

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses adaptasi budaya merupakan faktor penting bagi seorang pendatang yang memasuki lingkungan baru dengan budaya yang berbeda. Budaya yang dimaksud disini bukan hanya mengenai bahasa dan adat istiadat, melainkan segala kebiasaan, karakteristik kebudayaan, iklim hingga moral-moral yang dianut. Tentunya proses adaptasi dengan budaya yang berbeda tidak mudah untuk dilalui, para pendatang perlu mempersiapkan segala sesuatunya dengan matang untuk menghadapi tantangan perbedaan budaya baik bahasa, kebiasaan, perilaku yang tidak biasa atau mungkin aneh.

Proses adaptasi budaya menurut Kim Young Yun yang dikutip dari buku *Komunikasi dan Perilaku Manusia*, yaitu:

“Menguraikan dan menggambarkan langkah-langkah dalam proses pengadaptasian sebuah budaya. Terdapat empat fase dalam proses adaptasi, fase *honeymoon*, fase *frustration*, fase *readjustment*, fase resolusi, dan ditambah dengan fase perencanaan” (Kim dalam Ruben & Stewart, 2013: 375).

Bagi pendatang yang menjadi salah satu pembeda diantaranya adalah cara berkomunikasi, baik dalam gaya komunikasi verbal maupun non-verbal untuk mencapai kesuksesan beradaptasi dengan lingkungannya. Hal ini lah yang dirasakan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang memilih untuk bekerja di Korea Selatan demi memperbaiki kondisi ekonomi keluarga. Banyak hal yang akan mempengaruhi bagaimana adaptasi mereka secara langsung saat di Korea Selatan.

Salah satu faktor utamanya yaitu cara berkomunikasi dengan warga negara Korea Selatan, yang memiliki latar belakang berbeda, sehingga membuat mereka harus menyesuaikan diri dengan kebiasaan, iklim, norma-norma dan peraturan yang ada di Korea Selatan.

Di negara Indonesia untuk mencari pekerjaan bukanlah hal yang mudah bagi masyarakat. Dengan otomatisnya angka pengangguran meningkat. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat jumlah pengangguran Indonesia sebesar 9,1 juta orang pada Agustus 2021. Jumlah ini naik dari 8,7 juta orang pada Februari 2021, tetapi menurun jika dibandingkan 9,8 juta orang pada periode yang sama tahun lalu. Salah satu faktor penyebab masih tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah karena sulitnya mendapatkan pekerjaan. Pengangguran pun bermacam-macam dimulai dari lulusan SI, D3 maupun SMA. Selain hal tersebut karena adanya pandemi Covid-19 membuat angka pengangguran meningkat. Berdasarkan catatan Badan Pusat Statistik (BPS) peningkatan perubahan terbesar terjadi pada kelompok anak muda yang berusia 20-29 tahun. Sumber: <https://databoks.katadata.co.id/> (Diakses pada 28 Agustus 2022 pukul 14.33). Peristiwa ini bisa disebut kegagalan pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya.

Demi mendapatkan pekerjaan yang layak, mereka rela untuk meninggalkan keluarga. Bahkan beberapa dari mereka memutuskan memberanikan dirinya untuk bekerja di negara lain. Sebagian besar masyarakat berminat untuk bekerja di luar negeri karena diperkuat dengan asumsi bahwa di Negara tujuan dapat

meningkatkan pendapatan terlebih gaji atau upah yang didapat lebih besar, dan mendapatkan pekerjaan yang layak.

Untuk mengatasi kelangkaan lapangan kerja di Indonesia, salah satu upaya pemerintah Indonesia adalah membangun hubungan kerjasama dalam bidang ketenagakerjaan dengan pemerintahan negara Korea Selatan sehingga para pekerja migran memiliki peluang yang besar untuk bekerja di negara tersebut, hal ini biasa disebut *Government to Government (G2G)*. Program G2G ini membuka kesempatan bagi CPMI yang ingin bekerja di Korea Selatan pada sektor formal Manufaktur, Perikanan, Pertanian, Konstruksi, dan *service*. Hal tersebut mendapat respon yang positif dari sebagian besar masyarakat Indonesia. Penyediaan lapangan pekerjaan merupakan salah satu kewajiban pemerintah sesuai yang diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak.

Pekerja migran Indonesia atau yang dikenal juga dengan sebutan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 1 butir 2 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

Sampai sekarang ini Pekerja Migran Indonesia (PMI) seringkali dinotasikan dengan pekerja kasar. Namun, hal ini berbeda dengan pekerja migran Indonesia yang bekerja di negara Korea Selatan. Alasan kuat yang mendorong peneliti untuk memilih negara Korea Selatan sebagai negara yang dijadikan fokus penelitian, karena dari yang kita ketahui di Korea Selatan hampir tidak pernah mengalami

kasus tindakan kekerasan, kekejaman, pembunuhan, pemotongan gaji, dan pungutan liar terhadap PMI. Sehingga hal ini juga menjadi kabar positif bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang ingin bekerja di luar negeri dan yang akan memilih negara Korea Selatan sebagai negara pilihan.

