonesia dengan mengikuti acara minum kopi bersama di sore hari. Menurutnya, dengan mengikuti acara tersebut dapat mendekatkan diri dengan rekan kerjanya dari Indonesia. Karena mereka juga akan membicarakan pembicaraan ringan seputar pekerjaan atau hal lainnya dalam suasana yang santai.

Sedangkan Gyung Joon mengaku bahwa teman dekatnya adalah guru. Sekalipun di awal kedatangannya di pabrik Gyung Joon memilih untuk menghindari berinteraksi dengan karyawan Indonesia, tetapi kini Gyung Joon sudah dekat dengan banyak karyawan di pabrik. Guru menyatakan bahwa Gyung Joon adalah orang yang ramah dan suka bercanda, sehingga mudah baginya untuk mendapat teman di pabrik. Selain itu, masa kerjanya juga lebih lama dibanding informan lainnya sehingga Gyung Joon juga memiliki teman lebih banyak di pabrik.

c. Pembelajaran Budaya

Salah satu cara untuk mengurangi *culture shock* yaitu beradaptasi dengan lingkungan sosial di budaya yang baru. Masing-masing informan memiliki cara berbeda dalam beradaptasi, seperti Yoon yang menggunakan metode *trial and error* dalam berinteraksi dan berkomunikasi dengan rekan kerjanya, “Saya berusaha menggunakan bahasa Indonesia setiap berbicara dengan karyawan di sini, meskipun kadang saya campur dengan bahasa Inggris.” (Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Mencoba makanan Indonesia juga dapat membantu informan untuk beradaptasi. Akan tetapi tidak semua informan menyukai makanan Indonesia. Doo Jin mengakui bahwa dirinya tidak menyukai makanan asing karena rasanya selalu aneh, sedangkan Gyung Joon mengungkapkan untuk membuat seseorang nyaman tinggal di lingkungan yang baru salah satu cara yang mudah adalah dengan menyukai makanan di lingkungan tersebut.

Mr. Kang Gyung Joon suka mencoba makanan Indonesia, walaupun pada akhirnya dia harus muntah-muntah atau sakit perut, dia tidak akan berhenti mencoba. Hampir semua makanan Indonesia dia suka, dari makanan, kue dan buah asli Indonesia dia suka. Seperti kemarin, dia minta dibawakan buah Srikaya.

(Widji Lestari, 4 Mei 2012 pukul 15.00 WIB)

Gyung Joon juga pernah menghadiri acara pernikahan salah satu karyawan perusahaan, hal tersebut merupakan salah satu cara Gyung Joon untuk mendekatkan diri dengan rekan kerjanya di perusahaan dan salah satu caranya untuk mempelajari budaya Indonesia secara langsung. Sedangkan Yoon Jae memiliki cara sendiri untuk lebih mengakrabkan diri dengan rekan kerjanya, yaitu dengan mengikuti kegiatan minum kopi setiap sore.

Sedangkan untuk pembelajaran budaya di luar kelas bahasa Indonesia, informan menggunakan jejaring sosial, *facebook*, untuk menjaga komunikasi dengan teman-teman di Korea dan berinteraksi dengan teman Indonesia.

Yoon memiliki teman di *facebook* yang juga rekan kerjanya, ketika mereka melakukan *chatting* Yoon banyak sekali mendapat kosakata-kosakata baru serta singkatan kata yang diperoleh dari *chat* dengan temannya tersebut.

Saya senang punya banyak teman, saya sering berkirim SMS dengan karyawan di sini menggunakan bahasa Indonesia dan di FB saya juga saya berteman dengan beberapa orang Indonesia. Tetapi saya masih belum mengerti dengan bahasa yang dipakai oleh teman-teman Indonesia saya di FB, seperti mereka menggunakan “tp” untuk tetapi, kemudian kata tidak apa-apa menjadi “tidak apa2”

(Yoon, 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Informan juga secara tidak langsung belajar dari *music video* artis Indonesia yang diputar di kantin/*dormitory* ketika istirahat makan siang. Yoon Jae yang menyatakan bahwa dirinya menyukai satu lagu Indonesia karena sering diputar di kantin ketika istirahat makan siang, sedangkan Gyung Joon mengaku menyukai lagu Alamat Palsu yang dinyanyikan oleh Ayu Ting Ting. Lebih lanjut diungkapkannya bahwa dia suka lagu tersebut karena Ayu Ting Ting cantik dan juga suaranya bagus, jenis lagu seperti ini

juga dia belum pernah mendengar sebelumnya. Tapi ketika mendengar lagu Alamat Palsu yang sering dinyanyikan rekan kerjanya, Gyung Joon mulai menyukai lagu tersebut. Gyung Joon juga mengungkapkan dari lirik-lirik lagu Indonesia, dirinya dapat sekaligus belajar bahasa Indonesia.

5.2 Pembahasan

Pembahasan pada subbab ini akan diuraikan pembahasan mengenai temuan penelitian dari kasus di lokasi penelitian dengan cara melakukan analisis empirik dan teoritik.

5.2.1 Masa Persiapan Perpindahan

Sebelum individu memasuki budaya baru diperlukan persiapan sebelum perpindahan untuk mengantisipasi situasi yang penuh perbedaan. Kim (dalam Gudykunst, 2005:389) menjelaskan bahwa persiapan perpindahan dapat berupa kesiapan mental, emosional, motivasi, dan pemahaman tentang budaya baru. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa informan melakukan persiapan sebelum perpindahan, pembelajaran bahasa dan budaya. Temuan ini memiliki kecenderungan yang sama dengan temuan Ekida (2012:145), yaitu informan melakukan pembelajaran bahasa dan budaya sebelum kepindahannya ke Indonesia.

Berikut penjelasannya:

a. Pembelajaran bahasa

Persiapan pertama yang dilakukan oleh informan adalah mempelajari bahasa negara tujuan. Bahasa merupakan media untuk berkomunikasi dan mempelajari budaya di lingkungan yang baru. Liliweri (2011:344) menjelaskan bahwa dengan memiliki kemampuan linguistik dapat memungkinkan seseorang untuk memahami dunia sekitarnya. Beberapa

informan dalam penelitian ini memandang pentingnya hal tersebut, sehingga mereka mempersiapkan diri dengan mempelajari bahasa Indonesia. Hal ini dilakukan oleh Joong Reok yang mempelajari kata ganti orang dalam bahasa Indonesia, “Kalau bahasa, mungkin sedikit *vocabulary* saja, kamu, aku, saya, anda.” (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 09.00 WIB)

Melakukan pembelajaran bahasa sebagai persiapan sebelum memasuki negara tujuan juga dilakukan oleh Yoon.

” ...Setelah saya diberitahu harus pergi ke Indonesia, saya membeli buku pelajaran bahasa Indonesia dan sedikit belajar bahasa Indonesia dari buku itu. Meskipun waktu saya sebelum berangkat ke Indonesia sudah tidak banyak, tapi saya berusaha belajar sedikit tentang bahasa Indonesia.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Boveé dan Thill (2005:105) menjelaskan bahwa dengan mengetahui ungkapan-ungkapan umum dalam bahasa daerah tujuan akan membantu dalam interaksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru dan menunjukkan komitmen pendatang terhadap posisinya dalam hubungan kerja. Hal tersebut mendukung temuan peneliti terhadap pembelajaran bahasa yang dilakukan oleh Joong Reok dan Yoon. Meskipun tingkat pengetahuan bahasa yang dimiliki keduanya masih minim, namun keduanya telah memahami pentingnya pembelajaran bahasa negara tujuan.

b. Pembelajaran budaya

Persiapan kedua yang dilakukan adalah memperoleh pengetahuan budaya negara tujuan. Pengetahuan budaya dapat diperoleh dari kontak langsung dengan penduduk pribumi atau diperoleh dari sumber lain, seperti media.

Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian, informan memiliki kecenderungan mencari informasi dari seniornya yang pernah bekerja di PT. CJIP. Beberapa informan, seperti Doo Jin dan Yeong Tae, menganggap hal

tersebut sudah cukup sebagai bekal pengetahuan sebelum berangkat ke negara tujuan.

“Saya hanya mencari tahu informasi tentang CJ Indonesia dari senior saya, Mr. KH Lim yang sudah pernah bekerja di sini.” (Doo Jin, 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

“...saya (hanya) bertanya kepada KH Lim.” (Yeong Tae, 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Bagi beberapa informan yang merasa tidak cukup hanya dengan mengandalkan informasi dari pengalaman seniornya, mulai menambah informasi dari internet. Melalui internet, informan mengumpulkan pengetahuan umum tentang budaya Indonesia, perbedaan kurs won dan rupiah, dan keadaan masyarakat Indonesia. Hal tersebut dilakukan oleh Joong Reok, Ji Seong, dan Yoon. Bahkan Yoon juga mengumpulkan informasi tentang kebiasaan orang Indonesia dari ayahnya yang pernah bekerja selama dua tahun di Indonesia.

“Saya bertanya kepada ayah saya tentang Indonesia... Banyak sekali, seperti orang Indonesia makan menggunakan tangan kanan dan tidak menggunakan tangan kiri karena itu tidak sopan, kemudi mobil berada di sebelah kanan, tidak ada *tissue* di toilet, air dari keran tidak bisa diminum, tidak baik mengusap/memukul kepala orang. Itu yang saya ingat, ayah saya bercerita tentang hal yang boleh dan tidak boleh saya lakukan ketika di sini.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Memiliki pengetahuan tentang bahasa dan budaya tentang negara tujuan penting bagi seorang pendatang, karena hal tersebut dapat tidak hanya dapat mengurangi ketidakpastian pendatang ketika berada di lingkungan yang baru, tetapi juga akan mengoptimalkan kinerja dan rasa nyaman selama tinggal di lingkungan baru.

Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa persiapan yang dilakukan oleh masing-masing informan berbeda dan tidak semua informan melakukan persiapan

sebelum perpindahan. Hal tersebut dikarenakan beberapa faktor, yaitu informasi yang dimiliki, waktu yang dimiliki sebelum perpindahan, pengalaman sebelumnya, dan motivasi.

a. Informasi yang dimiliki

Informasi tentang negara tujuan dapat diperoleh dari kontak dengan orang-orang di negara tujuan. Namun dalam penelitian ini tidak ditemukan hal tersebut, informan mengaku tidak memiliki kenalan teman ekspatriat yang pada saat itu bekerja di PT. CJIP untuk bertanya tentang kondisi lingkungan budaya di lingkungan yang baru. Informan merasa bahwa informasi tentang tempat tinggal, makanan, jaminan kesehatan, transportasi dan fasilitas lainnya selama berada di Indonesia yang diberikan dari perusahaan sudah cukup jelas, sehingga informan merasa tidak perlu terlalu mengkhawatirkan kepindahannya ke Indonesia dan juga tidak terlalu mempersiapkan diri. Hal ini sejalan dengan penjelasan Berger dan Calabrese (dalam West dan Turner, 2008:180) bahwa ketika tingkat ketidakpastian menurun, maka perilaku pencarian informasi juga menurun.

b. Waktu sebelum perpindahan

Ekida dalam penelitiannya juga menemukan bahwa rentang waktu yang dimiliki seorang pendatang sebelum keberangkatan akan mempengaruhi persiapan yang dilakukan (2011:129). Informan dalam penelitian ini hanya memiliki waktu tiga minggu sebelum kepindahannya ke Indonesia. Informan merasa bahwa tidak banyak waktu yang mereka miliki, mereka juga disibukkan dengan pekerjaan masing-masing sehingga tidak bisa mempelajari bahasa dan budaya negara tujuan dengan maksimal. Mempelajari budaya suatu bangsa bukanlah hal yang dapat dilakukan dalam waktu singkat, hal

tersebut sesuai dengan penjelasan yang dikemukakan oleh DeVito (2008:534) bahwa budaya merupakan suatu gaya hidup yang relatif khusus dari suatu kelompok masyarakat yang ditularkan dari satu generasi ke generasi lainnya dalam kurun waktu tertentu.

c. Pengalaman sebelumnya

Beberapa informan dalam penelitian ini pernah melakukan perjalanan dan tinggal di luar negeri, sehingga mereka tidak terlalu mengkhawatirkan keberangkatannya ke Indonesia. Bagi Doo Jin yang pernah tinggal di Australia selama tiga bulan, ia hanya mengumpulkan informasi dari seniornya saja; Ji Seong yang pernah bekerja di Cina juga hanya mencari tahu tentang perbedaan kurs won dan rupiah; dan bagi Gyung Joon yang pernah tinggal di New Zeland selama 1,5 tahun dan sering melakukan perjalanan wisata ke luar negeri merasa bahwa pengalaman tersebut sudah cukup untuk bekalnya ke luar negeri lagi. Selain itu Gyung Joon juga berpikiran bahwa dirinya hanya akan bekerja di Indonesia selama enam bulan saja, sehingga dirinya tidak melakukan persiapan yang lain. Temuan ini sama dengan temuan Ekida (2012:129) yang menjelaskan bahwa informan dalam penelitiannya yang pernah melakukan perjalanan ke luar negeri cenderung tidak terlalu mengkhawatirkan ketika harus melakukan perjalanan ke luar negeri lagi.

d. Harapan dan motivasi internal

Karena kepindahan informan ke Indonesia didorong oleh motivasi ekstrinsik, yaitu atas dasar perintah dari pimpinannya, maka harapan dan motivasi internal masing-masing informan yang memiliki pengaruh pada persiapan perpindahan yang mereka lakukan. Seperti Doo Jin dan Yoon memiliki keinginan untuk dapat bekerja di Indonesia dan keduanya memiliki harapan

tinggi untuk dapat memperoleh pelajaran dan pengalaman lebih banyak di PT. CJIP, sehingga keduanya mengumpulkan informasi yang dirasa perlu untuk bekal kepindahannya ke Indonesia.

Sedangkan bagi Joong Reok, kepindahannya ke Indonesia bukanlah hal yang diinginkannya karena ia harus jauh dari rumah dan orang-orang terdekatnya.

Hal yang sama juga dialami oleh Yeong Tae yang mengakui bahwa ia tidak begitu senang ketika harus pindah ke Indonesia karena tidak menyukai tinggal di tempat yang asing. Akan tetapi karena ini merupakan perjalanan pertama kedua informan ke luar negeri, maka mereka mempersiapkan beberapa hal yang dirasa perlu. Merasa tidak menyukai harus pindah ke tempat asing karena harus berpisah dengan orang-orang terdekatnya juga dirasakan oleh Ji Seong, sehingga hal utama yang dipersiapkannya adalah mental, "...(hal utama yang saya persiapkan) hati, karena saya juga cukup *stress* harus berpisah dengan keluarga, teman, terutama pacar saya."

(*Interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 09.45 WIB)

Sedangkan Gyung Joon meskipun merasa senang akan kepindahannya ke Indonesia, namun ia tidak melakukan persiapan karena selain berpikir bahwa masa kerjanya hanya akan berlangsung selama enam bulan, Gyung Joon juga menganggap perpindahan ini sebagai kegiatan *travelling*.

Persiapan sebelum perpindahan yang dilakukan informan dapat dijelaskan dengan teori pengurangan ketidakpastian yang dikembangkan oleh Berger dan Calabrese (dalam West dan Turner, 2008:180) yaitu, bahwa ketika tingkat ketidakpastian yang dimiliki seseorang meningkat, akan menyebabkan peningkatan pencarian informasi untuk mengurangi ketidakpastian tersebut. Dalam temuan ini persiapan yang dilakukan informan adalah pembelajaran bahasa

dan budaya. Akan tetapi dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa masing-masing informan melakukan persiapan dalam tingkatan yang berbeda, informan dalam penelitian ini juga tidak semuanya melakukan persiapan. Beberapa faktor yang menyebabkan informan melakukan dan tidak melakukan persiapan adalah waktu yang dimiliki sebelum perpindahan, pengalaman sebelumnya, serta harapan dan motivasi internal.

5.2.2 *Culture Shock* yang dialami oleh Informan

5.2.2.1 Tahapan *Culture Shock*

Pada saat seseorang memasuki lingkungan budaya baru, akan muncul semacam kegelisahan dalam dirinya. Hal tersebut normal karena individu menghadapi sesuatu yang baru. Namun, perasaan tersebut dapat mengarah kepada rasa takut, tidak percaya diri, tekanan, bahkan frustrasi. Jika hal yang demikian terjadi pada individu, maka ia dikatakan sedang mengalami *culture shock*. DeVito (2011:550) menjelaskan bahwa *culture shock* merupakan masa transisi yang dialami oleh seseorang ketika ia memasuki budaya yang baru dan berbeda dari budaya yang selama ini dimilikinya. *Culture shock* jika dibiarkan akan menghambat keefektifan komunikasi antarbudaya dan mempengaruhi performa diri di lingkungan budaya yang baru. Untuk menjelaskan peristiwa *culture shock* yang terjadi pada informan dalam penelitian ini dapat dijelaskan dengan menggunakan grafik U atau *U-curved* yang dibagi menjadi empat tahap.

a. Tahap *Honeymoon*

Tahap ini adalah saat pertama kali individu datang ke tempat yang baru dan masih terpesona dengan segala sesuatu yang baru (Dodd, 1998:159). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kirana dan Ekida menjelaskan bahwa

informan yang mereka teliti semuanya mengalami tahap ini pada masa awal kedatangannya di Indonesia. Namun berdasarkan perolehan dalam penelitian, tidak semua informan dalam penelitian ini mengalami tahap *honeymoon*. Harapan dan motivasi internal informan memiliki pengaruh besar terhadap masa awal kedatangan di Indonesia.

Informan yang memiliki harapan dan motivasi internal positif akan merasa bahwa kepindahannya ke Indonesia merupakan hal yang tepat dan menyenangkan. Perasaan tersebut akan berpengaruh pada masa awal kedatangan di negara tujuan. Seperti Min Jyeong dan Yoon, keduanya memiliki kecenderungan motivasi internal yang sama yaitu untuk dapat bekerja di cabang perusahaan di Indonesia.

“Pertama saya kerja di CJ, saya memang ada rasa ingin pergi ke CJ Indonesia, karena CJ Pasuruan berdiri sudah lama dan saya pikir saya dapat belajar banyak dari pada di cabang CJ di negara lainnya.” (Doo Jin, *interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 10.10)

Saya senang, karena pabrik di Indonesia lebih bagus dibanding pabrik di Cina. Saya tidak mau di kirim ke Cina, karena bahasanya susah, sehingga untuk mengerjakan pekerjaan juga susah dan dalam berkomunikasi saya tidak bisa. (Yoon, *interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20)

Selain itu, keduanya juga memiliki harapan untuk memperoleh pengalaman kerja yang lebih. Oleh karena keduanya memiliki motivasi positif akan kepindahannya, keduanya merasa bahwa tujuan perpindahannya akan dapat tercapai di Indonesia. Keduanya juga mengaku bahwa rekan kerja di lingkungan yang baru adalah orang-orang yang ramah, sehingga membuat kedua informan semakin menyukai bekerja di Indonesia. Berikut pernyataan Yoon ketika peneliti meminta pendapatnya tentang rekan kerjanya di lingkungan baru, “Mereka baik, banyak tersenyum, tidak mudah marah.

Seperti manajer saya, dia orang Indonesia dan dia orang yang sangat sabar sekali.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 11.20 WIB)

Hal ini sesuai dengan pendapat Samovar, Porter dan McDaniel (2010:477) yang menjelaskan bahwa pada tahap ini individu yang memasuki kultur baru akan mengalami perasaan bersemangat, antusias terhadap kultur baru dan orang-orangnya. Pada masa ini perbedaan-perbedaan budaya masih dianggap sebagai sesuatu yang menarik dan menyenangkan. Hal tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan sebelumnya, dimana pendatang akan merasa terpesona dengan segala sesuatu yang baru, salah satunya dengan orang-orang di lingkungan yang baru.

