

Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya antara Karyawan Lokal dan Pemimpin Asing di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon

Ferdinan Favian Olfat¹, Ringgo Eldapi Yozani²

^{1,2} Ilmu Komunikasi, Universitas Riau

email: ferdinan.favian0032@student.unri.ac.id¹, ringgo.eldapi@lecuter.unri.ac.id²

Abstrak

Persoalan perbedaan budaya menjadi di setiap tempat baik pekerjaan, Masyarakat, instansi ataupun perusahaan menjadi sebuah permasalahan yang sering terjadi. Seperti permasalahan komunikasi, sosial, dan kebudayaan dari tempat tersebut. Setiap individu akan melakukan adaptasi ketika berada di tempat baru terutama Perusahaan. Banyaknya Perusahaan multinasional membuat cara beradaptasi bukan lagi sesama dengan warga negara yang sama melainkan dengan negara asing. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon. Selain itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana akulturasi, dekulturasi, asimilasi pada proses Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon. Penelitian ini menggunakan teori adaptasi lintas budaya menurut Gudykunts dan Kim yang menggunakan indikator: Akulturasi, Dekulturasi, Asimilasi. Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan jenis penelitian deskriptif yang dilakukan di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon. Dari hasil pengukuran terhadap masing-masing sub indikator penelitian yang dilakukan, dapat dinyatakan bahwa komunikasi adaptasi lintas budaya sudah dilaksanakan dengan baik tetapi tidak dapat terjadinya asimilasi yang membuat kebudayaan baru. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik purposive. Terdapat 3 cara pengambilan data yaitu: (1) Wawancara, (2) Observasi, (3) Dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa akulturasi terjadi dengan saling memahami budaya dan Bahasa satu sama lainnya. Dekulturasi juga terjadi disaat saling memahami budaya satu sama lainnya tetapi lebih memilih kelompok masingmasing individu. Asimilasi tidak terjadi dikarenakan tidak adanya budaya baru yang muncul dari proses adaptasi lintas budaya.

Kata kunci: *Budaya, Instansi, Adaptasi Lintas Budaya, Karyawan Lokal, Pemimpin Asing, PT. Asia Pacific, Wawancara, Observasi, Dokumentasi, Akuturasi, Delkuturasi, Asimilasi*

Abstract

The issue of cultural differences is a problem that often occurs in every place, whether in work, society, agencies or companies. Such as communication, social and cultural problems in that place. Every individual will adapt when they are in a new place, especially companies. Many multinational companies are no longer adapting to citizens of the same country but to foreign countries. This research aims to determine cross-cultural adaptation communication between local employees and foreign leaders at PT. Asia Pacific Rayon. Apart from that, this research aims to find out how acculturation, deculturation, assimilation occur in the Cross-Cultural Adaptation Communication process between Local Employees and Foreign Leaders at PT Company. Asia Pacific Rayon. This research uses crosscultural adaptation theory according to Gudykunts and Kim which uses indicators: Acculturation, Deculturation, Assimilation. This research method uses qualitative methods and descriptive research carried out at PT. Asia Pacific Rayon. From the results of measurements of each sub-indicator of the research carried out, it can be stated that cross-cultural adaptation communication has been carried out well but assimilation cannot occur which creates a new culture. The data collection technique uses a purposive technique. There are 3 ways of collecting data, namely: (1) Interview, (2) Observation, (3) Documentation. The results of this research show that acculturation occurs by understanding each other's culture and language. Deculturation also occurs when one understands each other's culture but prefers each individual's

group. Assimilation does not occur because there is no new culture that emerges from the cross-cultural adaptation process.

Keywords : *Culture, Agencies, Cross-Cultural Adaptation, Local Employees, Foreign Leaders, P.T. Asia Pacific, Interviews, Observations, Documentation, Acquisitions, Delcturation, Assimilat ion*