Berdasarkan data Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) mencatat sampai Januari tahun 2022 penempatan PMI ke Korea Selatan sebanyak 265 orang. Meskipun berdasarkan data BMP2MI tersebut negara Korea Selatan tidak menempati urutan pertama sebagai negara yang diminati oleh CPMI, namun antusiasme masyarakat untuk dapat bekerja di Korea Selatan masih cukup tinggi. Hal tersebut sebagaimana data BNP2TKI Tahun 2019 menunjukkan bahwa jumlah pendaftar melalui *online system* BNP2TKI sebanyak 24.952 orang.

Gambar 1.1
Data Penempatan Pekerja Migran Indonesia Januari 2022
DATA PENEMPATAN PMI BULAN JANUARI 2022
SEBANYAK 6.436 PENEMPATAN



*Periode data ditarik pada 2 Februari 2022

Sumber: Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), Tahun 2022

Untuk menghindari hal yang tidak diinginkan saat berada di negara lain, para pekerja migran Indonesia yang ingin bekerja di Korea Selatan mendapatkan pembekalan dan persiapan yang khusus, hal ini tidak lepas dari peranan baik dari suatu lembaga pelatihan kerja atau dari suatu organisasi tertentu yang mengurus keberangkatan para PMI ke Korea Selatan. PMI yang ingin ke Korea Selatan melakukan proses seleksi terlebih dahulu, proses seleksi dilakukan setiap tahun sekali melalui ujian tertulis, test *skills*, dan *medical checkup*.

Data terbaru dari Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) mencatat selama tahun 2019 penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri mengalami peningkatan dibandingkan tahun 2018.

Gambar 1.2
Penempatan PMI Sampai dengan Maret Tahun 2019

NO	BULAN	2017	2018	2019	Total
1	Januari	17.001	22.346	23.328	62.675
2	Februari	19.742	19.502	17.576	56.820
3	Maret	22.233	24.242	23.158	69.633
	Total	58.976	66.090	64.062	189.128

Sumber: Pusat Penelitian Pengembangan dan Informasi BNP2TKI, Tahun 2019

Larry A Samovar memberikan definisi tentang komunikasi antar budaya sebagai satu bentuk komunikasi yang melibatkan interaksi antara orang-orang yang persepsi budaya dan simbolnya cukup berbeda dalam suatu komunikasi (Samovar & Porter, 2014: 13).

Salah satu studi kasus yang dialami Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna asal Magelang, Jawa Tengah yang telah kembali ke Indonesia dan memilih untuk tidak kembali ke Korea Selatan. Nurkholis pernah bekerja selama beberapa tahun di Korea Selatan. Senyaman apapun kerja di luar negeri, masih lebih nyaman

bekerja dekat dengan keluarga. Nurkholis tidak sendiri karena di sekitar tempat tinggalnya, ada puluhan PMI purna yang pernah bekerja di Korea Selatan yang kemudian membentuk paguyuban dan mengadakan pertemuan sebulan sekali sambil arisan. Pria asal Srumbung, Magelang, Jawa Tengah ini, berhenti bekerja di Korea Selatan dan pulang ke tanah air untuk membuka tempat cuci sepeda motor di rumahnya bersama sang istri yang melayani jasa cuci pakaian.

“Para pekerja migran yang telah pulang dan memutuskan tidak kembali bekerja ke luar negeri, biasa disebut sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) purna. Mereka memanfaatkan masa kerja di luar negeri, sebagai upaya mencari modal untuk mandiri setelah pulang” (Sumber: <https://www.voaindonesia.com/a/memutus-mata-rantai-tki-ke-luar-negeri/4091795.html> diakses pada 25 Mei 2022 pukul 23.56).

Gambar 1.3

Pekerja Migran Indonesia yang Berhenti Bekerja di Korea Selatan



Sumber: <https://www.voaindonesia.com/a/memutus-mata-rantai-tki-ke-luar-negeri/4091795.html> (Diakses pada 25 Mei 2022 pukul 23.56)

Perbedaan sangat terlihat signifikan antara Pekerja Migran Indonesia di Korea Selatan dan kebudayaan yang dimiliki oleh tenaga kerja berkewarganegaraan Korea Selatan mendorong peneliti untuk melakukan penelitian ini. Karena budaya yang baru biasanya dapat menimbulkan tekanan, karena memahami dan menerima

nilai-nilai budaya lain adalah sesuatu yang sangat sulit terlebih jika nilai-nilai budaya tersebut sangat berbeda dengan nilai-nilai budaya yang kita miliki. Biasanya seseorang akan melalui beberapa tahapan sampai dia akhirnya bisa bertahan dan menerima budaya dan lingkungannya yang baru.