Perasaan lain disampaikan oleh Gyung Joon. Ia memiliki beberapa motivasi internal yang membuatnya mengalami *euforia* pada masa awal kedatangannya di Indonesia adalah: kegemarannya *travelling* ke luar negeri, penghargaan atas kemampuannya, dan adanya kelompok etnis yang berusia sama yang juga dikirim bekerja di Indonesia. Informan pada memandang kepindahannya sebagai salah satu kegiatan *travelling*-nya. Informan merasa bahwa kesempatan bekerja di Indonesia dapat digunakannya untuk mengenal Indonesia lebih banyak. Bertemu dengan rekan kerja yang baru yang ramah dan mencoba makanan baru, membuat Gyung Joon merasa bahwa pindah bekerja di Indonesia adalah hal yang menyenangkan. Selain itu, Gyung Joon juga menilai bahwa kepindahannya ke Indonesia merupakan suatu pembuktian atas kemampuannya, bahwa tidak semua orang seusianya dapat bekerja di luar negeri, “...saya juga merasa puas,

karena orang seusia saya di Korea tidak semuanya punya kesempatan untuk bekerja di luar negeri.” (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 14.43 WIB)

Bentuk penghargaan tersebut membuatnya merasa bahwa tujuan perpindahannya dapat tercapai di Indonesia. Terakhir, karena Gyung Joon berangkat bersama rekan kerja yang memiliki usia hampir sama dengannya, ia menjadi tidak terlalu khawatir. Sama seperti yang ditemukan dalam penelitian Ekida (2011:112) dengan adanya teman seetnis akan menciptakan perasaan aman. Memiliki ikatan dengan teman seetnis dapat menimbulkan perasaan nyaman. Kondisi-kondisi tersebut yang membuat Gyung Joon mengalami masa *euforia*, bahkan masa *euforia* yang dialaminya paling tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian, tahap *honeymoon* hanya dialami oleh tiga dari tujuh informan dalam penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan harapan dan motivasi internal yang dimiliki informan sebelum kepindahannya ke Indonesia. Ketiga informan yang mengalami tahap ini memiliki harapan dan motivasi optimis akan kepindahannya bekerja di Indonesia. Meskipun motivasi yang dimiliki berbeda-beda, namun dapat membantu informan untuk tidak terlalu mempermasalahkan adanya perbedaan budaya pada masa awal kedatangannya di Indonesia. Pada umumnya tahap ini akan dialami oleh pendatang selama 1-2 bulan (Dodd, 1998:159), hal tersebut seperti yang dialami oleh Doo Jin dan Gyung Joon. Namun, dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa Yoon mengalami tahap *honeymoon* hingga saat ini. Hal tersebut dikarenakan ia memiliki sifat yang fleksibel, terbuka, selalu ingin tahu, dan menerapkan metode *trial and eror* dalam setiap

pembelajaran budaya yang dilakukannya sehingga membuat informan lebih mudah menerima perbedaan budaya.

b. Tahap Krisis (*agresif/ regresi/flight*)

Setelah menikmati budaya yang baru, perbedaan budaya mulai terasa merepotkan dan mulai memicu timbulnya persoalan-persoalan yang belum pernah dihadapi sebelumnya, misalnya kesulitan menguasai bahasa, sistem lalu lintas yang baru, lingkungan kerja baru, dan lain-lain. DeVito (2011:550) menjelaskan bahwa tahap ini merupakan tahap dimana individu mengalami *culture shock* akan budaya baru yang sebenarnya.

Tahap *honeymoon* yang dialami oleh Doo Jin berakhir ketika ia mulai kesulitan untuk berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan kerja yang baru. Pada tahap ini, Doo Jin merasa seperti mengikuti wajib militer untuk yang kedua kalinya. Doo Jin juga mulai mengalami masalah dengan perbedaan budaya di lingkungan kerjanya yang baru. Dari hasil observasi pada masa pra-penelitian, ketujuh informan menolak mengikuti kegiatan *aerobic*. Hal tersebut dijelaskan oleh Doo Jin sebagai berikut, "...di Korea aerobik hanya untuk perempuan saja, laki-laki Korea tidak melakukan. Laki-laki Korea itu melakukan olahraga di gym, laki-laki harus menjadi laki-laki sejati, tidak aerobik atau yoga." (*interview* tanggal 22 Maret 2012 pukul 10.10 WIB)

Keengganan informan mengikuti *aerobic* dan penjelasan yang diberikan oleh Doo Jin tersebut sesuai dengan teori negosiasi muka mengenai identitas interaksi simbolik yang dijelaskan oleh Ting-Toomey (1999:29) bahwa perilaku manusia dibatasi oleh norma-norma sosialnya, ketika individu

berhadapan dengan seseorang atau nilai budaya yang berbeda mereka akan melakukan penegosiasian berdasarkan nilai budayanya dan hasil dari negosiasi tersebut dapat berupa penerimaan atau penolakan. Meskipun orang-orang di lingkungannya yang baru berpandangan bahwa kegiatan tersebut bisa dilakukan tanpa batasan gender, namun nilai budaya yang dipahami informan tidak demikian, namun penegosiasian yang dilakukan informan menolak nilai budaya tersebut. Sehingga informan enggan melakukannya karena akan bertentangan dengan citra diri yang dimilikinya.

Di kantor, Doo Jin juga mengalami masalah dengan perbedaan gaya hidup, yaitu koneksi internet yang lambat. Hal ini juga ditemukan pada informan dalam penelitian Ekida yang berasal dari Korea Selatan yang bermasalah dengan kecepatan koneksi internet di Indonesia (2011:98).

Merasakan masalah karena perbedaan gaya hidup juga dialami oleh Yeong Tae. Informan terkadang tidak mendapati adanya *tissue* di toilet kantor, malah informan mendapati adanya *shower*. Hal tersebut membuat informan merasa tidak nyaman dan harus menyesuaikan diri dengan kebiasaan orang Indonesia, “Toilet di Korea lebih baik dari di sini, di Korea ada *tissue* di dalam toilet, tapi di sini tidak dan juga di sini ada *shower* di dalam toilet.”
(*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Selain itu, selama tinggal di Korea Yeong Tae terbiasa dengan budaya kerja kompetitif, di lingkungan kerjanya yang baru ia tidak menemukan kondisi tersebut. Informan merasakan bahwa tingkat kompetisi antara satu dengan yang lainnya di tempat kerjanya yang baru masih rendah. Kesulitan berkomunikasi juga dialami Yeong Tae, terlebih menurut pengakuannya

bahasa yang digunakan oleh orang-orang di *department*-nya bukan hanya bahasa Indonesia, tetapi bahasa Jawa yang sama sekali tidak diketahuinya. Seperti pernyataannya berikut, "...di *maintenance* banyak orang-orang memakai seragam berbeda, seperti yang memakai seragam merah... Mereka berbicara cepat dan mereka banyak pakai bahasa Jawa." (*interview* tanggal 24 Maret 2012 pukul 08.15 WIB)

Sedangkan bagi Gyung Joon, masa *honeymoon*-nya juga berakhir ketika ia tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan kerja yang baru. Gyung Joon juga mulai mengalami masalah dengan ketepatan waktu dan etos kerja yang dipahami oleh orang-orang di lingkungan kerjanya yang baru. Menurutnya beberapa rekan kerjanya yang merupakan orang Indonesia masih ada yang tidak bisa menghargai waktu dengan terlambat datang ke kantor dan etos kerjanya masih rendah yang tercermin dari kebiasaan bekerja dengan santai. Mengalami masalah karena etos kerja yang masih rendah juga dialami oleh Yoon Jae. Sedangkan bagi Joong Reok dan Ji Seong yang tidak memiliki motivasi positif akan kepindahannya ke Indonesia, keduanya sudah mengalami saat-saat yang sulit sejak kedatangan awalnya di Indonesia, kondisi tersebut diperparah ketika keduanya tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan kerja yang baru. Keduanya juga memiliki sifat *primordialisme*, sehingga lebih sulit menerima perbedaan budaya.

Berdasarkan perolehan data tersebut, dapat dijelaskan bahwa tahap ini mulai dialami oleh informan ketika informan tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan kerja yang baru. Hal tersebut yang kemudian

memicu permasalahan-permasalahan lain yang disebabkan karena perbedaan nilai budaya. Selanjutnya peneliti menemukan bahwa permasalahan *culture shock* yang dialami oleh informan cenderung pada masalah waktu informal. Dapat dilihat dari masalah *culture shock* yang dialami oleh Doo Jin, Yeong Tae, Gyung Joon, dan Yoon Jae. Samovar, Porter dan McDaniel (2010:328) menjelaskan bahwa budaya Korea adalah budaya yang menghargai waktu informal, salah satunya adalah ketepatan waktu. Hal ini menjelaskan pengalaman Gyung Joon yang bermasalah melihat rekan kerjanya datang terlambat ke kantor. Selain ketepatan waktu, waktu informal juga terkait dengan kecepatan. Orang-orang di negara maju terbiasa bekerja dengan cepat, mereka juga difasilitasi dengan hal-hal yang dapat mendukung kinerja dan performanya, salah satu negara yang menganut budaya ini adalah Korea. Jadi, konsep tersebut juga menjelaskan pengalaman Doo Jin yang bermasalah dengan kecepatan koneksi internet di Indonesia; Yeong Tae tidak menemukan budaya kerja kompetitif; dan Gyung Joon dan Yoon Jae yang mengalami permasalahan dengan budaya kerja santai yang ditemukan di lingkungan kerjanya yang baru.

Temuan peneliti sama dengan hasil temuan Ekida dan Kirana. Ekida menjelaskan bahwa informannya mengalami masalah dengan perbedaan pandangan mengenai waktu (2011:74); Kirana menjelaskan bahwa permasalahan *culture shock* yang dialami pekerja Jepang terhadap rekan kerjanya dari Indonesia adalah masalah ketepatan waktu dan etos kerja (2010:4).

Individu yang berada pada tahap ini biasanya akan berpaling kepada teman-teman senegaranya, yang dianggap lebih bisa diajak bicara dengan cara pandang yang sama karena memiliki kultur yang sama. Karenanya, tahap ini juga disebut sebagai masa krisis. Dijelaskan pula oleh Dodd (1998:158) pada masa ini akan muncul gejala-gejala *culture shock* yang dikategorikannya menjadi tiga.

1. Gangguan psikologis, seperti insomnia dan menjadi lebih mudah *stress*.

Yoon Jae mengalami insomnia selama lebih kurang dua minggu, dikarenakan perbedaan waktu antara Korea dan Indonesia yang menyebabkan pada perbedaan waktu tidur. Menjadi lebih mudah *stress* dirasakan oleh Joong Reok, Ji Seong, dan Yoon Jae. Joong Reok yang tidak begitu senang harus berada di tempat asing dan harus jauh dari orang-orang terdekatnya merasakan *stress* hampir setiap hari selama kurang lebih satu bulan. Ji Seong juga mengaku menjadi lebih mudah *stress* terutama jika banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dan ada *trouble* pada pekerjaannya, hal tersebut membuatnya lebih sering mengkonsumsi *soju*. Sedangkan Yoon Jae menjadi lebih mudah *stress*, terutama jika ada *trouble* dan rekan kerjanya masih bisa menghadapi dengan santai. Yoon Jae, yang berusia 30-an tahun, mengaku memiliki sifat mudah *stress*, akan tetapi ketika di Indonesia tingkatan *stress* yang dialaminya lebih tinggi. Dalam ulasan yang ditulis oleh Dr. Wahyu Triasmara dalam blognya (<http://halodokterku.blogspot.com>⁷ diakses pada 18 Juli 2012 pukul 10.02 WIB), laki-laki dengan kelompok usia 35-

⁷ <http://halodokterku.blogspot.com> merupakan blog yang ditulis sejak tahun 2010 oleh Dr. Wahyu Triasmara untuk berbagi pengetahuan tentang ilmu kedokteran dan psikologi. Artikel ini diperoleh pada halaman blognya yang berjudul Usia Seseorang Paling Sering Mengalami Depresi dan Kesepian yang diposting pada 5 Oktober 2010 pukul 17.07 WIB.

44 tahun lebih banyak merasa kesepian atau depresi dibandingkan dengan kelompok usia lainnya, ulasan tersebut dapat menjelaskan kondisi yang dialami oleh Yoon Jae.

2. Gangguan emosional, seperti kesepian dan selalu ingin kembali ke negara asal.

Hampir semua informan memiliki keinginan untuk kembali ke negara asalnya. Doo Jin merasa ingin kembali ke Korea katika hari-hari di lingkungan kerja yang baru terasa seperti mengikuti wajib militer lagi mengakui bahwa ada perasaan ingin kembali ke Korea. Sedangkan Joong Reok yang tidak senang berada di tempat asing juga mengakui bahwa dirinya selalu merasa ingin kembali ke Korea, Ji Seong pun merasakan hal yang serupa.

3. Kehilangan kemampuan berkomunikasi yang membuat individu menarik diri dari pergaulan.

Kehilangan kemampuan berkomunikasi dialami oleh semua informan, karena mereka tidak memiliki pengetahuan tentang bahasa Indonesia sebelumnya. Hal tersebut membuat informan pada masa awal kedatangannya membatasi diri untuk berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan baru. Hal ini sesuai dengan penjelasan Dayakisni dan Yuniardi (2011:187) bahwa halangan bahasa dapat menyebabkan putusnya komunikasi antarpribadi. Bahkan Gyung Joon sempat menghindari interaksi dan menarik diri dari orang-orang di lingkungan kerjanya yang baru sebelum bisa berkomunikasi dengan bahasa Indonesia. Menghindari berinteraksi dengan orang di lingkungan kerja yang baru juga dilakukan oleh Yoon Jae, karena informan memiliki

perasaan ketakutan akan adanya kegagalan komunikasi. Orang Korea memiliki nilai *uncertainty avoidance* yang tinggi (Hosftede, 2001:104), karenanya mereka cenderung menghindari hal-hal yang tidak dapat diprediksikan.

c. Proses *Adjustment*

Tahap ini disebut juga dengan masa pembelajaran budaya. Tahap ini terjadi apabila individu mulai bersedia untuk belajar kultur baru. *Stress* yang dirasakan mulai berkurang, individu mulai mempelajari bahasa dan adat kultur baru (DeVito, 2008:550). Pada tahap ini juga informan mulai membuka diri untuk memahami lingkungan barunya.

Doo Jin dan Yoon, mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh departemntnya untuk meningkatkan kenyamanannya tinggal di lingkungan baru dan untuk menjalin keakraban dengan rekan kerjanya dari Indonesia. Gyung Joon mempelajari budaya Indonesia secara langsung dengan menghadiri acara pernikahan rekan kerjanya, sedangkan Yoon Jae memilih acara minum kopi setiap sore hari di kantor untuk lebih mengakrabkan diri dengan rekan kerjanya dan membiasakan diri dengan budaya di lingkungan sosial yang baru. Hal-hal yang dilakukan oleh informan tersebut sesuai penjelasan Samovar, Porter dan McDaniel (2011:482) bahwa cara terbaik mempelajari budaya yang baru adalah dengan berperan aktif dalam budaya tersebut.

Sedangkan Yeong Tae, Joong Reok dan Ji Seong memilih untuk mengurangi keterasingan berada di lingkungan baru dengan cara menjaga hubungan dengan teman-teman seetnisnya. Meskipun informan mulai

mengikuti kegiatan-kegiatan di lingkungan baru, namun peneliti menemukan bahwa informan lebih mengandalkan kelompok etnisnya untuk berbagi pengetahuan tentang budaya di lingkungan baru. Diantara ketujuh informan, Gyung Joon adalah salah satu yang telah bekerja di PT. CJIP lebih dari satu tahun, sehingga ia lebih banyak diandalkan oleh informan lainnya untuk membantu beradaptasi dengan lingkungan baru. Masih berdasarkan penjelasan Samovar, Porter, dan McDaniel (2011:482) bahwa menjalin hubungan dengan kelompok etnis dapat berbagi masalah dan penyelesaiannya serta menemukan kenyamanan dengan berbicara dalam bahasa asli. Hal tersebut kemudian akan meningkatkan kepuasan selama tinggal di lingkungan yang baru. Akan tetapi terlalu mengandalkan kelompok etnis akan membuat individu tidak banyak memiliki waktu untuk berinteraksi dengan orang-orang dari lingkungan yang baru dan terlalu mengandalkan kelompok etnisnya.

Informan juga melakukan pembelajaran bahasa di luar kelas yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan bahasa Indonesianya. Yeong Tae yang melihat banyaknya *vendor* yang keluar masuk *department*-nya dan menggunakan bahasa berbeda, mulai tertarik untuk mempelajari bahasa Indonesia dan bahasa yang digunakan oleh *vendor* tersebut, yaitu bahasa Jawa. Doo Jin juga mengandalkan teman satu *department*, yaitu Ratih dan Samsul untuk mempelajari bahasa Indonesia.

Beberapa informan juga mengaku sering berkirim SMS dengan rekan kerjanya dari Indonesia dan informan juga menggunakan *facebook* untuk menjalin pertemanan dan mempelajari bahasa Indonesia. Hal tersebut

diakui informan membuat mereka nyaman dan betah tinggal di lingkungan yang baru karena merasa memiliki teman. Informan juga menjelaskan bahwa dengan saling berkiriman SMS dan *chat* di *facebook*, mereka dapat belajar bahasa Indonesia yang digunakan sehari-hari dan mempelajari bahasa "singkatan".

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ekida mendukung temuan penelitian ini. Ekida menjelaskan bahwa informan dalam penelitiannya melakukan interaksi dalam budaya baru, memanfaatkan media massa sebagai sumber pembelajaran budaya dan menambah kosa kata bahasa Indonesia, dan melalui jejaring sosial mereka berinteraksi dengan *fans* dan *supporternya* (Ekida, 2011:iii).

d. Tahap Penerimaan Budaya

Individu mulai terbiasa dengan budaya di lingkungan baru, tidak merasa *stress* lagi, tidak ada lagi negara yang lebih baik dan mulai muncul perasaan memiliki terhadap lingkungan baru. Prakoso (2010:7) menyebutkan bahwa pada tahap ini pendatang sudah mulai memahami bahasa, cara berinteraksi, walaupun belum menguasai secara penuh, namun ia sudah siap terjun ke lingkungan masyarakat.

Informan sudah sampai pada tahap ini, mereka sudah dapat berbaur dengan lingkungan sosialnya, selain itu kinerja mereka juga semakin meningkat. Gyung Joon diperpanjang masa kerjanya dan ditempatkan di bagian inovasi, hal tersebut semakin memotivasi informan untuk berprestasi. Yoon Jae juga telah mampu mengendalikan sifatnya yang mudah *stress*, segala proses pembelajaran budaya sebelumnya dirasakan

informan membantunya untuk lebih menghargai perbedaan budaya. Sedangkan Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, Joong Reok, dan Ji Seong dipromosikan untuk bekerja di cabang perusahaan yang baru berdiri, di Shenyang – Cina bagian utara.

Berdasarkan paparan sebelumnya, *culture shock* akan dialami oleh seseorang ketika memasuki lingkungan budaya yang berbeda dengan budaya asalnya. Hal tersebut merupakan sebuah proses yang alami karena pendatang akan menghadapi perbedaan budaya di lingkungan yang baru (DeVito, 2011:550). Keempat tahap *culture shock* yang diperkenalkan oleh Oberg tersebut telah mampu menjelaskan bagaimana *culture shock* yang terjadi pada individu. Jika dalam penelitian Ekida dan Kirana, semua informannya mengalami keempat tahap tersebut, tidak demikian pada informan dalam penelitian ini. Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Martin dan Nakayama (2008:282) yang menjelaskan bahwa tidak setiap orang akan mengalami *culture shock* ketika pindah ke lingkungan yang baru. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh harapan dan motivasi serta sifat individu.

Seperti Yoon yang selalu berada pada masa *honeymoon* sejak awal kedatangannya hingga sekarang, hal tersebut dikarenakan ia memiliki motivasi positif akan kedatangannya ke Indonesia dan sifatnya yang fleksibel membuatnya mudah menerima perbedaan budaya. Selain itu ia juga selalu berpikiran positif tentang perbedaan antara negara asalnya dan Indonesia. Sedangkan Joong Reok dan Ji Seong mengawali kedatangannya di Indonesia dari tahap krisis yang merasa bahwa kepindahannya ke Indonesia bukanlah

hal yang menyenangkan. Keduanya menjadi mudah *stress* dan selalu merasa ingin pulang ke Korea.