PENDAHULUAN

Perusahaan-perusahaan belakangan ini mulai bermunculan baik perusahaan nasional maupun perusahaan multinasional. Tenaga kerja ini merupakan salah satu hal yang terpenting dalam sebuah Perusahaan. Dimana beberapa perusahaan nasional menggunakan beberapa tenaga asing sebagai ahli dalam bidang masing-masing divisi di perusahaan. Adapun perusahaan multinasional yang sudah menggunakan tenaga kerja asing seperti India, China, USA, Australia, ataupun dari negara lainnya. Menjadi hal yang lumrah dimana banyak tenaga kerja asing yang menjadi bos di suatu Perusahaan besar, baik Perusahaan internasional maupun Perusahaan nasional. PT. Asia Pacific Rayon menjadi salah satu Perusahaan swasta berstandar kelas dunia sehingga tenaga kerja didalamnya tidak hanya karyawan lokal (Indonesia) tetapi juga terdapat beberapa karyawann asing didalamnya seperti India dan China. Asia Pacific Rayon merupakan Perusahaan yang menghasilkan serat rayon. Asia Pacific Rayon menjadi pionir dalam Perusahaan pembuat rayon di Indonesia. Berdasarkan tabel 1.1 jumlah tenaga kerja Indonesia berjumlah 643 orang dan pemimpin tenaga kerja asing berjumlah 20. Berikut adalah tabel 1.1 tentang data jumlah Pekerja PT. Asia Pacific Rayon

Tabel 1.1 Data Jumlah Pekerja PT. Asia Pacific Rayon

No	Pekerja	Jumlah Pekerja/Orang
1	Tenaga Kerja Indonesia	643
2	Pemimpin Tenaga Kerja Asing	20

Sumber data: Dinas Ketenagakerjaan Prov Riau

Berdasarkan dari narasi diatas penulis memilih Perusahaan ini karena Perusahaan ini menjadi salah satu pionir atau pencetus dalam Perusahaan serat rayon di Indonesia. Dimana perusahaan ini menggunakan bahan ramah lingkungan serta menggunakan teknologi yang tinggi. Untuk penggunaan teknologi tersebut diperlukan tenaga kerja asing untuk mengejakannya. Maka dari itu komunikasi yang jadi alasan utama antara tenaga kerja indonesia dan asing.

Komunikasi merupakan kegiatan yang dilakukan manusia untuk menyampaikan isi pesannya kepada manusia lain untuk mencapai tujuan tertentu. Manusia hidup dalam dunia komunikasi. Setiap hari dan setiap saat manusia melakukan aktifitas komunikasi antarpribadi, berbicara dengan anggota keluarga, tetangga, dan rekan sejawat (Milyane & Dkk, 2022). Komunikasi ini mempunyai dua konteks dalam memproses informasi, yaitu Komunikasi Konteks Tinggi dan Komunikasi Konteks Rendah. Komunikasi Konteks Tinggi atau High Context Culture (HHC) merupakan sebuah kebudayaan yang memiliki suatu prosedur pengalihan informasi menjadi sulit untuk dikomunikasikan. Sedangkan Komunikasi Konteks Rendah atau Low Context Culture (LCC) adalah 3 kebudayaan yang prosedur pengalihan informasinya menjadi lebih mudah untuk dikomunikasikan.

Gaya komunikasi dan budaya antara karyawan lokal dengan karyawan asing sangat berbeda. Indonesia merupakan salah satu dari bagian High Context Culture (HCC). Cara karyawan lokal berkomunikasi dengan karyawan asing bertolak belakang dimana orang Indonesia berbicara dengan orang lain dengan cara berbasabasi, komunikasi tidak langsung dan konsep waktu yang sangat terbuka. Berbeda dengan orang asing yang menganut budaya Low Context Culture (LCC) dimana mereka berbicara tanpa adanya basa-basi, komunikasi yang langsung, dan konsep waktu yang teroganisir.

Sedangkan adaptasi budaya merupakan proses penyesuaian diri dari seseorang yang berbeda budaya dengan orang lain. Proses adaptasi budaya juga dapat terjadi pula pada nilai-nilai, norma-norma dalam sebuah kelompok tertentu terhadap kelompok lain (Yozani, 2020)

Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon memiliki banyak karyawan yang tergabung antara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing. Komunikasi yang dilakukan sesuai dengan budaya yang dianutnya walaupun dalam satu budaya High Context Culture ataupun Low context culture terdapat perbedaan yang terjadi. Perbedaan yang ada membuat konflik tidak langsung dimana ada ketidaknyamanan dalam bekerja dikarenakan komunikasi dan pesan yang disampaikan tidak dapat diterima dengan baik karena perbedaan budaya yang ada. Munculnya pemikiran negative terhadap tenaga kerja asing baik dari perkumpulan karyawan ataupun dari mulut ke mulut. Berbeda cara pandang pada suatu pesan komunikasi menimbulkan perbedaan dalam memaknai isi suatu pesan yang disampaikan.