Dalam prosesnya, dalam menghadapi kebudayaan baru tidak jarang seorang pekerja migran Indonesia gagal untuk menyesuaikan diri dan merasakan ketidaknyamanan psikis maupun fisik, akibatnya mereka mengalami gegar budaya (*culture shock*) bahkan stress dan depresi. Maka dari itu, dalam menjalani proses adaptasi terhadap budaya baru tentulah seseorang tersebut melalui proses-proses komunikasi sebagai suatu cara untuk menanggulangi gegar budaya (*culture shock*) yang dialaminya.

Gegar budaya (*culture shock*) adalah reaksi emosional sebagai akibat dari hilangnya penguatan (*reinforcement*) yang selama ini diperoleh dari kulturnya yang lama, yang tidak dipahami karena adanya kesalah pahaman pada pengalaman baru dan berbeda (Ridwan. 2016:198).

Pada penelitian ini proses adaptasi gegar budaya merupakan salah satu bagian dari komunikasi antar budaya, karena gegar budaya sering terjadi karena perbedaan kondisi budaya yang sangat berbeda. Komunikasi antar budaya, berarti komunikasi antar orang-orang yang berbeda budaya (baik dalam arti ras, etnik ataupun perbendaan sosioekonomi).

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan diatas, penelitian ini berupaya mencari tahu mengenai **Proses Adaptasi Budaya Pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan Dalam Menghadapi Gegar Budaya.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian terkait latar belakang masalah di atas, maka peneliti merumuskan pokok masalah yang diteliti yaitu terbagi ke dalam rumusan masalah sebagai berikut rumusan masalah makro (umum) serta rumusan masalah mikro (khusus).

1.2.1 Rumusan Masalah Makro

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah makro **“Bagaimana Proses Adaptasi Budaya Pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) Di Korea Selatan Dalam Menghadapi Gegar Budaya?”**

1.2.2 Rumusan Masalah Mikro

Untuk memudahkan pembahasan hasil penelitian, maka inti masalah tersebut peneliti jabarkan dalam beberapa sub masalah, yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana **fase perencanaan** yang dipersiapkan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan?
2. Bagaimana **fase bulan madu (*honeymoon*)** yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan?
3. Bagaimana **fase frustrasi (*frustration*)** yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan?
4. Bagaimana **fase penyesuaian ulang (*readjustment*)** yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan?
5. Bagaimana **fase resolusi** yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.3.1 Maksud Penelitian

Secara garis besar maksud penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menghasilkan analisis mengenai sebuah proses adaptasi budaya pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan dalam menghadapi gegar budaya, melalui metode kualitatif studi deskriptif.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui **fase perencanaan** yang dipersiapkan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan
2. Untuk mengetahui **fase bulan madu (*honeymoon*)** yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan
3. Untuk mengetahui **fase frustrasi (*frustration*)** yang dialami oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan
4. Untuk mengetahui **fase penyesuaian ulang (*readjustment*)** yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan
5. Untuk mengetahui **fase resolusi** yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan Ilmu Komunikasi secara umum dan dalam penyelenggaraannya secara teoritis khususnya yang berkaitan dengan proses adaptasi budaya dalam konteks komunikasi antar budaya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Kegunaan untuk Peneliti

Kegunaan penelitian ini yaitu sebagai pengaplikasian ilmu yang selama ini diterima selama perkuliahan oleh peneliti baik teori maupun praktik dan peneliti juga dapat melatih kemampuan dalam menelaah dan memecahkan masalah melalui penelitian yang dilakukan dalam bidang komunikasi antar budaya, serta guna menambah ilmu dan pengetahuan bagi peneliti terutama mengenai proses adaptasi budaya pada Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Korea Selatan.

b. Kegunaan untuk Akademik

Kegunaan penelitian ini yaitu diharapkan dapat berguna dan memberikan wawasan baru bagi mahasiswa UNIKOM secara umum, dan Program Studi Ilmu Komunikasi khusus mengenai komunikasi antar budaya.

c. Kegunaan untuk Masyarakat

Hasil penelitian ini yaitu diharapkan mampu memberikan pemahaman bagi masyarakat mengenai bagaimana proses adaptasi budaya di Korea Selatan dalam menghadapi gegar budaya.

d. Kegunaan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan sebagai bahan evaluasi bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) mengenai bagaimana cara menghadapi gegar budaya, dan mengetahui proses adaptasi yang harus Pekerja Migran Indonesia (PMI) lalui saat memilih untuk bekerja di negara yang berbeda.