Meskipun setiap informan memulai pengalaman *culture shock*-nya dari tahapan yang berbeda, namun pada akhirnya informan telah sampai pada tahap integrasi, yaitu munculnya perasaan memiliki terhadap lingkungan sosial yang baru. Hal tersebut diungkapkan oleh Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, Joong Reok, dan Ji Seong dengan perasaan sedih ketika mendengar bahwa masa kerja di Indonesia akan diperpendek dan harus bekerja di Cina. Kelima informan tersebut menyatakan bahwa sudah merasa nyaman dengan suasana kerja di Indonesia dan sangat disayangkan harus berpisah dengan rekan kerjanya di Indonesia. Kelima informan tersebut memiliki harapan untuk bisa kembali bekerja di PT. CJIP. Hal tersebut sesuai dengan penjelasan Prakoso (2010:7) bahwa setelah pendatang mengalami tahap ini, ketika pendatang tersebut kembali ke negara asalnya ia akan merindukan budaya dan cara hidup di negara yang pernah mereka tinggali tersebut beserta lingkungan dan orang yang mereka kenal.

5.2.2.2 Penyebab Terjadinya *Culture Shock*

Dayakisni dan Yuniardi (2008:187) menyatakan ada tiga faktor yang dapat memicu terjadinya *culture shock* pada seseorang, yaitu:

- a. Kehilangan *cues* atau tanda yang dikenalnya.

Termasuk segala tanda yang sudah familiar sebelumnya, seperti *gesture*, ekspresi wajah atau kebiasaan bercerita bagaimana seharusnya bertindak dalam situasi dan kondisi tertentu.

Yoon Jae mengalami insomnia selama hampir dua minggu karena perbedaan waktu antara Korea dan Indonesia. Meskipun perbedaan waktu hanya 2 jam, namun hal tersebut berpengaruh pada waktu istirahat/tidur. Waktu tidur bagi orang-orang di Korea adalah di atas pukul 11 malam, sedangkan di Indonesia pukul 10 malam. Hal tersebut membuat informan merasa kehilangan kebiasaan yang selama ini dilakukannya yang berakibat pada perubahan kebiasaan waktu tidurnya.

Ketujuh informan yang tidak pernah menjumpai wanita berjilbab di negara asalnya menjadi bingung ketika rekan kerja wanita di lingkungan baru banyak yang memakai jilbab; dalam mengucapkan salam, selain cukup dengan menanggukkan kepala, orang Korea juga terbiasa berjabat tangan, akan tetapi informan mengalami kebingungan karena tidak semua rekan kerjanya yang memakai jilbab tersebut mau berjabat tangan; selain itu pemakaian tangan kiri untuk memberikan atau menerima sesuatu dianggap tidak sopan.

b. Putusnya komunikasi antarpribadi.

Baik pada tingkat yang disadari maupun tidak disadari yang mengarah pada kecemasan dan frustrasi yang disebabkan halangan bahasa. Masalah pertama ketika seseorang memasuki lingkungan budaya yang baru adalah tantangan bahasa.

Seperti yang terjadi pada ketujuh informan, bahasa asal informan tidak sama dengan bahasa yang digunakan oleh orang-orang di lingkungan yang baru. Tidak diberikannya pelatihan bahasa membuat ketujuh informan merasa tidak berkompeten dan kehilangan kemampuan berkomunikasi ketika pertama kali datang ke Indonesia yang membuat informan merasa

stress. Bahkan Gyung Joon dan Yoon Jae memilih untuk menghindari interaksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru, karena memiliki ketakutan terlibat dalam situasi yang tidak dapat mereka prediksi. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hofstede (Hofstede, 2001:104-106) yang menyebutkan bahwa salah satu nilai budaya Korea Selatan adalah *uncertainty avoidance* yang tinggi sehingga cenderung menghindari hal-hal yang tidak dapat mereka prediksi. Hasil penelitian Hofstede tersebut sesuai dengan temuan di lapangan, yang mendapati bahwa informan pada awal kedatangannya cenderung menghindari berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru dan berakibat pada munculnya perasaan tertekan pada diri informan. Hal tersebut juga disebabkan karena keadaan di Korea yang cenderung masyarakatnya berasal dari kelompok-kelompok yang serupa, membuat tingkat toleransi terhadap ambiguitas dan ketidakpastian sangat rendah.

c. Krisis identitas.

Individu mulai mempertanyakan kembali perannya di lingkungan yang baru. Krisis identitas yang dialami oleh informan adalah informan merasa tidak berkompeten karena tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan yang baru.

Krisis identitas akan potensi diri juga dialami oleh Ji Seong, pada saat tinggal di Korea dia merasa bahwa dirinya cukup pintar. Namun ketika di Indonesia, Ji Seong merasa tidak lagi memiliki kemampuan tersebut. Minimnya bahasa Indonesia yang dikuasainya dan masih seringnya menggunakan bahasa Korea dan Inggris, membuatnya kesulitan ketika

harus melakukan presentasi dengan bahasa Indonesia dihadapan para manajernya.

Selain itu, faktor lain yang menyebabkan informan mengalami *culture shock* di lingkungan kerjanya yang baru adalah perbedaan dalam variasi budaya. Menurut Boveé dan Thill (2005:66), semakin besar perbedaan variasi budaya, semakin cepat seseorang mengalami *culture shock*.

a. Perbedaan dimensi budaya.

Nilai budaya paling utama yang mempengaruhi seluruh aspek kehidupan masyarakat Korea adalah nilai budaya Konfusius. Dayakisni dan Yuniardi (2008:150) menjelaskan bahwa budaya Korea yang dipengaruhi ajaran Konfusius membuat masyarakatnya menjadi pribadi yang memiliki etos kerja dan disiplin pribadi yang tinggi, selain itu juga masing-masing individu dibangun menjadi pribadi yang tekun dan gigih. Hal tersebut membuat informan mengalami keterkejutan ketika menemukan masyarakat dengan budaya yang etos kerja dan disiplin dirinya masih rendah.

Penjelasan tersebut sesuai dengan temuan penelitian, ketujuh informan mengalami *culture shock* karena perbedaan budaya dan kebiasaan antara orang Korea dan Indonesia pada saat bekerja. Orang Korea saat bekerja atau melakukan pekerjaan, mereka akan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh dan semangat yang tinggi. Keberhasilan Korea Selatan jelas didukung budaya kerja keras dan etos kerja yang tinggi dan orang Korea dikenal sebagai pekerja keras, jam kerja yang dimiliki juga lebih panjang. Sedangkan di lingkungan kerja yang baru, informan melihat bahwa orang Indonesia etos kerjanya masih belum tinggi. Masih

rendahnya etos kerja tersebut membuat mereka terlalu santai dalam bekerja.

Perilaku kerja santai yang ditemukan pada rekan kerjanya dari Indonesia dapat dijelaskan dari perilaku nonverbal mengenai pandangan terhadap waktu. Seperti yang dijelaskan sebelumnya, bahwa nilai budaya Konfusianisme kemudian mempengaruhi nilai budaya lainnya yang terdapat di Korea. Dikarenakan masyarakat Korea memiliki disiplin diri yang tinggi, hal tersebut mempengaruhi bagaimana masyarakatnya memandang waktu. Pandangan mengenai waktu yang dimiliki masyarakat Korea adalah *monochromic (M-Time)* yang memandang waktu sebagai hal yang “nyata”, dapat dihabiskan, disimpan, dibuang, dan dihilangkan Samovar, Porter, dan McDaniel (2011:332). Budaya ini juga memandang bahwa satu pekerjaan harus dilakukan dalam satu waktu. Masih menurut Samovar, Porter dan McDaniel, Indonesia termasuk dalam budaya yang menganut nilai *P-Time* yang membuat masyarakatnya lebih santai dalam menggunakan waktu dan berpandangan bahwa beberapa kegiatan dapat diselesaikan dalam satu waktu.

Pandangan mengenai waktu, didalamnya termasuk ketepatan waktu dan kecepatan. Orang-orang yang tinggal di lingkungan yang mementingkan waktu informal terbiasa bekerja dengan cepat. Kedisiplinan waktu bagi orang Korea sangat penting, mereka beranggapan waktu adalah hal yang sangat berharga. *Culture shock* dalam kedisiplinan hal waktu ini adalah beberapa kali informan mendapati rekan kerjanya yang datang terlambat.

b. Perbedaan agama.

Republik Korea menjamin kebebasan agama, sehingga berbagai jenis agama aktif berkembang di Korea. Hampir sebagian besar rakyat Korea Selatan memilih tidak beragama atau atheisme. Budha adalah agama yang mempunyai penganut terbesar di Korea Selatan, agama lainnya yang terbesar adalah Kristen Protestan dan Katolik Roma, sedangkan agama Islam yang ada di Korea Selatan adalah agama minoritas yang dianut oleh orang pekerja dari luar negeri yang berasal dari negara Muslim (world.kbs.co.kr/indonesian⁸, diakses pada 5 Juli 2012 6.06 WIB). Kondisi tersebut berbeda ketika informan datang ke Indonesia, dimana mayoritas penduduk memeluk agama Islam. Bagi informan yang belum mengetahui tentang ibadah yang dilakukan orang Islam, akan mengalami keterkejutan. Permasalahan ini dialami oleh Yoon Jae yang merasa bahwa rekan kerjanya pada awal kedatangannya yang mengalami masalah dengan rekan kerjanya yang meninggalkan waktu bekerja sebelum jam 12 siang dan menunda rapat yang sedang berlangsung untuk salat.

c. Perbedaan norma dan nilai budaya juga menyebabkan terjadinya *culture shock*.

Informan mengalami ketidaknyamanan karena kebiasaan minum alkohol yang tidak sesuai dengan norma yang berlaku di masyarakat sekitar. Yeong Tae juga memandang adanya *shower* di toilet sebagai hal yang tidak dapat diterima olehnya sebagai orang Korea.

⁸ world.kbs.co.kr/indonesian merupakan situs resmi dari KBS (Korea Broadcasting System) World Radio yang menyajikan berita terbaru dengan cepat dan akurat, dan menyajikan informasi tentang politik, sosial, budaya dll. Berita terkait tidak hanya tentang Korea, tetapi juga berita dari seluruh penjuru dunia.

Berdasarkan hasil perolehan data penelitian, faktor yang menyebabkan terjadinya *culture shock* pada informan adalah karena kurangnya pengetahuan yang dimiliki tentang budaya di lingkungan baru. Menurut Berger dan Calabrese (dalam West dan Turner, 2008:182) ketidakpastian memiliki hubungan yang positif dengan pencarian informasi. Berdasarkan konsep tersebut, peneliti menganalisis bahwa ketika seorang individu berada dalam situasi yang tidak pasti dan tidak melakukan pencarian informasi untuk menguranginya, mereka tidak akan mampu memahaminya, dan menyebabkan mereka mengalami ketidakpastian dan kecemasan. Masih dalam West dan Turner (2008:176), Berger dan Calabrese berasumsi bahwa ketidakpastian akan menimbulkan *stress* kognitif. Dalam kasus ini, *stress* tersebut akan mengarah pada perilaku *culture shock*.

5.2.3 Proses adaptasi

5.2.3.1 Adaptasi pada Informan

Adaptasi budaya merupakan proses penyesuaian diri dalam waktu lama dan bertujuan untuk mencapai perasaan nyaman tinggal di lingkungan baru (Kim dalam Martin dan Nakayama, 2008:277). Mulyana dan Rakhmat (2001:144-146) menjelaskan bahwa proses adaptasi seseorang dapat dipengaruhi dari faktor kemiripan antara budaya asli dengan budaya baru, usia pada saat memasuki lingkungan baru, latar belakang pendidikan, kepribadian individu, dan pengetahuan yang dimiliki tentang budaya baru. Dalam hasil penelitian Kirana (2010:7) ditambahkan bahwa faktor kecakapan atau *skill*, motivasi, dukungan keluarga dan teman dari negara asal, dan suasana lingkungan kerja dapat mempengaruhi proses adaptasi pada informan. Sedangkan dalam hasil penelitian Ekida (2012:148), latar belakang budaya individu juga menjadi salah satu

pengaruh selain faktor internal individu. Berikut akan dijelaskan beberapa faktor yang menyebabkan cepat lambatnya proses adaptasi yang dilakukan informan.

a. Kemiripan antara budaya asli (pendatang) dengan budaya pribumi.

Semakin mirip budaya asal dengan budaya di lingkungan baru, maka proses adaptasi akan semakin cepat (Mulyana dan Rakhmat, 2001:144).

Sebelumnya telah dijelaskan perbedaan variasi budaya antara Korea Selatan dan Indonesia. Meskipun terdapat beberapa perbedaan budaya, namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hofstede terdapat beberapa nilai budaya yang sama antara Korea Selatan dengan Indonesia.

1. *Power distance*

Indonesia dan Korea Selatan memiliki *power distance* yang tinggi (Hofstede, 2001:105). Meskipun dalam penelitian Hofstede ditemukan bahwa *power distance* Indonesia lebih tinggi dari Korea Selatan, namun berdasarkan hasil observasi kesenjangan antara atasan dengan bawahan bagi karyawan asing di PT. CJIP lebih tinggi. Hubungan antara atasan dan bawahan tampak jelas dipisahkan oleh garis hierarki, selain itu budaya Korea juga menekankan pada prinsip formalitas dan senioritas, sedangkan bagi karyawan Indonesia jarak antara atasan dan bawahan memang ada akan tetapi tetap mengutamakan asas kekeluargaan dalam pola interaksinya di lingkungan kerja. Hal ini dipengaruhi nilai budaya Konfusianisme yang berpandangan bahwa hubungan berstatus yang tidak setara akan mengarahkan pada masyarakat yang stabil (Dayakisni dan Yuniardi, 2008:150).

2. Kolektivisme

Nilai budaya yang mengutamakan kerjasama dalam satu tim dan rasa kekeluargaan. Budaya kolektivis di Korea juga dipengaruhi nilai budaya Konfusianisme yang menjelaskan bahwa masyarakatnya mementingkan hubungan keluarga. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa informan lebih menyukai budaya kolektivis di Indonesia, karena masih mengutamakan kerjasama tim dan sesama rekan kerja saling membantu. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Hofstede yang menjelaskan bahwa nilai budaya Indonesia lebih kolektif dari Korea Selatan (Hofstede, 2001:105).

3. Feminity

Dalam nilai budaya ini, dijelaskan oleh Hofstede (2001:105) bahwa laki-laki tidak harus selalu bersikap tegas tetapi juga bisa bersikap mengemong. Dalam penelitian Hofstede diperoleh hasil bahwa Korea Selatan lebih feminity, namun berdasarkan observasi dalam penelitian diperoleh bahwa karyawan laki-laki Indonesia di PT. CJIP lebih feminity. Budaya feminin disini dilihat dari pernyataan informan yang mengungkapkan bahwa atasan yang berasal dari Indonesia lebih sabar dan jarang terlihat memarahi bawahannya.

Meskipun Indonesia dan Korea Selatan memiliki kesamaan dalam ketiga nilai budaya yang dijelaskan di atas, namun informan lebih menyukai nilai budaya di Indonesia. Kenyamanan tersebut membuat informan semakin terdorong untuk mempelajari budaya Indonesia lebih dalam dan mendukung cepatnya proses adaptasi yang dilakukan oleh informan. Bahkan Gyung Joon menyatakan bahwa saat ini perbedaan budaya sudah tidak sebanyak dan sebesar pada waktu awal kedatangannya.

b. Ekspektasi lama bekerja

Ekspektasi lama bekerja akan mempengaruhi derajat adaptasi yang dilakukan informan. Bagi informan yang masa kerjanya kurang dari satu tahun tidak akan terlalu dalam mempelajari bahasa dan budaya di lingkungan sosial yang baru. Namun bagi informan yang masa kerjanya di atas 1 tahun, mereka akan meningkatkan adaptasinya, lebih serius mempelajari bahasa dan budaya di lingkungan baru. Seperti Gyung Joon dan Yoon Jae yang masa kerjanya di Indonesia lebih dari 1 tahun, keduanya lebih sering mengikuti kegiatan yang melibatkan tidak hanya rekan ekspatriatnya tetapi juga rekan kerja dari Indonesia. Pembelajaran bahasa dan budaya juga ditingkatkan. Temuan penelitian juga menjelaskan kenapa kelima informan lainnya tidak begitu sering mengikuti kegiatan perusahaan, yaitu dikarenakan mereka memiliki ekspektasi bahwa masa kerjanya di Indonesia hanya sebentar.

c. Usia pada saat berimigrasi

Kim (dalam Mulyana dan Rakhmat, 2001:145) menjelaskan bahwa seseorang yang memasuki budaya baru pada usia yang sudah tua umumnya mengalami banyak kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan budaya yang baru dan mereka lebih lambat dalam memperoleh pola-pola budaya.

Informan dalam penelitian ini rata-rata berusia 24-25 tahun, kecuali Yoon Jae yang berusia 35-an, pada saat pindah ke Indonesia. Keenam informan, kecuali Yoon Jae, lebih cepat dalam beradaptasi. Mereka lebih aktif dalam mencari informasi tentang budaya di lingkungan baru. Selain itu karena jarak usia mereka tidak terlalu jauh, keenam informan tersebut memiliki ikatan pertemanan yang kuat dan sering berbagi pengetahuan tentang kebudayaan di lingkungan baru.

d. Kemampuan berbahasa

Ji Seong memiliki kemampuan bahasa Inggris yang baik, begitu juga dengan Doo Jin yang pernah tinggal di Australia, serta Gyung Joon yang pernah tinggal di New Zeland. Ketiga informan tersebut memiliki kemampuan berbahasa Inggris yang lebih baik dibandingkan dengan informan lainnya.

Menurut Boveé dan Thill (2005:77) seseorang yang memiliki kemampuan berbahasa Inggris akan lebih mudah dalam beradaptasi dengan lingkungan baru. Akan tetapi, temuan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua informan yang menguasai bahasa Inggris dapat lebih mudah beradaptasi di lingkungan yang baru. Hal tersebut dikarenakan pada perbedaan kemampuan bersosialisasi yang dimiliki oleh setiap informan dan tidak semua karyawan di PT. CJIP juga menguasai bahasa Inggris sehingga kemampuan bahasa Inggris informan tidak dapat digunakan dengan baik.

e. Sifat individu

Masing-masing informan memiliki sifat yang beragam. Seseorang yang memiliki sifat yang terbuka, fleksibel dan toleran akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan (Levine dan Adelman, 1993 dalam Kirana, 2006:7). Sikap ini dimiliki oleh Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, dan Gyung Joon. Mereka berempat juga memiliki sifat ramah, suka berteman dan suka bercanda. Keempatnya bisa beradaptasi lebih cepat, terbukti dari Doo Jin, Yoon, dan Gyung Joon yang saat ini sudah memiliki beberapa teman dekat dari rekan kerjanya sesama *department*. Sedangkan Yeong Tae memang tidak memiliki teman dekat, namun informan sudah dapat beradaptasi dengan baik lingkungan kerjanya yang baru. Sifat suka mencoba hal-hal baru dimiliki oleh Yoon dan Gyung Joon, sifat tersebut dapat meningkatkan kemampuan adaptasi keduanya.