Berdasarkan penjabaran dari narasi diatas, maka timbul minat penulis untuk mengkaji sebuah penelitian pada perusahaan PT. Asia Pacific Rayon dengan judul “Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon”.

METODE

Penelitian ini dilakukan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Peneliti memilih menggunakan pendekatan kualitatif agar dapat mengurai fakta-fakta yang terjadi secara alamiah dengan menggambarkan secara rinci semua kegiatan yang dilakukan. Penelitian kualitatif merupakan suatu strategi inquiry yang menekankan pencarian makna, pengertian, konsep, karakteristik, gejala, simbol, maupun deskripsi tentang suatu fenomena; fokus dan multimetode, bersifat alami dan holistik; mengutamakan kualitas, menggunakan beberapa cara, serta disajikan secara naratif. Penelitian ini dilakukan di PT. Asia Pacific Rayon Kabupaten Pelalawan, Riau. Lokasi ini dipilih karena adanya keberagaman tenaga kerja yang berasal dari Indonesia maupun luar negeri yang kebudayaan antar pekerja dalam Perusahaan berbeda sehingga membentuk Akulturasi. Waktu penelitian dari bulan Agustus 2023 sampai April 2024. Adapun subjek yang akan dijadikan dalam penelitian ini ada beberapa syarat yaitu:

- Merupakan karyawan lokal dari PT. Asia Pacific Rayon yang dibawah kepemimpinan tenaga kerja asing.
- Merupakan karyawan yang telah bekerja lebih dari 2 tahun.
- Karyawan yang berada di operasional area.
- Karyawan asing yang berkerja lebih dari 6 bulan

Penulis akan meneliti bagaimana komunikasi adaptasi lintas budaya karyawan lokal pada pemimpin asing di PT. Asia Pacific Rayon. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu Wawancara, Observasi, dan Dokumentasi. Setelah mengumpulkan data maka data akan dianalisis menggunakan reduksi data, penyajian data, dan menarik Kesimpulan. Untuk mendapatkan keabsahan data yang didapatkan oleh penulis agar bisa dipercaya maka digunakan Teknik pemeriksaan keabsahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Awal bagian ini akan dipaparkan mengenai hasil wawancara yang telah dilakukan kepada 6 informan dimana 4 karyawan lokal dan 2 pemimpin asing. Adapun pembahasan yang ada dalam penelitian ini yaitu:

Akulturasi Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon

Pengertian akulturasi adalah perpaduan dua kebudayaan untuk menciptakan kebudayaan baru tanpa menghilangkan unsur asli kebudayaan tersebut. Misalnya proses percampuran dua budaya atau lebih yang bertemu dan saling mempengaruhi. Menurut Koentjaraningrat dalam jurnal (Dhamayanti, 2018) suatu proses sosial yang terjadi ketika suatu kelompok sosial yang memiliki suatu kebudayaan tertentu dihadapkan dengan kebudayaan asing yang lain. Dalam akulturasi, kelompok dari orang-orang dan anggota yang melibatkan hubungan lintas budaya memungkinkan untuk menimbulkan konflik dan kebutuhan untuk berunding dalam rangka mencapai hasil diinginkan kelompok. Individu-individu yang berada di proses akulturasi itu bertahan hidup,

kebertahanan hidupnya bisa dilihat dari upaya mereka dalam menghadapi konflik dan upaya yang dilakukannya dalam penyelesaian masalah yang ditemui selama proses akulturasi.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada karyawan lokal dan pemimpin asing menunjukkan bahwa komunikasi adaptasi lintas budaya yang dilakukan antara karyawan lokal dan karyawan asing cukup baik dan Bahasa Inggris menjadi penghubung komunikasi antara keduanya. Mereka belajar untuk saling memahami dan beradaptasi dengan budaya yang ada, terutama para karyawan asing yang beradaptasi dan mulai mengikuti norma yang ada. Adapun wawancara kepada karyawan lokal tentang perbedaan budaya, Seperti hasil wawancara bersama Pak Teguh saat diwawancarai: "Perbedaan budaya merupakan hal yang harus kita ketahui dan merupakan bentuk dari sebuah keragaman sesama manusia. Kita memang adalah orang asli disini tetapi kita tidak boleh menjudge dan harus saling memahami budaya orang lain apalagi karyawan asing orang yang berbeda budaya dengan kita. Dan bukan berarti dengan adanya budaya baru membuat kita lupa dengan budaya kita." (wawancara dengan Pak Teguh, 3 Mei 2024)