Sedangkan kebalikan dari sifat-sifat yang dapat mempercepat adaptasi yaitu primordialisme. Individu dengan sifat ini lebih sulit menerima perbedaan antara budaya asal dan di lingkungan baru. Sifat *introvert* juga dapat menghambat adaptasi. Joong Reok dan Ji Seong memiliki sifat tersebut. Keduanya sulit berinteraksi dengan orang baru dan juga lebih banyak diam dalam interaksi. Sedangkan Yoon Jae meski memiliki jiwa kepemimpinan, namun ia juga memiliki sifat *introvert*. Akan tetapi untuk lebih membuka diri terhadap budaya baru dan meningkatkan adaptasinya, Yoon Jae sering menghabiskan waktu dengan rekan kerjanya dari Indonesia.

f. Pengetahuan tentang budaya baru

Memiliki pengetahuan tentang budaya tujuan akan meningkatkan adaptasi (Mulyana dan Rakhmat, 2001:144). Pengetahuan budaya yang dimiliki informan masih sangat minim. Meskipun tidak memiliki pengetahuan yang cukup, setelah beberapa waktu tinggal di Indonesia, mulai muncul keinginan yang berasal dari diri informan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan budaya baru agar mempermudah proses penyesuaian diri mereka. Hal tersebut seperti yang dijelaskan oleh Berger dan Calabrese (dalam West dan Turner, 2008:178) yang menyatakan bahwa pada dasarnya seseorang mempunyai keinginan yang kuat untuk memperoleh informasi tertentu tentang pihak atau hal lain. Karena dengan mengetahui informasi tentang pihak atau hal lain tersebut akan meningkatkan kenyamanan ketika berada di lingkungan yang baru dan mengurangi ketidakpastian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi proses adaptasi pada informan yang pertama adalah kemiripan antara budaya asli dengan budaya baru, informan lebih nyaman dengan budaya di Indonesia. Hal tersebut memotivasi informan untuk

melakukan proses adaptasi lebih baik lagi. Kedua, usia pada saat memasuki lingkungan baru, informan masih tergolong dalam usia dewasa awal yang masih bersemangat mempelajari hal-hal yang baru. Ketiga, kemampuan berbahasa yang juga terkait pada *communication skill* yang dimiliki informan. Keempat, kepribadian individu, individu yang memiliki sifat terbuka, fleksibel, dan toleran akan mampu menerima perbedaan budaya sehingga mempermudah proses adaptasinya. Sedangkan individu dengan sifat primordialisme akan lebih sulit menerima perbedaan budaya sehingga memperlambat proses adaptasinya. Faktor terakhir adalah pengetahuan yang dimiliki tentang budaya baru, ketujuh informan memiliki pengetahuan yang minim tentang budaya Indonesia. Namun setelah beberapa waktu tinggal di Indonesia timbul perasaan untuk mempelajari budaya Indonesia lebih dalam lagi. Dari keseluruhan informan, yang paling cepat beradaptasi dengan lingkungan baru adalah Yoon dan Gyung Joon, karena sifat mereka yang terbuka, ramah, suka berteman, dan suka mencoba hal-hal baru. Sedangkan informan yang membutuhkan waktu yang lama untuk memunculkan motivasi akulturasi dengan lingkungan baru adalah Joong Reok dan Ji Seong.

5.2.3.2 Strategi Adaptasi yang dilakukan Informan

Berbagai macam strategi adaptasi dilakukan informan untuk mengurangi *culture shock* yang mereka alami dan meningkatkan kenyamanan selama tinggal di lingkungan sosial yang baru. Menurut Samovar, Porter dan McDaniel (2011:482) ada beberapa strategi yang bisa dilakukan oleh individu untuk beradaptasi di lingkungan yang baru, yaitu menjalin hubungan pertemanan baik dengan orang-orang di lingkungan baru dan dengan komunitas etnik, mempelajari budaya di lingkungan baru, dan berpartisipasi dalam kegiatan budaya yang

dilakukan di lingkungan baru. Hal tersebut juga dilakukan oleh ketujuh informan untuk mempercepat proses adaptasinya di lingkungan baru.

a. Menjalin hubungan pertemanan

Menjalin hubungan pertemanan dengan orang-orang di lingkungan baru dapat mendorong dan memfasilitasi suksesnya proses adaptasi (Samovar, Porter dan McDaniel, 2011:482). Hal tersebut dikarenakan melalui interaksi dan percakapan yang dilakukan secara intens dengan orang pribumi dapat secara langsung mempelajari budaya setempat. Berdasarkan hasil penelitian, hingga saat ini ketujuh informan sudah berusaha menjalin hubungan pertemanan dengan orang-orang di lingkungan yang baru. Akan tetapi tidak semua informan mampu menjalin hubungan yang dekat dengan rekan kerjanya di kantor. Hal ini disebabkan latar belakang sifat masing-masing informan. Joong Reok dan Ji Seong lebih mengandalkan Bu Widji sebagai informan untuk mempelajari budaya di perusahaan dan budaya lingkungan sekitar pada umumnya, selain itu kedua informan lebih mengandalkan kelompok etnis untuk beradaptasi. Sedangkan Doo Jin, Yoon, dan Gyung Joon mencoba mendekatkan diri dengan rekan kerjanya. Doo Jin dekat dengan dua orang rekan kerjanya dari Indonesia, Samsul dan Ratih, yang bisa berbahasa Korea. Kedua rekan kerjanya tersebut menurut Doo Jin sangat membantunya dalam beradaptasi di lingkungan kerja yang baru dan keduanya juga banyak membantu Doo Jin dalam mempelajari bahasa Indonesia.

Hubungan pertemanan yang dijalin informan dengan rekan kerjanya dari sekaligus merupakan jalan menuju proses pembelajaran budaya. Dari apa yang peneliti peroleh, proses pembelajaran tersebut berlangsung dua arah,

yaitu rekan kerja dari Indonesia berusaha memahami latar belakang perilaku informan dan memberikan pengetahuan tentang aturan yang berlaku baik di lingkungan kerja dan di Indonesia pada umumnya.

Hal ini sesuai dengan penjelasan Kim (dalam Gudykunst, 2005:386) bahwa menjalin interaksi interpersonal dengan orang-orang di lingkungan yang baru dapat membantu pendatang untuk menambah pengetahuan tentang budaya setempat.

Selain menjalin hubungan pertemanan dengan orang-orang di lingkungan baru, hubungan pertemanan dengan orang-orang dari kelompok etnis juga perlu dijalin dengan baik. Masih menurut Kim (dalam Gudykunst, 2005:387) yang menjelaskan bahwa pada masa awal kedatangan kelompok etnis berperan penting dalam memberi rasa diterima dalam lingkungan baru dan sebagai sumber informasi tentang budaya di lingkungan baru. Selain itu pendatang akan menemukan kenyamanan berbicara dengan menggunakan bahasa asli mereka dan dapat saling berbagi masalah dan penyelesaiannya berdasarkan cara pandang yang hampir sama, karena berasal dari latar belakang budaya yang sama. Di kantor sebelum memulai aktivitas biasanya para ekspatriat saling berkumpul untuk merokok bersama dan membicarakan masalah pekerjaan dalam suasana santai. Selain itu, informan selalu menghabiskan akhir pekan dengan sesama rekan ekspatriat untuk bermain golf, makan-makan atau hanya sekedar jalan-jalan di mall. Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, Joong Reok, dan Ji Seong lebih sering menghabiskan waktu akhir pekan bersama dengan Gyung Joon. meskipun Gyung Joon adalah senior mereka, tetapi karena perbedaan usia yang tidak terlalu jauh keenam informan tersebut sudah dekat satu dengan lainnya.

Dalam teori pengurangan ketidakpastian, Berger dan Calabrese menjelaskan bahwa ketidakpastian akan menurun ketika tingkat keintiman dengan orang asing meningkat (West dan Turner, 2008:178). Komunikasi interpersonal adalah alat utama untuk mengurangi ketidakpastian. Karenanya, informan mulai membuka diri untuk menjalin hubungan pertemanan dengan orang-orang yang ada di lingkungan baru. Semakin lama waktu yang dihabiskan untuk berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan baru, terutama dengan penduduk pribumi, maka tingkat ketidakpastian akan menurun dan adaptasi meningkat.

b. Mempelajari bahasa

Budaya termasuk di dalamnya adalah nilai tradisi, bahasa, pakaian, makanan, etika dan nilai-nilai sosial, dan sistem politik. Samovar, Porter dan McDaniel (2011:482) menjelaskan bahwa salah satu usaha untuk mempelajari budaya tuan rumah yaitu dengan mengerti bahasa yang digunakan. Boveé dan Thill (2005:75) juga menyatakan bahwa adaptasi akan efektif jika pendatang tidak hanya tahu tentang budaya secara khusus tetapi juga memiliki kemampuan dan motivasi untuk mempelajari budaya dan bahasa secara mendalam.

Berdasarkan temuan di lapangan Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, Joong Reok, dan Gyung Joon sudah dapat dikatakan lancar dalam berkomunikasi dalam bahasa Indonesia, meskipun Yoon masih memiliki masalah dengan tata bahasa. Doo Jin, Yoon, Yeong Tae, dan Gyung Joon juga sudah bisa menggunakan sedikit bahasa Indonesia yang digunakan sehari-hari dan bahasa gaul. Sedangkan Ji Seong dan Yoon Jae masih memiliki kesulitan dalam bahasa percakapan sehari-hari, bahasa gaul maupun masalah tata bahasa. Ji Seong masih sering

menggunakan bahasa Korea dan Inggris dalam berkomunikasi dengan orang Indonesia.

Menurut Boveé dan Thill (2005:76) permasalahan penyesuaian sosial dan budaya disebabkan oleh faktor komunikasi. Seseorang yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang cukup baik akan mengalami penyesuaian sosial dan budaya yang baik, sedangkan seseorang yang memiliki keterampilan berkomunikasi yang buruk maka akan mengalami permasalahan pada penyesuaian sosial dan budaya. Hal ini mungkin disebabkan oleh banyak atau sedikitnya informasi yang diperoleh seseorang ketika mereka berkomunikasi mengenai suatu budaya sehingga mempengaruhi proses penyesuaian dirinya terhadap budaya tersebut. Berdasarkan hasil *interview*, ada dua informan yang masih mengalami kesulitan berbahasa dan berkomunikasi tetapi mereka sudah dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan sosial dan budaya di Indonesia. Dari penelitian ini juga ditemukan bahwa kemampuan komunikasi dalam bahasa Indonesia tidak menjamin semakin baiknya proses adaptasi yang dilakukan oleh oleh seseorang yang memasuki masuk dan tinggal di lingkungan baru. Seperti yang dialami oleh Joong Reok, kemampuan berbahasa Indonesia yang dimilikinya sudah sangat baik dibandingkan informan lainnya, akan tetapi karena sifatnya yang pemalu, ia tidak mempraktikkannya untuk berinteraksi dengan karyawan dari Indonesia. Lebih lanjut Zimmermann (dalam Damifar, 2010:44) juga menjelaskan salah satu faktor yang mempengaruhi keterampilan komunikasi seseorang di lingkungan yang baru adalah kesempatan untuk berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan sosial yang baru. Berdasarkan hasil penelitian Doo Jin, Yoon, dan Gyung Joon yang pada awal memiliki

keterampilan berkomunikasi yang kurang lancar namun mereka mempunyai banyak kesempatan untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya dari Indonesia. Hal tersebut terbukti dari Doo Jin, Yoon, dan Gyung Joon memiliki banyak teman yang berasal dari Indonesia sehingga mempermudah informan dalam proses penyesuaian dirinya terhadap budaya di lingkungan kerja yang baru.

Selain itu, informan juga menggunakan media komunikasi interpersonal, layanan SMS di telepon seluler, dan jejaring sosial, *facebook* sebagai media pembelajaran bahasa dan budaya. Apa yang dilakukan informan adalah untuk mempelajari makna yang dipakai oleh orang-orang di lingkungan yang baru. Pesan yang dikirim melalui SMS dan *chat* terkadang ditulis dalam bahasa “gaul” dan bahasa “singkatan”. Dengan memahami sistem makna dalam berkomunikasi yang digunakan oleh orang-orang di lingkungan yang baru, informan dapat lebih mudah dalam berinteraksi. Hal ini sesuai dengan penjelasan Kim (dalam Gudykunst, 2005:386) bahwa pendatang harus dapat menggunakan media komunikasi yang digunakan oleh orang-orang di lingkungan setempat sebagai sumber pembelajaran budaya dan bahasa.

c. Berpartisipasi dalam kegiatan budaya masyarakat setempat

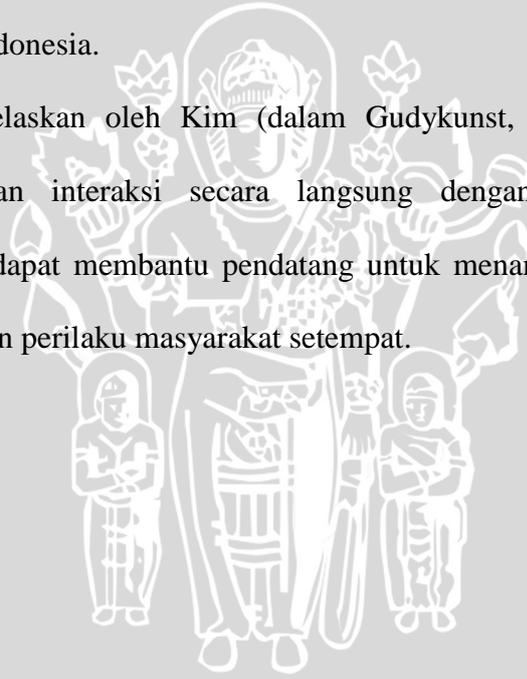
Salah satu cara terbaik mempelajari budaya di lingkungan baru adalah dengan turut berpartisipasi dalam kegiatan budaya tersebut, seperti menghadiri kegiatan sosial, religius, dan budaya (Samovar, Porter dan McDaniel, 2011:482). Doo Jin dan Yoon memilih untuk lebih sering terlibat dalam kegiatan yang diadakan oleh *department* tempat mereka bekerja agar lebih cepat untuk beradaptasi dan mempelajari budaya di lingkungan baru, selain itu juga untuk lebih mendekatkan diri dengan rekan kerja dari Indonesia. Doo

Jin lebih menyukai terlibat dalam kegiatan olahraga, seperti futsal dan pingpong, sedangkan Yoon lebih menyukai terlibat dalam kegiatan liburan di akhir pekan.

Yoon Jae lebih memilih mengikuti acara minum kopi di sore hari dengan rekan kerja dari beberapa *department*, agar lebih mudah dalam mempelajari kebiasaan dan mengenal karakteristik rekan kerjanya dalam situasi informal.

Berbeda lagi dengan yang dilakukan oleh Gyung Joon yang mempelajari budaya Indonesia secara langsung dengan menghadiri kegiatan budaya, seperti acara pernikahan rekan kerjanya. Dimana ia dapat melihat dan belajar tentang budaya Indonesia.

Seperti yang dijelaskan oleh Kim (dalam Gudykunst, 2005:387) bahwa dengan melakukan interaksi secara langsung dengan orang-orang di lingkungan baru dapat membantu pendatang untuk menambah pengetahuan tentang budaya dan perilaku masyarakat setempat.



SAJIAN DATA MATRIKS GEROMBOL KONSEPTUAL

Keterangan: Fn = Informan ke-n, I = Informasi ke-n dari Fn, O = Observasi dari Fn

Tabel 3 Sajian Data dengan Matriks Bergerombol (data diolah peneliti)

Pertanyaan Informan	Perasaan harus bekerja di Indonesia	Persiapan sebelum ke Indonesia	Pengalaman pergi ke luar negeri
F1	<u>Sedikit senang</u> , pertama bergabung dengan CJ memang ada keinginan untuk pergi ke pabrik di Indonesia (I4)	<u>Tidak ada</u> , hanya bertanya pada senior yang pernah bekerja di sini (I6)	<u>Pernah</u> , ke Australia ketika kuliah selama 3 bulan untuk studi banding (I10)
F2	<u>Senang</u> , pabrik Indonesia yang paling bagus (I4)	<u>Banyak</u> , bertanya pada ayah saya yang pernah bekerja di Indonesia tentang kebiasaan orang Indonesia... belajar bahasa Indonesia dari buku, dan dari internet (I7)	<u>Tidak pernah</u> (I14)
F3	<u>Senang sekali</u> , suka <i>travelling</i> dan belum pernah ke Indonesia. Tapi juga <u>sedih</u> , karena harus jauh dari pacar (I4)	<u>Tidak ada</u> , karena saya pikir hanya akan bekerja di sini selama maksimal 6 bulan (I6)	<u>Banyak/sering</u> , ke New Zeland selama 1,5 tahun untuk belajar bahasa Inggris. Singapura, Jepang, Thai, Hongkong, Malaysia, dan Taiwan untuk <i>travelling</i> (I3)
F4	<u>Tidak senang</u> , karena tidak begitu suka pergi ke tempat asing (I5)	<u>Tidak ada</u> , hanya bertanya pada senior (I8)	<u>Tidak pernah</u> (I10)
F5	<u>Tidak senang</u> , bekerja di luar negeri artinya harus jauh dari rumah, keluarga, dan teman-teman (I5)	<u>Sedikit</u> , dari internet dan senior. Mempelajari sedikit <i>vocab</i> seperti kamu, aku, saya, anda (I7)	<u>Tidak pernah</u> (I8)
F6	<u>Sedikit tidak senang</u> , karena ingin bekerja di Korea (I4)	<u>Tidak ada</u> , dari internet hanya mencari info tentang perbedaan kurs won dan rupiah (I6)	<u>Pernah</u> , bekerja di Cina tapi hanya sebentar (I8)
F7	<u>Tidak senang</u> , tetapi karena istri dan anak juga ikut jadi tidak masalah (I1)	<u>Tidak ada</u> , bertanya kepada KH Lim	<u>Tidak pernah</u> (I2)

Pertanyaan Informan	Perasaan ketika masuk Indonesia dan lama masa <i>euforia</i> (jika ada)	Mengalami sakit yang tidak pernah dialami sebelumnya dan tidak diketahui penyebabnya	<i>Homesickness</i>
F1	<u>Senang</u> , tapi sempat merasa seperti ikut wamil lagi. Tapi perasaan itu hanya sebentar karena idak bisa berkomunikasi dengan orang di sini (I11, I12, I13)	<u>Tidak pernah</u> , pernah sakit perut ketika mencicipi makanan Indonesia (I14)	<u>Tinggi</u> , karena sejak usia 22 tahun waktu bertemu keluarga sangat sedikit (I15)
F2	<u>Senang sekali</u> , sampai sekarang (I16)	<u>Tidak pernah</u> , sakit flu di awal karena belum terbiasa dengan udara di sini (I17)	<u>Rendah</u> , terkadang ingin pulang ke Korea (I18)
F3	<u>Senang dan puas</u> , saya suka di sini dan tidak semua anak seusia saya bisa bekerja di luar negeri. Meskipun awalnya tidak bisa bahasa Indonesia (I7)	<u>Tidak pernah</u> , mungkin sakit perut ketika mencoba makanan Indonesia (I10)	<u>Rendah</u> , memang rindu keluarga dan teman di Korea, tapi kalau harus berpisah dulu 1-2 tahun, tidak apa-apa (I14)
F4	<u>Sedikit senang</u> , lebih kepada perasaan lega karena perjalanan udara berakhir (I12, I13)	<u>Tidak pernah</u> , hanya flu karena perbedaan cuaca dan juga sempat <i>stress</i> karena tidak bisa berbahasa Indonesia (I14)	<u>Sedang</u> , awalnya selalu ingin pulang tapi sekarang tidak begitu besar (I16)
F5	<u>Tidak begitu senang</u> , berada di tempat asing dan jauh dari rumah membuat cukup <i>stress</i> selama ± 1 bln (I10)	<u>Tidak pernah</u> , sama seperti yang lain hanya flu karena belum terbiasa dengan cuaca di sini (I11)	<u>Tinggi</u> , sampai sekarang selalu ingin pulang ke Korea (I12)
F6	<u>Sedikit senang</u> , selalu <i>stress</i> karena tidak bisa bahasa Indonesia (I10)	<u>Tidak pernah</u> , awal kedatangan pernah sakit perut karena terlalu banyak minum soju. Banyak minum soju karena saya merasa <i>stress</i> (I11)	<u>Tinggi</u> , setiap hari rasanya ingi pulang ke Korea, karena rindu pacar dan keluarga (I13)
F7	<u>Biasa saja</u> ,	<u>Tidak pernah</u> , hanya beberapa minggu mengalami <i>insomnia</i>	<u>Rendah</u> , karena keluarga ikut tinggal di Indonesia