Perbedaan budaya yang terjadi memberikan pengetahuan dan pemikiran yang baru kepada karyawan lokal khususnya karena perbedaan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Seperti hasil wawancara bersama Pak Benard saat diwawancarai: "Saya sangat suka dengan perbedaan budaya yang ada. terlebih lagi karyawan asing yang datang merupakan orang yang mempunyai ilmu dan pemikiran yang lebih luas dan baik dibandingkan sesama karyawan lokal sehingga kita menjadi lebih berkembang dari segi ilmu pengetahuan di lingkungan pekerjaan" (wawancara dengan Pak Bernard, 3 Mei 2024).

Perbedaan budaya juga menjadi hal yang membantu dan saling toleransi sesama karyawan dikarenakan tidak hanya karyawan lokal yang berada di dalamnya tetapi juga karyawan asing, seperti yang dikatakan Pak Titim Nur saat diwawancarai: "Perbedaan budaya dapat membantu dan saling toleransi sesama karyawan Perusahaan. Perbedaan budaya juga membuat dampak dari segi ilmu pengetahuan dan pemikiran, ketika berkomunikasi dengan orang yang mempunyai ilmu membuat kita belajar hal baru dan menjadi batu loncatan kita untuk berkembang contohnya seperti 6s, kaizen dan lainnya." (wawancara dengan Pak Titim Nur 3 Mei 2024)

Hal serupa juga di katakana oleh Pak Soelaiman yang menganggap ketika Bersama dengan seseorang yang berbeda budaya kita harus saling membantu dan menjaga toleransi demi kenyamanan Bersama, seperti yang di katakan beliau saat diwawancarai: "Budaya yang berbeda dengan kita bukan lah hal yang baru terjadi, perbedaan budaya memberikan kita hal yang positif dan pengetahuan baru kepada kita. Tetapi kita tetap harus bisa melihat bagaimana dengan budaya yang ada apakah ada nilai-nilai yang tidak sesuai dengan ajaran kita atau tidak sehingga kita tidak melupakan budaya asli kita. Untuk itulah kita harus menjaga toleransi dan saling memahami satu sama lain" (wawancara dengan Pak Soelaiman, 3 Mei 2024).

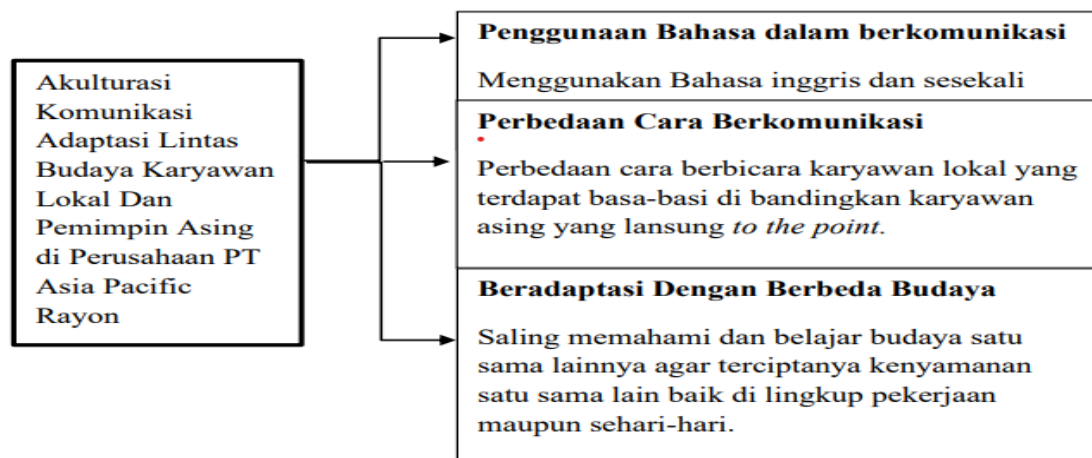
Adapun wawancara kepada karyawan asing tentang pandangan dalam melihat budaya asing juga berbeda setiap orangnya, terdapat beberapa hal yang berbeda dari keseharian di tempat asal, seperti yang diungkapkan oleh Pak Arbind Kumar Signh saat diwawancarai "Bagi saya budaya Indonesia itu berbeda dari tempat asal saya di India dikarenakan budaya Indonesia itu mempunyai banyak keragaman terutama di bagian keagamaan. Di India kebanyakan adalah agama Hindu sehingga kebudayaan yang ada berdasarkan ajaran Hindu berbeda ketika di Indonesia yang mayoritas agama Islam dan kebanyakan budaya berdasarkan agama Islam" (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024).