Pertanyaan Informan	Perilaku Etnosentrisme	<i>Shock Culture yang Dialami Informan</i>
F1	Tidak ada, selalu positif dengan budaya di sini (I16)	Koneksi internet sangat lama dan teknologi lebih baik di sana (Korea) <u>Ketidakmampuan berkomunikasi</u> dalam bahasa Indonesia Tidak ada <i>aerobic</i> di pabrik Korea, saya tidak mau ikut karena di Korea <i>aerobic</i> hanya dilakukan perempuan (I16, I17, I18, I21) Tidak bisa memesan soju di sembarang rumah makan
F2	Tidak ada, setiap negara pasti budayanya berbeda dan itu tidak bisa dibanding-bandingkan (I20)	Banyaknya pengemis di jalan raya (I20) <i>note:</i> Informan tidak mengalami <i>culture shock</i> , karena setiap perbedaan yang ditemuinya selalu dipandang dengan positif
F3	Tidak ada, suka perbedaan di setiap negara yang dikunjungi	Tidak <i>on time</i> , Beberapa karyawan terkadang datang terlambat <u>Santai dalam bekerja</u> , di Korea setiap orang bekerja serius (I9)
F4	Ada, lebih kepada masalah kebersihan (I19)	Tidak <i>tissue</i> dan <i>shower</i> di toilet, saya bingung kenapa kadang jarang ada <i>tissue</i> di toilet malah yang ada <i>shower</i> dan toilet di Korea lebih bersih <u>Rendahnya kompetisi</u> , di Korea setiap orang berkompetisi <u>Ketidakmampuan berkomunikasi</u> , saya bertemu banyak orang di <i>maintenance</i> dan mereka tidak hanya berbicara dengan bahasa Indonesia ada juga yang menggunakan bahasa Jawa (I19, I27)
F5	Ada, perbedaan budaya kerja (I14)	Karyawan di Korea biasanya di dalam kantor juga menggunakan sandal (seperti sandal kamar), tapi di sini selalu memakai sepatu Orang lebih banyak menggunakan tangan kanan <u>Jam kerja</u> , di Korea kerja dari hari Senin – Jum’at dari pukul 8.00-18.00 (I14)
F6	Ada, lebih kepada masalah <i>traffic</i> (I14)	<u>Agama</u> , saya suka di sini pasti setiap orang punya agama, karena di Korea ada beberapa yang tidak punya agama <u>Traffic</u> , jalan di sini sempit, tapi kendaraan banyak dan tidak tertib (I14)
F7	Tidak ada, memang banyak perbedaan tapi tidak pernah memikirkan mana yang lebih baik atau buruk	<u>Agama</u> , awalnya saya belum paham dan tidak bisa menerima ketika karyawan meninggalkan pekerjaan sebelum jam 12 dan rapat <i>dipending</i> jika waktunya salat <u>Santai dalam bekerja</u> , orang-orang Korea bekerja dengan cepat bahkan di sini kadang orang bekerja sambil makan Tidak ada atasan yang membentak bawahan (I6)

Pertanyaan Informan	Interaksi dengan karyawan Indonesia	Penggunaan Media	Hubungan Pertemanan
F1	<p>Komunikasi, <u>tidak sering</u> hanya bertanya dan berdiskusi tentang pekerjaan yang tidak saya mengerti</p> <p>Kegiatan kantor, <u>sering</u> ikut kegiatan kantor seperti ketika perayaan ulang tahun karyawan, futsal satu <i>department</i>, dan tenis meja (I19, I22)</p>	Telepon seluler dengan saling berkirim SMS dengan rekan kerja asal Indonesia dan FB	<u>Samsul dan Ratih</u> , karena bisa berbahasa Korea
F2	<p>Komunikasi, <u>tidak sering</u> karena tidak banyak yang dibicarakan selain pekerjaan padahal saya senang berbicara dengan mereka semua</p> <p>Kegiatan kantor, acara ulang tahun karyawan dan acara rekreasi satu <i>department</i> ke gunung Bromo, saya sangat senang sekali (I25, I28, I29)</p>	<u>SMS</u> (telepon seluler) dan <u>FB</u> (<u>jejaring sosial</u>), dari situ saya belajar bahasa Indonesia yang dipakai sehari-hari, saya juga mempelajari singkatan kata yang digunakan ketika SMS dan di FB (I25)	Selain teman ekspatriat, juga dekat dengan rekan kerja yang sama usia tapi hanya beberapa
F3	Awal kedatangan menghindari interaksi dengan karyawan karena belum bisa berbahasa Indonesia dengan baik, namun sekarang saya suka berbincang dengan karyawan di sini meskipun bahasa Indonesia saya masih belum bagus (I12, I13)	<u>SMS dan FB</u> , selain itu juga internet untuk browsing berita tentang Korea. Ketika makan siang juga diputar lagu Indonesia, saya suka Ayu Ting Ting dan dari situ saya menambah kosakata bahasa Indonesia (O 27/4/2012)	<u>Guru</u> , dengan yang lain tidak terlalu dekat
F4	Hanya dengan penyelia	<u>SMS dan FB</u>	<u>Tidak ada</u>
F5	Hanya dengan penyelia	Internet untuk melihat berita <i>terupdate</i>	<u>Tidak ada</u>
F6	Hanya dengan penyelia	Internet untuk melihat berita <i>terupdate</i>	<u>Tidak ada</u>
F7	Ikut kegiatan minum kopi bersama karyawan di sore hari	<u>SMS</u>	<u>Tidak ada</u>

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Gambaran *culture shock* yang dialami informan dapat dijelaskan melalui masa persiapan perpindahan, kejadian *culture shock* yang dialami, dan proses adaptasi yang dilakukan informan.

1. Persiapan perpindahan yang dilakukan informan meliputi kesiapan mental, pembelajaran bahasa dan budaya. Akan tetapi tingkat persiapan yang dilakukan masing-masing informan berbeda, bahkan dalam penelitian ini ditemukan ada beberapa informan yang tidak melakukan persiapan. Perbedaan dan melakukan atau tidaknya persiapan dipengaruhi oleh waktu yang dimiliki sebelum perpindahan, pengalaman sebelumnya, dan motivasi internal individu.
2. a. Informan dalam penelitian ini tidak semuanya menjalani empat tahapan *culture shock*, hal ini menjadi penting karena dalam dua penelitian sebelumnya menyatakan bahwa setiap pendatang akan mengalami empat tahapan tersebut ketika memasuki lingkungan budaya yang baru.
b. *Culture shock* yang terjadi pada informan berawal dari ketidakmampuan informan berkomunikasi dengan orang-orang di lingkungan yang baru, faktor ini dapat disebut dengan hambatan bahasa. Selain itu faktor lainnya adalah: hilangnya *cues* yang familiar, putusya komunikasi interpersonal, dan perbedaan variasi budaya.

3. Strategi adaptasi yang dilakukan informan untuk mengurangi ketidakpastian dan meningkatkan adaptasi dilakukan dengan menjalin pertemanan baik dengan karyawan asal Indonesia dan kelompok etnis; mempelajari budaya di lingkungan yang baru yang diperoleh informan melalui rekan kerja dari Indonesia, media komunikasi interpersonal, internet, jejaring sosial, dan kelompok etnis; dan berpartisipasi dalam kegiatan budaya masyarakat setempat.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Perusahaan

- a. Sebelum mengirimkan karyawannya untuk ditugaskan di tempat yang berbeda dari budaya asalnya, ada baiknya perusahaan memberikan pelatihan, pemahaman dan training yang sesuai, demi tercapainya produktifitas kerja karyawannya karena terbebas dari *culture shock*.
- b. Perusahaan tidak hanya memberikan pelatihan bahasa, tetapi juga pengetahuan tentang budaya *host country*.
- c. Bagi orang-orang di *host country* yang bekerja secara langsung dengan ekspatriat diharapkan memiliki toleransi yang tinggi, sehingga dapat membantu ekspatriat mempercepat proses adaptasi dilingkungan kerja yang baru.

6.2.2 Bagi Karyawan Asing

- a. Melakukan persiapan sebelum perpindahan tentang bahasa dan budaya negara tujuan. Meskipun waktu yang dimiliki tidak banyak dan persiapan yang dilakukan tidak bisa maksimal, namun hal tersebut nantinya dapat mengantisipasinya terjadinya *culture shock*.

- b. Membuka diri dalam menjalin hubungan dengan karyawan dari Indonesia.
- c. Lebih sering mengikuti kegiatan yang melibatkan tidak hanya karyawan asing, tetapi juga dengan karyawan dari Indonesia.

6.2.3 Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya, jika ingin meneliti tentang ekspatriat sebaiknya memilih ekspatriat yang juga banyak berinteraksi dengan lingkungan sosial di luar lingkungan kerja agar pengalaman *culture shock* yang diteliti lebih maksimal.
- b. Ada baiknya meminta saran terlebih dahulu dari informan dalam mengevaluasi perbendaharaan kata yang mudah dimengerti oleh informan agar jawaban dari setiap informan sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan agar peneliti tidak melakukan *leading question*.
- c. Pastikan untuk selalu memeriksa alat pengumpul data setiap akan melakukan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Boveé, Courtland L., & Thill, John V. 2008. *Business Communication Today 9th Edition*. USA: Pearson Prentice Hall.
- Bungin, Burhan. 2007. *Sosiologi Komunikasi, Teori, Paradigma, dan Diskursus Teknologi Komunikasi di Masyarakat*. Jakarta: Kencana.
- Dayakisni, Tri, & Yuniardi, Salis. 2008. *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.
- Deresky, Helen. 1997. *International Management: Managing Across Borders and Cultures 2nd Edition*. USA: Addison-Wesley Educational Publisher Inc.
- DeVito, Joseph A. 2011. *Komunikasi Antarmanusia*. Tangerang: KARISMA Publishing Group.
- Dodd, C. H. 1998. *Dynamics of Intercultural Communication*. USA: McGraw Hill.
- Griffin, E. M. 2006. *A First Look at Communication Theory*. Boston: McGraw Hill.
- Gudykunst, W. B. 2005. *Theorizing About Intercultural Communication*. California: Sage Publications.
- Gudykunst, W. B. 2003. *Cross Cultural Communication*. California: Sage Publications.
- Hodgetts, Richard M., & Luthans, Fred. 1991. *International Management*. Singapore: McGraw-Hill, Inc.
- Hofstede, Geertz. 2011. *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations, Edisi ke-2*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hybels, Sandra, & Weaver II, Richard L. 2004. *Communicating Effectively 7th Edition*. New York: McGraw Hill.
- Koentjaraningrat. 1983. *Pengantar Ilmu Antropologi*. Jakarta: IKAPI.
- Kriyantono, Rachmat. 2008. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Lane, Henry W., & DiStefano, Joseph J. 1992. *International Management Behavior 2nd Edition*. USA: PWS-KENT Publishing Company.

- Liliweri, Allo. 2011. *Komunikasi: Serba Ada Serba Makna*. Jakarta: Kencana.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Miller, K. 2005. *Communication Theories Perspectives, Processes and Contexts 2nd Edition*. Boston: McGraw Hill.
- Mulyana, Deddy, & Rakhmat, Jalaluddin. 2001. *Komunikasi Antarbudaya Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: Rosdakarya.
- Muslimin. 2002. *Metode Penelitian di Bidang Sosial*. Malang: Bayumedia dan UMM Press.
- Samovar, Larry A., Porter, Richard E., & McDaniel, Edwin R. 2010. *Komunikasi Lintas Budaya*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ting-Toomey, Stella. 1999. *Communicating Across Cultures*. New York: The Guilford Press.
- West, Richard, & Turner, Lynn H. 2008. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3 Jilid 1*. Jakarta: Salemba Humanika.
- West, Richard, & Turner, Lynn H. 2007. *Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi Edisi 3 Jilid 2*. Jakarta: Salemba Humanika.

Jurnal

- Agung, S. Agung & Kusumastuti, Y. Indah. 2007. Resensi Buku: *Cross Cultural and Intercultural Communication*. *Jurnal Transdisiplin Sosiologi, Komunikasi, dan Ekologi Manusia*, Vol. 01, No. 03, p. 465-482
- Kaye, Marianna, & Taylor, William G.K. 1997. *Expatriate Culture Shock in China: a Study in the Beijing Hotel Industry*. *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 12 Iss: 8, pp.496 - 510
- Jenkins, Emma M. & Mockaitis, Audra I. Desember 2010. *You're from where? The Influence of Distance factors on New Zealand Expatriates' Cross-Cultural Adjustment*. *The International Journal of Human Resource Management*, Vol. 21, No. 15, p. 2694-2715

Skripsi

Ekida, Primadita R. 2012. Komunikasi Antarbudaya dalam Meminimalisasi *Culture Shock* (Studi Fenomenologi pada Proses Adaptasi Pemain Sepak Bola Asing). Universitas Brawijaya. Malang.

Damifar, A. A. (2011). Gambaran Penyesuaian Diri pada Mahasiswa Asing di Universitas Indonesia. Universitas Indonesia. Jakarta.

Kirana, Rahaditya P. (2010). Strategi Adaptasi Pekerja Jepang terhadap *Culture Shock*: Studi Kasus terhadap Pekerja Jepang di Instansi Pemerintah di Surabaya. Universitas Airlangga. Surabaya.

Pinem, Emma V. (2011). *Culture Shock* Dalam Interaksi Komunikasi Antarbudaya pada Mahasiswa Asal Malaysia di Medan. Medan.

Website

eng.cjcheiljedang.com diakses pada 14 Maret 2012 pukul 20.36 WIB

halodokterku.blogspot.com diakses pada 18 Juli 2012 pukul 10.02 WIB

indonology.com/tag/pengertian-soju diakses pada 3 Juli 2012 pukul 02.57 WIB

world.kbs.co.kr/indonesian, diakses pada 5 Juli 2012 6.06 WIB



LAMPIRAN



Lampiran 1**INTERVIEW GUIDE**

1. Profil Informan
 - a. Nama
 - b. Tempat, tanggal lahir
 - c. Pendidikan terakhir
 - d. Keluarga
 - e. Di CJIP bekerja di department apa? Berapa lama? Jabatan?
2. Reaksi/perasaan anda ketika pertama kali mendapat kabar harus berangkat ke Indonesia?
3. Apakah anda mengetahui Indonesia sebelumnya?
4. Berapa lama akhirnya hingga anda berangkat ke Indonesia setelah mendapat perintah dari pimpinan anda?
5. Persiapan apa saja yang anda lakukan sebelum berangkat ke Indonesia? Mencari info (seperti lewat internet atau dari senior di kantor yang pernah ke Indonesia)/belajar bahasa (berapa lama)?
6. Apa yang anda bayangkan/ekspektasi anda tentang Indonesia ketika anda sampai di sana nantinya?
7. Ketika pertama kali sampai di Indonesia apa yang anda rasakan? (bila jawaban bahagia, bahagia yang seperti apa dan berapa lama perasaan itu berlangsung)
8. Apakah kenyataan yang anda rasakan tentang Indonesia sama dengan apa yang anda harapkan/ekspektasikan sebelumnya? (kalau tidak sama, apa yang tidak sama)
9. Pada beberapa minggu pertama anda di Indonesia pernahkan anda merasa sakit (seperti sakit kepala dan sakit perut) yang tidak anda ketahui penyebabnya? Apakah anda juga mengalami gangguan susah tidur? Berlangsung berapa lama?
10. Apakah anda juga merasa selalu ingin kembali ke Korea? Selalu merasa rindu keluarga dan teman-teman (pacar, jika ada)?
11. Pada beberapa minggu pertama anda, budaya seperti apa yang tidak bisa anda terima/tidak disukai? (tentang kebiasaan atau lain sebagainya)
12. Bagaimana menurut anda budaya di negara Indonesia?
13. Pernahkan anda merasa bahwa budaya negara anda lebih baik?
14. Bagaimana dengan penduduk Indonesia (khususnya orang-orang di kantor)? (apakah sesuai juga dengan bayangan anda tentang orang Indonesia sebelumnya)
15. Kalau saat ini, apakah anda sudah mulai nyaman dengan budaya yang ada di sini? (jelaskan)
16. Seberapa sering anda melakukan kontak dengan penduduk pribumi? (seperti berkomunikasi, bergabung di kegiatan yang diadakan yang melibatkan penduduk pribumi)
17. Siapa orang di kantor yang sering anda ajak untuk berkomunikasi? (kenapa? Tentang masalah apa?)
18. Hambatan komunikasi antarbudaya apa saja yang sering anda rasakan/temui? (perbedaan dalam memahami bahasa nonverbal)
19. Bagaimana anda mengatasi hambatan komunikasi antarbudaya tersebut?
20. Selama masa adaptasi bagaimana anda menghadapi perbedaan bahasa? Komunikasi yang bagaimana yang anda gunakan ketika anda harus

melakukan kontak dengan penduduk pribumi (nonverbal/verbal dan mana yg lbh sering digunakan)

21. (Kemana anda menghabiskan liburan/akhir pekan anda? Dengan siapa?) Apakah anda memiliki teman selain dari teman ekspatriat anda? (jawaban tidak, kenapa?)
22. Bagaimana penduduk pribumi/orang-orang di kantor membantu anda dalam proses adaptasi?



Lampiran 2

TRANSKRIP INTERVIEW

Lampiran a: Transkrip *Interview* Kim Doo Jin

22 Maret 2012, pukul 10.10 WIB

Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat siang Mr. Kim, apakah anda tidak sibuk siang ini?
 Doo Jin : Selamat siang. Tidak, saya tidak sibuk.
 Afrizta : Mr. Kang, saya ingin bertanya beberapa pertanyaan. Mungkin pertanyaan-pertanyaannya sudah pernah anda tanyakan sebelumnya.
 Doo Jin : Ah tidak apa-apa, 관찮아요... (tertawa)
 Afrizta : Siapa nama anda?
 Doo Jin : Kim, Kim Doo Jin.
 Afrizta : Anda lahir di mana?
 Doo Jin : Kota atau negara?
 Afrizta : Kota, saya tahu pasti anda lahir di Korea Selatan.
 Doo Jin : (tertawa)... Saya lahir di Dajeon.
 Afrizta : Apakah itu dekat dengan Seoul?
 Doo Jin : Kalau anda naik kereta cepat ke Seoul dari Dajeon mungkin dua jam. Tapi harga tiketnya sangat mahal.
 Afrizta : Oh begitu... Kalau boleh tahu, berapa tanggal lahir anda?
 Doo Jin : 1 November 1986.
 Afrizta : Sudah berapa lama anda bergabung di CJ Cheil Jedang?
 Doo Jin : Baru 9 bulan
 Afrizta : Jadi ketika anda masuk perusahaan anda berusia...
 Doo Jin : 24 tahun
 Afrizta : Sudah berapa lama anda berada di Cheil Jedang Indonesia?
 Doo Jin : Baru 4 bulan.
 Afrizta : Mr. Kim, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia, bagaimana perasaan anda?
 Doo Jin : Pertama saya dengar harus pergi ke Indonesia, saya tidak ada rasa apa-apa... (tertawa). Pertama saya kerja di CJ, saya memang ada rasa ingin pergi ke CJ Indonesia, karena CJ Pasuruan berdiri sudah lama dan saya pikir saya dapat belajar banyak dari pada di cabang CJ di negara lainnya. Mesin-mesin yang digunakan juga lengkap.
 Afrizta : Kapan anda diberitahu harus pergi ke CJ Indonesia?
 Doo Jin : 3 minggu sebelum keberangkatan ke CJ Indonesia.
 Afrizta : Kemudian setelah anda tahu harus pergi ke Indonesia, apakah anda mencari tahu tentang Indonesia, tentang CJ Indonesia dan budaya Indonesia?
 Doo Jin : Saya hanya mencari tahu informasi tentang CJ Indonesia dari senior saya, Mr. KH Lim yang sudah pernah bekerja di sini.
 Afrizta : Anda hanya bertanya tentang pabrik saja, tidak tentang budaya Indonesia?
 Doo Jin : Hmmmm... tidak (tertawa), saya tidak mencari tahu tentang informasi lainnya.

- Afrizta : Kalau dari pabrik di sana, tidak ada training bahasa atau perkenalan tentang budaya Indonesia?
- Doo Jin : Tidak ada, ya tidak ada (tertawa)
- Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia?
- Doo Jin : Saya pikir pasti udaranya panas, hanya itu (tertawa)
- Afrizta : Apa anda pernah pergi ke negara lain sebelumnya?
- Doo Jin : Ya, saya pernah pergi ke Australia selama tiga bulan ketika saya kuliah untuk belajar tentang bio.
- Afrizta : Apa yang anda rasakan ketika pertama kali datang di Indonesia?
- Doo Jin : Saya merasa seperti saya ikut wajib militer lagi (tertawa). Saya jauh dari keluarga, teman dan orang-orang yang saya kenal.
- Afrizta : Apakah anda senang akhirnya anda bisa berada di sini?
- Doo Jin : Ya, saya merasa senang. Tapi tidak seperti Mr. Choi, kalau dia sangat senang sekali dari awal sampai sekarang (tertawa).
- Afrizta : Berapa lama perasaan bahagia pada awal kedatangan itu berlangsung?
- Doo Jin : Tidak lama, hanya awal saja karena saya tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang di sini. Tapi setelah saya bisa berbicara Bahasa Indonesia, saya mulai senang lagi berada di sini. Bisa SMS menggunakan bahasa Indonesia.
- Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda sering merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
- Doo Jin : Tidak saya tidak pernah merasa seperti itu. Saya pernah sakit dan saya pikir karena saya rindu Korea. Saya pernah sakit perut ketika pertama kali mencoba makanan Indonesia, yang paling saya rindukan adalah makanan Korea. Karena saya tipe orang yang tidak suka mencoba-coba makanan asing. Saya pernah ketika di Australia dan teman saya yang dari Srilanka mengajak saya makan makanan Asia, dan saya tidak suka (tertawa).
- Afrizta : Kalau sekarang, anda masing ingin sekali pulang ke Korea?
- Doo Jin : Ya, saya selalu ingin pulang ke Korea. Karena sejak saya 22 tahun sampai sekarang, waktu bertemu keluarga sangat sedikit. Saya ikut wajib militer dua tahun kemudian setelah ikut wajib militer saya langsung bekerja di CJ, di Seoul.
- Afrizta : Apakah anda merasa bahwa budaya Korea lebih baik daripada budaya yang ada di sini?
- Doo Jin : Saya pikir orang di sini baik, mereka lebih sering tertawa. Tidak ada lagi, hanya akses internet lebih cepat di Korea mungkin karena orang Korea mau cepat-cepat (tertawa). Jadi mungkin teknologi lebih baik di sana, tapi saya selalu berpikiran positif tentang budaya di sini.
- Afrizta : Saat ini, anda sudah nyaman berada di sini?
- Doo Jin : Ya, lebih nyaman sekarang karena saya sudah bisa berbicara bahasa Indonesia. Tapi tetap saja kadang-kadang saya ingin pulang ke Korea.
- Afrizta : Bagaimana orang-orang di sini menurut anda?
- Doo Jin : Menurut saya, orang di sini tidak cepat marah mereka lebih sabar dalam menghadapi masalah. Pernah suatu ketika terjadi kegagalan di proses dan ketika dia menyampaikan laporan suasana dengan pimpinannya sama sekali tidak tegang. Pimpinannya juga tidak

marah-marah, malah sesekali mereka tertawa. Kalau di Korea, pasti sudah dimarahi atasan, dan bisa jadi tidak berani untuk melaporkan keadaan yang sedang terjadi.

Afrizta : Seberapa sering anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia yang ada di sini?

Doo Jin : Tidak sering, paling mereka bertanya nama, umur, pacar, menikah, itu saja. Mungkin ketika di proses ada hal yang tidak saya mengerti saya akan bertanya, itupun dalam bahasa Inggris atau saya menjelaskan menggunakan gambar.

Afrizta : Kalau kegiatan kantor yang melibatkan karyawan Indonesia, apa anda sering ikut di dalamnya?

Doo Jin : Ya, saya biasanya ikut.

Afrizta : Tapi anda tidap pernah ikut acara senam pagi atau aerobik.

Doo Jin : Ah itu, di Korea aerobik hanya untuk perempuan saja, laki-laki Korea tidak melakukan. Laki-laki Korea itu melakukan olahraga di gym, laki-laki harus menjadi laki-laki sejati, tidak aerobik atau yoga.

Afrizta : Lalu kegiatan kantor seperti apa yang anda ikuti?

Doo Jin : Saya ikut acara ulang tahun karyawan, futsal ketika saya masih di produksi, dan tenis meja saya pernah tiga kali.

Afrizta : Di kantor, selain dengan bu guru apakah anda juga berbicara dengan orang lain menggunakan bahasa Indonesia?

Doo Jin : Tidak banyak, yang kami bicarakan hanya tentang pekerjaan. Seperti “Anda cari apa?”, “Apa yang bisa saya bantu?”. di RTC banyak yang seumuran dengan saya, jadi saya berteman dengan mereka, saya juga terkadang SMS dengan mereka menggunakan bahasa Indonesia.

Afrizta : Sebelum anda bisa berbicara dengan Bahasa Indonesia, bagaimana anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia?

Doo Jin : Saya coba menjelaskan dengan gambar dan berbicara dengan melihat kamus. Tapi di RTC ada Ratih dan Samsul yang bisa bahasa Korea, kemudian saya Tanya kepada mereka bahasa Indonesianya apa kemudian saya catat.

Afrizta : Apakah orang-orang Korea yang ada di sini membantu anda untuk beradaptasi?

Doo Jin : Ya, setiap Sabtu saya selalu bertanya tentang apa yang harus saya lakukan minggu depan dan sharing tentang tempat untuk menghabiskan akhir pekan dan setiap akhir pekan saya selalu pergi ke Surabaya.

Afrizta : Baiklah kalau begitu, terima kasih untuk waktunya.

Doo Jin : Iya, sama-sama

Lampiran b: Transkrip *Interview* Choi Yoon

22 Maret 2012, pukul 11.20 WIB

Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat siang Mr. Kimii, anda kelihatan sibuk sekali?
Yoon : Ah, tidak. Saya tadi mengurus sesuatu, tapi sekarang sudah selesai.
- Afrizta : Mr. Kangi, saya ingin menanyakan beberapa pertanyaan. Mungkin pertanyaannya sudah pernah saya tanyakan sebelumnya.
Yoon : (mengangguk) Silahkan.
Afrizta : Siapa nama anda?
Yoon : Choi Yoon.
Afrizta : Anda lahir di mana?
Yoon : Saya lahir di Busan.
Afrizta : Berapa tanggal lahir anda?
Yoon : 7 April 1986.
Afrizta : Sudah berapa lama anda bergabung di CJ Cheil Jedang?
Yoon : 9 bulan
Afrizta : Jadi, anda juga berusia 24 tahun ketika pertama bergabung di CJ?
Yoon : Ya, 24 tahun
Afrizta : Sudah berapa lama anda berada di Cheil Jedang Indonesia?
Yoon : 4 bulan.
Afrizta : Mr. Kimi, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia, bagaimana perasaan anda?
Yoon : Saya senang, karena pabrik di Indonesia lebih bagus dibanding pabrik di Cina. Saya tidak mau di kirim ke Cina, karena bahasanya susah, sehingga untuk mengerjakan pekerjaan juga susah dan dalam berkomunikasi saya tidak bisa.
Afrizta : Kenapa susah? Bukankah huruf Korea kuno itu diadopsi dari huruf Cina.
Yoon : (menggeleng)... Huruf Korea kuno tidak sama dengan huruf Cina. Di sana, setiap orang memiliki *translator* sendiri-sendiri untuk mempermudah berkomunikasi dengan karyawan lainnya yang berasal dari Cina.
Afrizta : Oh begitu... kemudian kapan anda diberitahu harus pergi ke CJ Indonesia?
Yoon : 3 minggu sebelum saya berangkat ke Indonesia.
Afrizta : Kemudian setelah anda tahu harus pergi ke Indonesia, apakah anda mencari tahu tentang Indonesia, tentang CJ Indonesia dan budaya Indonesia?
Yoon : Ya. Saya bertanya kepada ayah saya tentang Indonesia.
Afrizta : Apakah ayah anda pernah ke Indonesia?
Yoon : Ya, dia pernah bekerja di Indonesia pada tahun 1993 – 1995.
Afrizta : Kemudian, apa saja informasi yang anda peroleh tentang Indonesia dari ayah anda?
Yoon : Banyak sekali, seperti orang Indonesia makan menggunakan tangan kanan dan tidak menggunakan tangan kiri karena itu tidak sopan, kemudi mobil berada di sebelah kanan, tidak ada *tissue* di toilet, air dari keran tidak bisa diminum, tidak baik mengusap/memukul kepala orang. Itu yang saya ingat, ayah saya

bercerita tentang hal yang boleh dan tidak boleh saya lakukan ketika di sini.

- Afrizta : Anda juga belajar bahasa Indonesia dari ayah anda?
- Yoon : Tidak, ayah saya sudah lupa bahasa Indonesia. Setelah saya diberitahu harus pergi ke Indonesia, saya membeli buku pelajaran bahasa Indonesia dan sedikit belajar bahasa Indonesia dari buku itu. Meskipun waktu saya sebelum berangkat ke Indonesia sudah tidak banyak, tapi saya berusaha belajar sedikit tentang bahasa Indonesia.
- Afrizta : Anda pernah bilang kalau anda juga mencari informasi tentang Indonesia melalui internet. Informasi seperti apa yang anda cari?
- Yoon : Hmmmm,, Itu lebih kepada budaya orang Indonesia secara global. Dari internet saya tahu bahwa penduduk di sini mayoritas muslim. Saya juga mencari tahu tentang tempat-tempat wisata dan makanan Indonesia.
- Afrizta : Kalau dari pabrik di sana, tidak ada training bahasa atau pengenalan tentang budaya Indonesia?
- Yoon : Tidak ada.
- Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia?
- Yoon : Mungkin saya hanya berpikir tentang perbedaan musim.
- Afrizta : Apa anda pernah pergi ke negara lain sebelumnya?
- Yoon : Tidak, saya tidak pernah.
- Afrizta : Setelah di Indonesia, apakah semua informasi yang anda kumpulkan tentang Indonesia sesuai dengan kenyataan?
- Yoon : Hmm... ya.
- Afrizta : Apa yang anda rasakan ketika pertama kali datang di Indonesia?
- Yoon : Yang pasti saya senang akhirnya saya berada di sini.
- Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda pernah merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
- Yoon : Tidak saya tidak pernah merasa seperti itu. Mungkin pada awal saya sakit flu, itu karena saya belum terbiasa dengan udara di sini. Tapi setelah beberapa hari sudah tidak pernah.
- Afrizta : Apakah anda merasa selalu ingin pulang di awal kedatangan anda di Indonesia?
- Yoon : Ya, terkadang saya ingin pulang ke Korea. Tapi tidak selalu, kadang-kadang saja.
- Afrizta : Pada minggu-minggu pertama anda berada di sini, budaya seperti apa yang tidak bisa anda terima?
- Yoon : Saya rasa tidak ada, saya mulai terbiasa dengan cuaca panas di sini. Saya juga menyukai makanan Indonesia, saya juga tidak ada masalah dengan orang di sini. Semuanya baik.
- Afrizta : Apakah anda merasa bahwa budaya Korea lebih baik daripada budaya yang ada di sini?
- Yoon : Saya tidak pernah berpikir budaya Korea atau Indonesia lebih baik, karena setiap budaya suatu negara pasti berbeda dan itu tidak bisa dibandingkan. Tapi ketika saya pergi ke Surabaya, saya melihat banyak anak kecil di jalanan (pengemis) meminta-minta, bukankah itu sangat berbahaya? Dan di Korea tidak ada yang seperti itu (pengemis).

- Afrizta : Itu sebenarnya juga tidak diperbolehkan di sini, tapi peraturan tidak dilaksanakan dengan ketat. Mmmmm,, Mr. Kangi untuk saat ini, apakah anda sudah nyaman berada di sini?
- Yoon : Ya, saya merasa nyaman sejak pertama kali datang. Tetapi ketika saya sudah mulai bisa berbicara bahasa Indonesia, saya semakin nyaman berada di sini. Lagipula saya juga menyukai makanan Indonesia, jadi tidak ada masalah untuk saya.
- Afrizta : Apakah itu membuat anda tidak ingin pulang ke Korea?
- Yoon : Ah, tidak juga. Saya bagaimanapun tetap ingin pulang ke Korea.
- Afrizta : Bagaimana kalau setelah masa OJT anda berakhir, ternyata anda harus bekerja di sini minimal dalam waktu satu tahun seperti MJ Kim?
- Yoon : Saya pikir saya akan menyukainya, lagipula di sini banyak hal yang bisa saya pelajari. Banyak orang CJ di Korea yang ingin belajar di pabrik Pasuruan, karena memang di sini bagus.
- Afrizta : Apa pendapat anda tentang orang-orang di sini?
- Yoon : Mereka baik, banyak tersenyum, tidak mudah marah. Seperti manajer saya, dia orang Indonesia dan dia orang yang sangat sabar sekali.
- Afrizta : Seberapa sering anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia yang ada di sini?
- Yoon : Saya senang berbicara dengan karyawan di sini, tapi tidak banyak yang kita bicarakan. Saya senang punya banyak teman, saya sering berkirim SMS dengan karyawan sini menggunakan bahasa Indonesia dan di FB saya juga saya berteman dengan beberapa orang Indonesia. Tetapi saya masih belum mengerti dengan bahasa yang dipakai oleh teman-teman Indonesia saya di FB, seperti mereka menggunakan “tp” untuk tetapi, kemudian kata tidak apa-apa menjadi “tidak apa2”.
- Afrizta : Pernahkan teman anda menulis “gpp” untuk menyatakan tidak apa-apa?
- Yoon : Ah, iya. Saya tidak mengerti kenapa itu bisa berarti tidak apa-apa.
- Afrizta : Itu kepanjangan dari gak apa-apa. Kata “gak” diadopsi dari bahasa jawa yang artinya tidak.
- Yoon : Oh, seperti itu.
- Afrizta : Apakah anda sering ikut kegiatan kantor yang melibatkan karyawan Indonesia?
- Yoon : Ya, saya pernah ikut acara ulang tahun karyawan.
- Afrizta : Kalau futsal dan tenis meja, apakah anda juga pernah ikut?
- Yoon : Tidak, saya tidak pernah. Saya pernah ikut acara liburan karyawan, waktu itu satu department pergi ke Gunung Bromo.
- Afrizta : Di kantor, selain dengan bu guru apakah anda juga berbicara dengan orang lain menggunakan bahasa Indonesia?
- Yoon : Tidak banyak, yang kami bicarakan hanya tentang pekerjaan. Seperti “Anda cari apa?”, “Apa yang bisa saya bantu?”. di RTC banyak yang seumuran dengan saya, jadi saya berteman dengan mereka, saya juga terkadang SMS dengan mereka menggunakan bahasa Indonesia.
- Afrizta : Sebelum anda bisa lancar berbicara dengan Bahasa Indonesia, bagaimana anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia?

- Yoon : Saya berusaha menggunakan bahasa Indonesia setiap berbicara dengan karyawan di sini, meskipun kadang saya campur dengan bahasa Inggris.
- Afrizta : Apakah orang-orang Korea yang ada di sini membantu anda untuk beradaptasi?
- Yoon : Ya, Mr. Kang mengajak saya dan teman yang lain menghabiskan akhir pekan untuk pergi ke Surabaya. Saya diperkenalkan makanan-makanan Indonesia, kebetulan sekali saya dan dia adalah orang yang suka mencoba makanan baru, dan menurut kami makanan Indonesia sangat unik. Kami juga menyukainya.
- Afrizta : Baiklah kalau begitu, terima kasih untuk waktunya.
- Yoon : Sama-sama

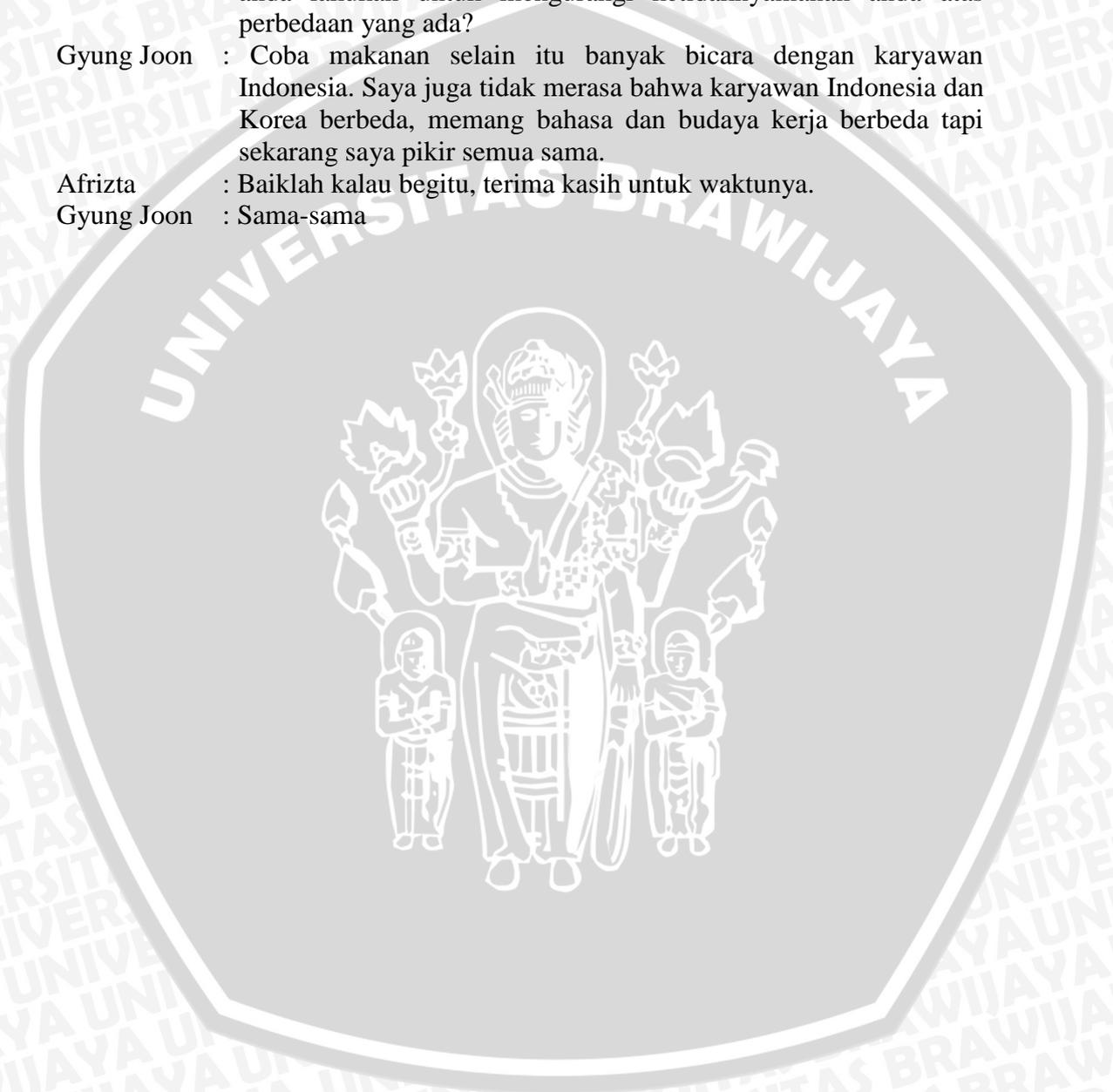


Lampiran c: Transkrip *Interview* Kang Gyung Joon
 22 Maret 2012, pukul 14.43 WIB
 Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat sore Mr. Kang.
 Gyung Joon : Selamat sore.
 Afrizta : Mr. Kang, saya ingin bertanya beberapa pertanyaan. Mungkin pertanyaannya sudah pernah saya tanyakan sebelumnya.
 Gyung Joon : Ok, tidak apa-apa.
 Afrizta : Siapa nama anda?
 Gyung Joon : Kang Gyung Joon.
 Afrizta : Anda lahir di mana?
 Gyung Joon : Saya lahir di Seoul.
 Afrizta : Kalau boleh tahu, berapa tanggal lahir anda?
 Gyung Joon : 29 September 1984.
 Afrizta : Sudah berapa lama anda berada di Cheil Jedang Indonesia?
 Gyung Joon : Saya di sini sudah lebih dari 10 bulan, mungkin hampir 1 tahun.
 Afrizta : Bisa anda ceritakan pengalaman anda ketika pertama kali bekerja di sini?
 Gyung Joon : Waktu itu yang saya pikir hanya saya harus bisa bekerja dengan baik, saya tidak berfikir harus belajar bahasa Indonesia, tetapi ternyata saya harus bekerja lama di sini, jadi saya mulai serius belajar bahasa Indonesia. Pada awalnya saya menggunakan bahasa Inggris dan Indonesia untuk berkomunikasi, tetapi lebih banyak menggunakan bahasa Inggris.
 Afrizta : Apakah anda pernah pergi ke luar negeri sebelumnya?
 Gyung Joon : Ya, banyak. Saya pernah ke New Zeland selama 1,5 tahun untuk belajar bahasa Inggris. Singapura, Japan, Thai, Hongkong, Malaysia, dan beberapa negara di Eropa. Tapi itu hanya untuk liburan, terakhir saya dan keluarga pergi ke Taiwan.
 Afrizta : Apa perasaan anda ketika harus pergi ke PT. CJIP?
 Gyung Joon : Saya senang sekali, karena saya pada dasarnya adalah orang yang suka *travelling* dan saya belum pernah ke Indonesia sebelumnya. Jadi saya pikir ini adalah kesempatan yang bagus untuk bisa mengenal Indonesia, hanya satu yang membuat saya sedih yaitu harus berpisah dari pacar saya. Tapi sekarang sudah putus, jadi tidak apa-apa saya harus bekerja lama di sini (tertawa).
 Afrizta : Anda pernah tahu tentang Indonesia sebelumnya?
 Gyung Joon : Waktu saya di New Zeland, ada teman saya yang berasal dari Jakarta dan sedikit dia bercerita tentang Indonesia. Saya juga tahu Indonesia dari bencana tsunami dari berita.
 Afrizta : Persiapan apa yang anda lakukan sebelum berangkat ke Indonesia?
 Gyung Joon : Saya tidak melakukan persiapan apa-apa, karena memang tidak ada waktu. Lagipula waktu itu saya pikir saya hanya akan bekerja di sini maksimal 6 bulan di bagian Fermentasi dan pulang kembali ke korea untuk mengaplikasikan di pabrik sana, tetapi ternyata masa kerja saya diperpanjang 1,5 tahun dan saya dipindahkan ke department inovasi.
 Afrizta : Bagaimana perasaan anda waktu itu?