Hal yang sama juga di utarakan oleh Pak Cheng Ai Min Bagaimana pandangannya tentang budaya asing yang berbeda darinya, seperti yang dikatakan Pak Cheng Ai Min saat diwawancarai: "Bagi saya budaya asing adalah budaya yang dimiliki setiap negara sehingga setiap negara pasti memiliki budaya tersendiri. Di Cina budaya tradisional masih sangat kuat sekali terlebih lagi dengan yang berbau leluhur dan ajaran Buddha masih banyak dijalani. Untuk Indonesia saya melihat banyak budaya berbeda yang berada disini tetapi tetap sama kelihatannya seperti Bahasa" (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juni 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas perbedaan budaya membuat kita menjadi mengetahui suatu hal yang lebih luas dari yang kita ketahui dan memberikan dampak positif pada pemikiran serta membuat belajar bagaimana untuk saling toleransi. Perbedaan budaya juga tidak lah selamanya berjalan mulus ketika pertama kali mencoba untuk memahami ada beberapa hal yang

membuat culture shock atau pun tidak sesuai dengan hal yang biasa dilakukan seperti dalam berkomunikasi tentang logat dan cara berbicara juga mempengaruhi dalam menyerap pesan yang disampaikan. Tetapi hal tersebut bagus juga karena dapat menambah cara berkomunikasi dengan orang lain. Maka apabila ada perbedaan antara karyawan lokal dan pemimpin asing maka kita saling mempelajari budaya tersebut tanpa mengurangi budaya yang telah kita punya. Permasalahan yang dihadapi pemimpin masih ada kebingungan dikarenakan banyaknya budaya di Indonesia dan perbedaan keyakinan. seperti yang diungkapkan oleh Pak Arbind Kumar Signh saat diwawancarai: “Ketika saya pertama kali ke Indonesia saya belum terlalu mengenal budaya yang ada di Indonesia. Sangat berbeda dari tempat asal saya (India) seperti makanan, komunikasi, 49 dan keseharian yang ada. Untuk makanan saya di India tidak memakan daging terutama sapi karena menjadi bagian yang disucikan oleh kami sehingga kami memakan tumbuhan dan rempah-rempah. Untuk berkomunikasi orang Indonesia sopan dan ada obrolan sebelum mengobrol. Dan saya memahami dan beradaptasi sehingga saya bisa nyaman untuk bersosialisasi dan bekerja” (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024)

Berdasarkan hasil wawancara diatas diketahui bahwa perbedaan budaya bukan lah sebagai hal yang buruk dan harus dihindari hanya saja butuh pembelajaran dan pemahaman lebih lanjut. Perbedaan budaya menjadi salah satu hal yang lumrah terjadi terutama di lingkungan kerja Perusahaan multinasional dimana karyawan tidak hanya berasal dari Indonesia tetapi juga berasal dari luar negeri dan menjadi pemimpin Perusahaan. Kesalahpahaman ketika awal bertemu biasa terjadi tetapi lambat laun keduanya saling mengerti dan belajar memahami budaya serta menerima perbedaan yang ada sebagai bentuk dalam pengembangan diri di lingkungan kerja dan sehari-hari. Berikut penjelasan lebih terperinci tentang akulturasi komunikasi adaptasi lintas budaya karyawan lokal dan pemimpin asing di perusahaan PT. Asia Pacific Rayon pada gambar 1



Gambar 1 akulturasi komunikasi adaptasi lintas budaya karyawan lokal dan pemimpin asing di perusahaan PT. Asia Pacific Rayon

Dekulturasi Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon

Dekulturasi merupakan bagian kedua dari proses adaptasi. Perubahan akulturasi tersebut mempengaruhi psikologis dan perilaku sosial para pendatang dengan identitas baru, norma dan nilai budaya baru. Dekulturasi dalam komunikasi lintas budaya terjadi ketika praktik komunikasi yang unik dari suatu budaya berubah atau tergantikan oleh praktik yang berasal dari budaya lain. Dekulturasi sendiri juga sering dialami oleh para karyawan baik karyawan lokal maupun karyawan asing khususnya di Perusahaan multinasional. Dengan banyaknya percampuran budaya yang terjadi didalamnya maka banyak terjadi budaya baru yang unik dan menjadi standar baru dalam sebuah kelompok. Perubahan psikologis dan perilaku sosial tidak hanya terjadi pada para karyawan asing saja tetapi juga terjadi pada karyawan lokal demi menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja (Utami, 2015).