- Gyung Joon : Saya senang karena pada waktu itu saya sudah suka tinggal di sini dan saya juga merasa puas, karena orang seusia saya di Korea tidak semuanya punya kesempatan untuk bekerja di luar negeri.
- Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia sebelumnya?
- Gyung Joon : Panas (tertawa), saya tidak pikir ternyata wanita Indonesia banyak memakai kerudung karena teman saya yang bertemu di New Zeland tidak pakai kerudung.
- Afrizta : Apa saja hal-hal yang membuat anda terkejut ?
- Gyung Joon : Tidak ada, saya suka makanan Indonesia. Kalau di pabrik orang-orang Indonesia terkadang datang tidak tepat waktu, mereka juga sedikit santai dalam bekerja. Kalau di Korea orang-orang bekerja serius. Seperti waktu saya masih di fermentasi, waktu itu terjadi kontaminasi bakteri, tetapi orang-orang Indonesia waktu melaporkannya masih bisa santai. Kalau di pabrik di Korea, ada kontaminasi orang-orang akan takut untuk melaporkannya.
- Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda sering merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
- Gyung Joon : Saya rasa tidak pernah, mungkin waktu mencoba makanan Indonesia saya sempat beberapa kali sakit perut, tapi saya tidak pernah berhenti untuk mencoba makanan Indonesia.
- Afrizta : Pernahkah anda merasa tidak nyaman ketika berada di sini?
- Gyung Joon : Ya, karena semuanya berbeda. Saya pernah merasa sangat tidak nyaman ketika saya tidak bisa berkomunikasi dengan orang-orang yang ada di sini.
- Afrizta : Jadi, waktu pertama kali, bagaimana cara anda untuk berkomunikasi dengan karyawan Indonesia?
- Gyung Joon : (Tertawa) Saya memilih untuk tidak berbicara dengan siapapun.
- Afrizta : Tidak menggunakan bahasa Inggris atau *body language*?
- Gyung Joon : Tidak, saya lebih memilih untuk bekerja saja sepanjang waktu dan menghindari untuk berinteraksi dengan rekan kerja saya. Tapi ketika saya mulai sedikit bisa bahasa Indonesia, saya mulai terbuka dengan rekan kerja saya.
- Afrizta : Oh seperti itu, apakah anda sering memiliki keinginan untuk pulang ke Korea?
- Gyung Joon : Saya pikir, tidak. Saya memang rindu keluarga dan teman di Korea, tapi kalau harus berpisah 1 atau 2 tahun saja, menurut saya tidak apa-apa.
- Afrizta : Pernahkah anda merasa budaya negara asal anda lebih baik dari budaya di sini?
- Gyung Joon : Saya tidak pernah berfikir seperti itu, saya pikir kalau saya tinggal di suatu negara saya harus bisa memahami dan menghargai budayanya.
- Afrizta : Nyamankah anda sekarang tinggal di sini?
- Gyung Joon : Ya, semakin hari saya semakin gemuk. Itu tandanya saya sangat suka tinggal di sini (tertawa).
- Afrizta : Seberapa sering anda ikut kegiatan yang diadakan perusahaan?
- Gyung Joon : Saya jarang sekali, mungkin ketika acara ulang tahun karyawan, tetapi beberapa waktu terakhir saya sering makan di luar dengan beberapa karyawan Indonesia.

- Afrizta : Apakah orang Korea yang ada di sini banyak membantu anda untuk beradaptasi dengan budaya yang ada di sini?
- Gyung Joon : Ya, KH Lim mengajak ke tempat-tempat untuk menghabiskan akhir pekan dan memperkenalkan makanan Indonesia. Karena saya juga tidak punya teman banyak, jadi saya tidak tahu harus pergi ke mana.
- Afrizta : Baiklah Mr. Kang, terakhir menurut anda sendiri, apa yang telah anda lakukan untuk mengurangi ketidaknyamanan anda atas perbedaan yang ada?
- Gyung Joon : Coba makanan selain itu banyak bicara dengan karyawan Indonesia. Saya juga tidak merasa bahwa karyawan Indonesia dan Korea berbeda, memang bahasa dan budaya kerja berbeda tapi sekarang saya pikir semua sama.
- Afrizta : Baiklah kalau begitu, terima kasih untuk waktunya.
- Gyung Joon : Sama-sama



Lampiran d: Transkrip *Interview* Lee Yeong Tae

24 Maret 2012, pukul 08.15 WIB

Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat pagi Mr. Yeom.
Yeong Tae : Selamat pagi.
Afrizta : Bisa kita mulai interviewnya?
Yeong Tae : Ok.
Afrizta : Siapa nama anda?
Yeong Tae : Lee Yeong Tae.
Afrizta : Anda lahir di mana?
Yeong Tae : Saya lahir di Pohang.
Afrizta : Dekat dengan Seoul?
Yeong Tae : Tidak, 5 jam naik kereta express.
Afrizta : Oh lebih jauh dari rumah Mr. Kang.
Yeong Tae : Ya, tapi rumah Mr. Kangi yang paling jauh dari Seoul.
Afrizta : Kalau boleh tahu, berapa tanggal lahir anda?
Yeong Tae : 31 Agustus 1985.
Afrizta : Sudah berapa lama anda bergabung di CJ Cheil Jedang?
Yeong Tae : 9 bulan
Afrizta : Usia anda ketika masuk perusahaan adalah 25 tahun.
Yeong Tae : (mengangguk) Ya
Afrizta : Sudah berapa lama anda berada di Cheil Jedang Indonesia?
Yeong Tae : 4 bulan.
Afrizta : Di CJ Indonesia, di department apa anda bekerja?
Yeong Tae : Department Maintenance
Afrizta : Mr. Yeom, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia, bagaimana perasaan anda?
Yeong Tae : (tertawa) Saya tidak tahu, saya senang bekerja di Korea. Tapi jika saya dari sini harus dipindah ke negara lain, saya lebih senang tetap berada di Indonesia, karena saya banyak mendapat ilmu di sini dan saya tidak mau lagi belajar bahasa asing. Saya tidak begitu suka pergi ke tempat asing.
Afrizta : Anda *happy* mendengar kabar tersebut?
Yeong Tae : Mmmmm... saya tidak
Afrizta : Kapan anda diberitahu harus pergi ke CJ Indonesia?
Yeong Tae : 3 minggu sebelum keberangkatan ke CJ Indonesia.
Afrizta : Kemudian setelah anda tahu harus pergi ke Indonesia, apakah anda mencari tahu tentang Indonesia, tentang CJ Indonesia dan budaya Indonesia?
Yeong Tae : Tidak, oh ya saya bertanya kepada KH Lim. Ketika saya mahasiswa saya hanya tahu CJ, tetapi tidak tahu tentang CJ Indonesia dan ketika sudah bekerja di CJ saya baru tahu ada CJ di Indonesia.
Afrizta : Informasi tentang Indonesia secara global anda tidak mencari informasinya?
Yeong Tae : Tidak (tertawa)
Afrizta : Apa anda pernah pergi ke negara lain sebelumnya?
Yeong Tae : Tidak pernah (tertawa)

- Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia sebelum anda datang ke sini?
- Yeong Tae : Mmmmm... saya tidak membayangkan apa-apa, saya hanya takut harus naik pesawat, karena saya *phobia* ketinggian. Memikirkan itu saja saya jadi stress.
- Afrizta : Apa yang anda rasakan ketika pertama kali datang di Indonesia? Senang?
- Yeong Tae : Saya tidak rasa begitu, saya hanya berpikir kenapa panas sekali di sini (tertawa)
- Afrizta : Apakah anda senang akhirnya anda bisa berada di sini?
- Yeong Tae : Ya, saya merasa senang. Tapi tidak seperti Mr. Choi, kalau dia sangat senang sekali dari awal sampai sekarang (tertawa).
- Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda sering merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
- Yeong Tae : Sekali saya sempat flu, mungkin karena perbedaan cuaca. Kalau sakit kepala atau sakit perut seperti yang anda katakana saya tidak pernah mengalaminya.
- Afrizta : Anda sempat merasa stress?
- Yeong Tae : Ya, saya merasa stress ketika saya tidak bisa mengerti apa yang dikatakan orang-orang dalam bahasa Indonesia. Tapi setelah mengerti bahasa Indonesia, rasa stress itu mulai berkurang. Saya merasa tidak bisa berkomunikasi dengan baik.
- Afrizta : Apakah waktu itu anda merasa ingin sekali pulang ke Korea?
- Yeong Tae : Ya, selalu. Tapi sekarang tidak begitu besar.
- Afrizta : Apakah itu mempengaruhi kinerja anda?
- Yeong Tae : Ya (tertawa)
- Afrizta : Apakah pada saat itu anda merasa bahwa orang-orang di sekitar anda membuat anda tidak nyaman?
- Yeong Tae : Hanya ketika saya tidak bisa berkomunikasi dengan mereka pada awalnya, selainnya tidak.
- Afrizta : Apakah anda merasa bahwa budaya Korea lebih baik daripada budaya yang ada di sini?
- Yeong Tae : Ya. Toilet di Korea lebih baik dari di sini, di Korea ada *tissue* di dalam toilet, tapi di sini tidak dan juga di sini ada *shower* di dalam toilet.
- Afrizta : Saat ini, anda sudah nyaman berada di sini?
- Yeong Tae : Ya.
- Afrizta : Tidak lagi ingin kembali ke Korea?
- Yeong Tae : Oh, tentu saja saya tetap ingin kembali ke Korea. Saya rindu semuanya yang ada di Korea. Saya rindu Mama Papa, adik, teman dan *everything*.
- Afrizta : Bagaimana orang-orang di sini menurut anda?
- Yeong Tae : Orang-orang di *maintenance* baik, walaupun pekerjaan berat mereka tetap dapat bekerja dengan santai. Di Korea semua orang bekerja cepat-cepat, mereka selalu berkompetisi bahkan sampai mereka mati (tertawa)
- Afrizta : Seberapa sering anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia yang ada di sini?
- Yeong Tae : Saya sering bertanya kepada orang-orang tentang pekerjaan.

- Afrizta : Kalau kegiatan kantor yang melibatkan karyawan Indonesia, apa anda sering ikut di dalamnya?
- Yeong Tae : Saya hanya ikut ketika ulang tahun karyawan bulan Desember tahun yang lalu.
- Afrizta : Sebelum anda bisa berbicara dengan Bahasa Indonesia, bagaimana anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia yang ada di maintenance?
- Yeong Tae : Kalau saya susah untuk menyampaikan apa yang saya ingin sampaikan, saya akan menggambarannya dan menggunakan *body language*.
- Afrizta : Apakah orang-orang Korea yang ada di sini membantu anda untuk beradaptasi?
- Yeong Tae : Ya, orang Korea yang ada di sini bercerita tentang Indonesian *history*, saya dicerita tentang burung garuda, dan sejarah pabrik ini.
- Afrizta : Apa orang Indonesia di sini juga membantu anda beradaptasi?
- Yeong Tae : Mmmmm... ya. Di maintenance banyak orang-orang memakai seragam berbeda, seperti yang memakai seragam merah. Ketika saya berkomunikasi dengan karyawan di sini, saya mengerti. Tetapi dengan orang-orang berseragam merah saya tidak mengerti. Mereka berbicara cepat dan mereka banyak pakai bahasa Jawa. Sekarang, saya bisa sedikit bahasa Jawa seperti siji, lörō, tēlu. Itu saja (tertawa).
- Afrizta : Ketika anda kembali ke Korea, apakah anda akan merindukan Indonesia?
- Yeong Tae : Ya, saya akan rindu Indonesia banyak. Saya akan merindukan saat belajar di sini, orang-orang di sini, terutama guru (tertawa)
- Afrizta : Ok Mr. Yeom, terima kasih untuk waktunya.
- Yeong Tae : Iya, sama-sama

Lampiran e: Transkrip *Interview* Lee Joong Reok

24 Maret 2012, pukul 09.00 WIB

Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat siang Mr. Yoo.
Joong Reok : (mengangguk).
Afrizta : Bisa kita mulai interviewnya?
Joong Reok : Ya.
Afrizta : Siapa nama anda?
Joong Reok : Lee Joong Reok.
Afrizta : Anda lahir di mana?
Joong Reok : Saya lahir di An-Yang.
Afrizta : Kalau boleh tahu, berapa tanggal lahir anda?
Joong Reok : 16 November 1983.
Afrizta : Mr. Yoo, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia bagaimana perasaan anda?
Joong Reok : mmmmm...
Afrizta : Anda *happy* mendengar kabar tersebut?
Joong Reok : Tidak, karena saya tidak suka bekerja di luar negeri. Bekerja di luar negeri berarti saya harus jauh dari rumah, keluarga dan teman-teman saya.
Afrizta : Jadi anda tidak pernah jauh dari rumah dan keluarga?
Joong Reok : Pernah, waktu militer dan saya juga pernah bekerja di luar kota.
Afrizta : Sebelum anda pergi ke Indonesia, apakah anda mencari tahu tentang Indonesia dan pabrik?
Joong Reok : Ya, saya cari tahu tentang Indonesia lewat internet dan bagaimana orang-orang di PT. CJIP bekerja dari KH Lim. Kalau bahasa, mungkin sedikit *vocabulary* saja, kamu, aku, saya, anda.
Afrizta : Apa anda pernah pergi ke negara lain sebelumnya?
Joong Reok : Tidak pernah.
Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia sebelum anda datang ke sini?
Joong Reok : Entahlah, saya pikir tidak ada bayangan apa-apa. Mungkin karena saya cukup *stress* harus pergi ke luar negeri, jadi saya tidak pikir apa-apa.
Afrizta : Apakah anda senang akhirnya anda bisa berada di sini?
Joong Reok : Entahlah, berada di tempat asing yang jauh dari rumah masih membuat saya *stress* selama mungkin hampir 1 bulan dan juga bahasa Indonesia saya masih bisa sedikit.
Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda sering merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
Joong Reok : Tidak pernah.
Afrizta : Apakah waktu itu anda merasa ingin sekali pulang ke Korea?
Joong Reok : Ya, selalu. Bahkan sampai sekarang (tertawa).
Afrizta : Apakah itu mempengaruhi kinerja anda?
Joong Reok : Saya pikir tidak.
Afrizta : Apa saja perbedaan yang anda rasa antara budaya asal anda dengan budaya di sini, terutama di lingkungan kerja?

- Joong Reok : Terkadang orang di Korea yang sedang bekerja, di dalam kantor mereka tidak memakai sepatu, mereka memakai sandal (seperti sandal kamar), karyawan di sini makan menggunakan tangan kanan, toiletnya, juga jam kerja. Kalau di Korea hari kerja Senin-Jum'at, dari jam 8.00-18.00.
- Afrizta : Apakah anda merasa bahwa budaya Korea lebih baik daripada budaya yang ada di sini?
- Joong Reok : Ya. Karena saya orang Korea (tertawa).
- Afrizta : Apakah pikiran itu membuat anda membatasi interaksi anda dengan karyawan di sini?
- Joong Reok : Tidak, saya tetap berinteraksi dengan orang-orang di sini untuk belajar tentang pabrik.
- Afrizta : Sudah merasa nyaman berada di sini?
- Joong Reok : Ya, sedikit demi sedikit saya mulai menyukai berada di sini.
- Afrizta : Apakah itu mengurangi keinginan untuk mebali ke Korea?
- Joong Reok : Ah, tidak. Tetap saya ingin kembali ke Korea.
- Afrizta : Bagaimana jika masa kerja di Indonesia diperpanjang?
- Joong Reok : Saya pikir akan *stress* banyak.
- Afrizta : Bagaimana anda mengurangi ketidaknyamanan dalam berkomunikasi atau untuk beradaptasi dengan budaya di pabrik?
- Joong Reok : Saya tidak ada strategi, saya hanya menguatkan diri ketika harus berinteraksi dengan orang lain meskipun saya merasa tidak nyaman. Sampai sekarang, saya tidak bisa makan makanan Indonesia.
- Afrizta : Seringkah anda komunikasi dengan karyawan Indonesia?
- Joong Reok : Mungkin dengan orang-orang penyelia di department saya saja.
- Afrizta : Apa orang Indonesia di sini juga membantu anda beradaptasi?
- Afrizta : Bagaimana anda menjelaskan maksud anda ketika berkomunikasi dengan karyawan di sini dan mereka tidak paham apa yang anda maksud?
- Joong Reok : Saya biasanya menjelaskan dengan gambar. Tapi sekarang saya sudah bisa, jadi semakin mudah untuk berkomunikasi dengan orang-orang di sini.
- Afrizta : Adakah karyawan di sini yang dekat dengan anda?
- Joong Reok : Tidak ada.
- Afrizta : Apakah anda merasa karyawan di sini membantu anda mengurangi ketidaknyamanan selama di sini?
- Joong Reok : Ya, mereka akan bicara pelan-pelan/mengulang ketika saya tidak mengerti dengan apa yang sedang mereka sampaikan.
- Afrizta : Baik Mr. Yoo, terima kasih untuk waktunya.
- Joong Reok : Iya, sama-sama

Lampiran f: Transkrip *Interview* Park Ji Seong

24 Maret 2012, pukul 09.45 WIB

Lokasi : HRD *Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Siang Mr. Kang.
Ji Seong : Siang.
Afrizta : Siapa nama lengkap anda?
Ji Seong : Park Ji Seong.
Afrizta : Anda lahir di mana?
Ji Seong : Saya lahir di Daegu.
Afrizta : Kalau boleh tahu, berapa tanggal lahir anda?
Ji Seong : 16 Juli 1985.
Afrizta : Sudah berapa lama anda bergabung di CJ Cheil Jedang?
Ji Seong : 9 bulan
Afrizta : Di CJ Indonesia, di department apa anda bekerja?
Ji Seong : Di Maintenance
Afrizta : Mr. Kang, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia, bagaimana perasaan anda?
Ji Seong : Biasa saja, tidak *happy*, tidak takut. Mungkin sedikit tidak senang (tertawa), karena saya ingin bekerja di Korea.
Afrizta : Apakah anda pernah tahu tentang Indonesia sebelumnya?
Ji Seong : Tidak, saya hanya pernah mendengar tentang Bali dan Jakarta saja.
Afrizta : Kemudian setelah anda tahu harus pergi ke Indonesia, apakah anda mencari tahu tentang Indonesia, tentang CJ Indonesia dan budaya Indonesia?
Ji Seong : Ya, dari internet. Tentang Indonesia secara umum, khususnya tentang Luwak kopi (tertawa). Tentang perbedaan kurs antara won dan rupiah.
Afrizta : Kemudian, apa saja persiapan anda sebelum berangkat ke Indonesia?
Ji Seong : Hati, karena saya juga cukup *stress* harus berpisah dengan keluarga, teman, terutama pacar saya. Dan juga saya mempersiapkan uang yang banyak (tertawa).
Afrizta : Apa anda pernah pergi ke negara lain sebelumnya?
Ji Seong : Ya, saya pernah pergi ke China untuk bekerja. Tapi hanya sebentar.
Afrizta : Apa yang anda bayangkan tentang Indonesia sebelum anda datang ke sini?
Ji Seong : *Before, I don't know* Indonesia dan tidak ada yang bisa saya bayangkan tentang Indonesia. Tapi ketika sampai di sini, saya tahu kalau di sini panas dan *traffic very danger*.
Afrizta : Anda sempat merasa stress pertama kali di sini?
Ji Seong : Ya, sedikit. Selalu stress sampai akhirnya saya bisa berbicara dengan bahasa Indonesia.
Afrizta : Ketika pertama kali di sini apa anda sering merasa sakit kepala dan sakit perut yang anda tidak tahu penyebabnya?
Ji Seong : Ya, saya pernah sakit perut karena terlalu banyak minum soju dan besoknya saya tidak konsen bekerja (tertawa). Saya pikir waktu itu saya banyak minum soju karena saya *stress*.

- Afrizta : Pernahkah merasa malas bekerja?
- Ji Seong : Ya, kalau *project* banyak dan ada *problem*.
- Afrizta : Apakah waktu itu anda merasa ingin sekali pulang ke Korea?
- Ji Seong : Ya, setiap hari. Karena saya rindu pacar banyak (tertawa). Selain itu juga saya rindu keluarga, tapi tidak banyak.
- Afrizta : Apa saja yang berbeda dari budaya asal anda dengan budaya di sini?
- Ji Seong : Entahlah, saya hanya merasa terganggu dengan *traffic* yang ada di sini. Jalan di sini sempit, tapi kendaraan banyak dan tidak tertib. Masalah agama juga, beberapa orang Korea tidak punya agama, tapi di sini setiap orang harus punya agama.
- Afrizta : Apakah anda merasa bahwa budaya Korea lebih baik daripada budaya yang ada di sini?
- Ji Seong : Ya.
- Afrizta : Apakah anda punya teman karyawan Indonesia di sini?
- Ji Seong : Tidak punya, karena di department saya tidak ada yang sama usianya dengan saya, kebanyakan sudah senior.
- Afrizta : Bagaimana karyawan yang ada di sini menurut anda?
- Ji Seong : Mereka selalu *happy*, tidak suka marah, *teamwork* saya suka.
- Afrizta : Seberapa sering anda berkomunikasi dengan karyawan di sini?
- Ji Seong : Cukup sering, tapi sebatas tentang *project*.
- Afrizta : Sebelum anda bisa berbicara dengan Bahasa Indonesia, bagaimana anda berkomunikasi dengan karyawan Indonesia yang ada di maintenance?
- Ji Seong : Ah, saya akan menggunakan Indonesia, Inggris dan *body language* bahkan *drawing*. Tapi kalau masalah *project* yang penting sekali saya menggunakan *translator*.
- Afrizta : Apakah orang-orang Korea yang ada di sini membantu anda untuk beradaptasi?
- Ji Seong : Ya, saling berbagi info tentang pekerjaan dan budaya. Dimana tempat minum soju (tertawa). Kalau tentang pekerjaan, Mr. Seo banyak membantu saya beradaptasi di sini.
- Afrizta : Punya teman dekat dari karyawan Indonesia?
- Ji Seong : Tidak ada.
- Afrizta : Apakah menurut anda karyawan di sini membantu anda beradaptasi?
- Ji Seong : Ya, karyawan banyak membantu saya bagaimana caranya berkomunikasi yang baik dengan *vendor*.
- Afrizta : Kemudian, secara keseluruhan. Bagaimana menurut anda perbedaan budaya di perusahaan ini dengan korea?
- Ji Seong : Banyak hal yang berbeda, tapi juga saya suka beberapa karakteristik kerja di sini. Seperti dalam bekerja orang-orang tidak terlalu *underpressure*, itu bagus karena *stress* akan lebih sedikit.
- Afrizta : Baik kalau begitu, terima kasih untuk waktunya.
- Ji Seong : Iya, sama-sama

Lampiran g: Transkrip *Interview* Seo Yoon Jae

4 Mei 2012, pukul 14.30 WIB

Lokasi : *Receptionist Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat sore Mr. Seo.
 Yoon Jae : Selamat sore, maaf kemarin saya membatalkan interview karena kemarin ada *trouble*.
- Afrizta : Tidak apa-apa. Bisa kita mulai interviewnya?
 Yoon Jae : Ya.
- Afrizta : Siapa nama anda?
 Yoon Jae : Seo Yoon Jae.
- Afrizta : Mr. Seo, ketika bos anda bilang anda harus pergi ke Indonesia bagaimana perasaan anda? Anda *happy* mendengar kabar tersebut?
 Yoon Jae : Mungkin tidak *happy*, karena saya harus meninggalkan Korea. Tapi kemudian karena istri dan anak saya juga ikut, saya pikir tidak apa-apa.
- Afrizta : Anda pernah pergi ke luar negeri sebelumnya?
 Yoon Jae : Tidak pernah. Ini pertama kalinya.
- Afrizta : Memangnya berapa lama masa kerja anda di sini?
 Yoon Jae : Mungkin 3 hingga 5 tahun.
- Afrizta : Tapi di sini keluarga anda tinggal di Surabaya, apakah *관심사?*
 Yoon Jae : Ya, karena ketika saya bekerja di Korea juga istri dan anak saya berada di kota lain, sehingga saya sudah terbiasa jauh dari mereka. Perusahaan juga memfasilitasi saya untuk bertemu keluarga, seperti memberi waktu libur 2 hari bagi orang Korea yang memiliki keluarga di Surabaya.
- Afrizta : Jadi setiap *weekend* anda pasti pergi ke Surabaya?
 Yoon Jae : Tidak selalu, ketika ada *trouble* di hari libur saya harus di pabrik. Pernah istri saya yang datang ke sini, tapi dia bilang dia bosan, karena tidak ada yang dapat dilakukan di *dormitory* sementara saya bekerja.
- Afrizta : Mr. Seo, menurut anda apa saja perbedaan ketika anda bekerja di CJ Seoul dengan di sini?
 Yoon Jae : Di sini, karena kebanyakan adalah muslim mereka terkadang sebelum jam 12 sudah meninggalkan pekerjaannya bahkan waktu *meeting* biasanya mereka akan menunda untuk salat dulu. Awalnya saya tidak terbiasa, karena terkadang ketika *meeting* kita membahas hal penting dan kenapa harus *depending*, tapi akhirnya saya bisa membiasakan diri karena saya juga mulai belajar tentang agama yang mereka anut yang mewajibkan mereka untuk beribadah 5 kali dalam 1 hari.
 Selain itu, orang-orang di sini santai dalam bekerja. Di Korea, semua orang bekerja dengan cepat dan juga di sini terkadang mereka bekerja sambil makan sesuatu, saya tidak suka. Waktu belajar bahasa Indonesia, saya pernah menegur guru karena sempat makan ketika mengajar. Tapi mungkin itu mereka lakukan agar tidak jenuh dengan apa yang sedang mereka kerjakan.
 Kemudian, karyawan di sini tidak mudah marah. Saya melihat mereka selalu menyelesaikan masalah tanpa ada yang harus membentak satu sama lain. Juga ketika ada *trouble*, mereka tidak

- marah, mereka masih bisa tersenyum. Kalau saya mungkin langsung *stress*.
- Afrizta : Jadi, ketika anda melihat anak buah anda atau karyawan Indonesia yang kerjanya tidak cepat apakah hal tersebut membuat anda marah?
- Yoon Jae : Ya, tapi tidak sampai memarahi mereka. Saya hanya berpikir, seharusnya cara kerja mereka mengikuti atasannya, saya sudah kerja cepat, tetapi kenapa mereka masih santai. Terkadang saya memikirkannya sampai sakit kepala (tertawa).
- Afrizta : Menurut anda, bagaimana karakteristik kepribadian anda?
- Yoon Jae : Saya orangnya cenderung pendiam, kalau belum kenal baik saya tidak akan terlalu membuka diri dengan orang lain. Saya juga tipe orang yang mudah *stress*, kalau ada *trouble* saya bisa *stress* banyak.
- Afrizta : Kalau begitu, apakah anda pernah merasa takut untuk memulai berkomunikasi dengan karyawan Indonesia?
- Yoon Jae : Ya, pernah. Saya takut saya tidak bisa mengerti apa yang mereka katakana dan akan berbicara tentang apa. Jadi terkadang saya menghindari kontak dengan mereka. Tapi sekarang tidak apa-apa.
- Afrizta : Jadi, saat ini anda sering berinteraksi dengan karyawan di sini?
- Yoon Jae : Ya, terutama dengan karyawan di department saya bekerja (Fermentasi).
- Afrizta : Berarti anda memiliki banyak teman di sini?
- Yoon Jae : Tidak juga, saya pikir teman saya di sini adalah guru dan anda (tertawa).
- Afrizta : Menurut anda, bagaimana orang kantor khususnya karyawan Indonesia membantu anda beradaptasi?
- Yoon Jae : Mereka sering SMS saya, mengajak saya minum kopi di sore hari ketika kami sudah lelah bekerja. Saya selalu ikut kalau tidak banyak pekerjaan, tetapi akhir-akhir ini mereka tidak SMS saya lagi. Mungkin karena setiap saat saya datang, jadi tidak perlu SMS lagi.
- Afrizta : Jadi, salah satu bentuk komunikasi anda dengan karyawan lain juga melalui SMS?
- Yoon Jae : Ya.
- Afrizta : Mr. Seo, karena anda akan lama bekerja di sini, apakah anda pikir mempelajari bahasa Indonesia dan budaya kerja serta budaya Indonesia menjadi suatu hal yang penting?
- Yoon Jae : Ya, tentu saja. Tapi karena waktu saya lebih banyak untuk bekerja, jadi untuk belajar itu semua mungkin saya pelajari sedikit demi sedikit dari orang-orang yang ada di sini.
- Afrizta : Selain dari rekan kerja anda yang ada di sini, apa lagi cara yang anda lakukan untuk meningkatkan kemampuan komunikasi anda? Mungkin anda belajar sendiri dari internet.
- Yoon Jae : (tertawa) saya tidak terlalu sering menggunakan internet, mungkin juga karena tidak ada waktu. Saya juga tidak pernah baca Koran, mungkin dari video klip yang diputarkan di kantin waktu jam makan siang, saya sedikit belajar kata-kata baru. Saya suka lagu Yakin, tapi saya tidak tahu siapa penyanyinya.

- Afrizta : Sepertinya juga saya tidak tahu (tertawa). Sejauh ini, hal-hal apa saja yang anda sukai di sini?
- Yoon Jae : Di pabrik, saya suka orang bekerja dengan santai, tetapi jangan terlalu santai. Mereka juga ramah. Orang Indonesia juga setiap orang memiliki agama, itu bagus menurut saya. Saya suka makanan Indonesia, nasi goreng dan sop buntut (tersenyum).
- Afrizta : Baik kalau begitu Mr. Seo, terima kasih untuk waktunya.
- Yoon Jae : Sama-sama



Lampiran h: Transkrip *Interview* Widji Lestari

27 April 2012, pukul 13.15 WIB

Lokasi : *Receptionist Meeting Room* PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan

- Afrizta : Selamat sore Guru.
Widji L : Selamat sore.
Afrizta : Bisa kita mulai interviewnya?
Widji L : Ya.
Afrizta : Siapa nama anda?
Widji L : Widji Lestari.
Afrizta : Sudah berapa lama anda bekerja di sini?
Widji L : Dari tahun 1994 sampai sekarang.
Afrizta : Dan dari tahun 1994 memang sudah jadi guru Bahasa Indonesia bagi karyawan asing asal Korea yang ada di sini?
Widji L : Iya.
Afrizta : Bagaimana karakteristik mereka pada umumnya?
Widji L : Mereka sangat menghormati saya, itu dikarenakan di Korea tingkatan guru itu lebih tinggi dari orang tua. Sehingga saya juga merasakan adanya *gap* antara saya dan mereka setiap kali saya mendapat murid baru.
Afrizta : Apa yang menjadi hambatan selama anda mengajar mereka?
Widji L : Hambatan mungkin pada perbedaan alphabet, orang Korea tidak memiliki huruf R. Kemudian logat daerah dan ketidakpercayaan diri mereka yang rendah. Terkadang karena mereka berpikir mereka di sini hanya bekerja, tetapi pada kenyataannya mereka juga diharuskan belajar tentang bahasa, budaya pabrik, budaya Indonesia, dan belajar tentang bidang mereka di sini, hal semacam itu membuat mereka menjadi tidak memiliki semangat. Jadi di sini juga saya berperan sebagai konseling.
Afrizta :Sehubungan dengan penelitian saya, apakah Guru bisa menjelaskan tentang karakteristik informan saya secara umum?
Widji L : Kemampuan bahasa mereka 0 (nol). Sekalipun Mr. Choi bilang dia telah belajar bahasa Indonesia sebelumnya, tetapi awal bertemu saya dia berbicara dengan bahasa Inggris.
Mr. Choi itu orangnya perdue dengan sekitar dan ramah, sehingga dia mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru.
Mr. Yoo itu orangnya pendiam dan cuek, tapi ketika dia sudah kenal dekat dengan orang tersebut dia adalah orang yang baik.
Mr. Kim orangnya ramah, dia juga ketika mendapat masukan dari atasan selalu diterima dengan positif.
Mr. Yeom juga orangnya ramah, tidak begitu banyak bicara dan dia juga orangnya lucu.
Mr. Kang itu sebenarnya orangnya ramah, kelihatannya saja pendiam itu karena dia tidak bisa bahasa Indonesia. Tapi ketika sudah kenal dekat, kamu akan tahu kalau dia pribadi yang ramah, suka bercanda dan suka banyak tertawa.
MJ Kim, orangnya juga ramah, dia selalu ingin belajar, juga dia humoris dan pribadi yang menyenangkan.

Mr. Seo tipe pendiam dengan tingkat stress yang tinggi, tetapi dia bukan orang yang emosional. Dia lebih memilih untuk memikirkan masalahnya hingga dia stress daripada meluapkan dengan emosi.

Afrizta : Sejauh yang anda tahu, apakah mereka sering melakukan interaksi dengan karyawan Indonesia yang ada di pabrik?

Widji L : Ya, terutama Mr. Seo.

Afrizta : Menurut anda, budaya organisasi yang mana yang tidak bisa mereka adopsi?

Widji L : Sejauh ini ya itu, aerobik. Karena ternyata saya juga baru tahu kalau berhubungan dengan masalah *gender*, mereka tidak mau aerobik karena di negara asal mereka aerobik hanya dilakukan oleh wanita. Mungkin itu juga, *CJ song* yang diputar setiap hari (jam 08.00, 12.00, dan 14.15) mereka bilang di pabrik di Korea tidak melakukannya dan mereka menganggap itu hanya membuat bising.

Afrizta : Siapa saja yang memiliki kemauan untuk belajar lebih, baik tentang bahasa, budaya kerja maupun budaya Indonesia?

Widji L : Kalau menurut saya MJ Kim. Selalu ada kosa kata baru yang akan dia ceritakan kepada saya setiap harinya dan juga waktu itu sempat ada acara pernikahan karyawan CJ yang acara pernikahannya masih tradisional, dia mendapat undangan. Saya ragu apakah dia mau datang atau tidak, ternyata dia mau datang. Dia juga makan hidangan di pesta pernikahan tersebut, walaupun pada akhirnya di mobil dia muntah-muntah (tertawa).

Dia juga selalu penasaran dengan makanan tradisional yang saya bawa, pernah waktu itu saya bawa “jenang pringkilan”, dia bertanya “apa itu guru?” kemudian saya tawari dan dia memakannya sampai habis. MJ Kim adalah orang yang menyenangkan.

Afrizta : Ah, begitu. Baik kalau begitu Guru, terima kasih untuk waktunya.

Widji L : Sama-sama.

Lampiran 3

KARTU KENDALI SKRIPSI



KARTU KENDALI BIMBINGAN AKADEMIK
JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Nama Mahasiswa : AFRIZTA NURJANNAH

NIM : 0811273073

Dosen Pembimbing I : SRI HANAYANI, S.Pd., M.Ikom

NIP : 2402111120101

Kompetensi :

Dosen Pembimbing II : DEWANTO PUTRA FATAR, S.Sos., M.Si.

NIP :

Kompetensi :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Keterangan	Paraf Dosen
1	15/11	Judul		
2	9/12	L.B → deskripsi - Informasi dgn Kait Judul - K.M → hubungan or pelayan? - Buat definisi operasi + efisiensi variabel	hrs relevan dg- judul + L.B	
3	10/12	Bab I Bab II	revisi	
4	15/12	Bab I → L.B → Penelitian terdahulu yg mendeskripsikan kegiatan penelitian ini	revisi	
5	21/12	Bab III + IV → Kery - penerapan	revisi	

No	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Keterangan	Paraf Dosen
5	27/2 ¹²	Bab I-III + Interview & observation Guide	Sempurnakan	Dewant
7	05/03 ¹²	Bab II — kerangka penelitian Bab III — keabsahan data + keabsahan instrumen	revisi	Dewant
8	07/03 ¹²	Bab III	Sempurnakan	Dewant
9	08/03 ¹²	Bab III	revisi	Dewant
6	09/03 ¹²	Bab III	Sempurnakan	Dewant
11	28/03 ¹²	Bab I-III	Sempurnakan	Dewant
12	27/03 ¹²	Bab I-III	revisi	Dewant
13	2/04 ¹²	Bab III	revisi	Dewant
14	29/04 ¹²	Bab III	ok	Dewant
15	3/04 ¹²	Bab III	ok	Dewant
16	5/6	Bab IV	revisi instrumen + validasi	Dewant
17	29/06/12	Bab IV-V	Berkaitan Penulisan	Dewant
18	4/7 ¹²	Bab V	telah kean Pabri, gaspal dalam CS penelitian	Dewant
19	12/07 ¹²	Bab V	Pertajam analisis dan jawab rumusan masalah	Dewant



KARTU KENDALI BEMBIINGAN AKADEMIK
 JURUSAN ILMU KOMUNIKASI
 FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK (FISIP)
 UNIVERSITAS BRAWIJAYA

Nama Mahasiswa : ALYSSA PRAGUNINGTY
 NIM : 2011222073

Dosen Pembimbing I : DR. HANINDYATI, LIA, M.Pd.
 NIP :
 Kompetensi :

Dosen Pembimbing II : DR. WATI FLORA PRATI, M.Pd.
 NIP :
 Kompetensi :

No	Tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Keterangan	Paraf Dosen
20	16/7	Bab I	ok	
21	18/7	Bab V	Ditelaah hasil diskusi kelompok (diskusi) - Disiplin	
22	20/7	Bab V Bab VI	ok	
			Acc. Hanindyati	
23	21/07 12	Bab IV-VI	ok	