Dekulturasi yang terjadi dilingkup Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon berjalan dengan baik dan berkembang dengan pesat. Penggunaan Bahasa untuk berkomunikasi lebih banyak dengan Bahasa Inggris dan Bahasa Indonesia hanya dijadikan sebagai Bahasa sampingan dikarenakan terbiasanya menggunakan Bahasa Inggris dalam lingkungan pekerjaan. Dalam segi berpakaian perubahan juga terjadi dimana kebebasan dalam berpakaian mulai mengikuti budaya Barat. Untuk segi nilai-nilai komunikasi perubahan perilaku sosial di lingkup kemasyarakatan karyawan lokal terjadi begitu juga dengan karyawan asing atau pendatang.

Karyawan lokal sudah menerapkan pemikiran yang sama dengan negara-negara Barat yaitu sikap individualisme yang dapat menggantikan nilai-nilai komunikasi budaya itu sendiri. Dalam keseharian baik karyawan lokal dan karyawan asing berkomunikasi dan bersosial tidak dapat dihindarkan baik dilingkungan kerja maupun ketika di luar lingkup pekerjaan. Karyawan asing seperti India membaaur dalam bersosial dan berkomunikasi tetapi ada beberapa hal juga yang membuat mereka tidak dapat bergabung menjadi sebuah kelompok baru yang tergabung dengan karyawan lokal. Berdasarkan wawancara dengan karyawan asing yakni Pak Arbind Kumar: "Budaya Indonesia dengan India pasti ada perbedaan baik dari cara berkomunikasi ataupun bermasyarakat. Ketika sehari-hari saya mencoba untuk membaaur dengan budaya Indonesia dari cara berkomunikasi dan berteman, tetapi ada beberapa hal yang membuat saya lebih Bersama dengan kelompok saya orang-orang India juga karena alasan kesamaan budaya yang dianut sehingga saya merasa lebih nyaman berada dengan orang yang satu budaya dengan saya". (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024).

Kebersamaan dengan kelompok lebih nyaman dikarenakan adanya kesamaan dan persamaan pada setiap anggota kelompok sehingga membuat nyaman, Seperti yang dikatakan Pak Arbind Kumar saat diwawancarai: "Tentunya saya lebih nyaman dengan seseorang yang sama dengan saya, karena saya bisa membuat acara makan Bersama dan berdoa Bersama karena satu agama sehingga tidak memikirkan orang lain" (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024).

Hal ini juga sama dengan apa yang disampaikan oleh Pak Teguh yang merupakan karyawan lokal dimana mempunyai kenyamanan dengan kelompok sendiri atau orang dengan budaya yang sama, seperti yang dikatakan beliau saat diwawancarai: "Saya senang dengan keberadaan orang baru apalagi yang berasal dari luar negeri karena kita dapat banyak belajar hal baru dari mereka, tetapi terkadang karena adanya perbedaan budaya ada beberapa hal yang tidak sejalan dengan saya, untuk itu saya lebih dekat ke orang yang sama dengan saya yaitu Melayu dibanding orang yang berbeda agar tidak ada timbul konflik dan sama-sama nyaman" (wawancara dengan Pak Teguh, 3 Mei 2024).

Mendapatkan wawasan dan ilmu baru dari negara asing membuat lebih mengetahui tentang kebudayaan diluar kebudayaan negara asal sehingga menjadikannya sebagai pedoman baru agar merasa nyaman ketika di tempat yang baru, seperti yang diungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min yang merupakan karyawan asing saat diwawancarai: "Saya senang berada di tempat yang baru dan mendapatkan teman yang baru. Saya bisa belajar tentang tempat (negara) tersebut bagaimana keadaannya sehingga saya bisa nyaman bekerja disini dan melakukan aktivitas" (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juni 2024).

Perbedaan wilayah ataupun negara juga membawa dampak penyesuaian budaya baru sehingga membuat perbedaan perilaku sosial dalam menyikapi keadaan sekitar, seperti yang diungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min saat diwawancarai: "Saya di Indonesia merasa nyaman dan ada beberapa penyesuaian yang saya lakukan disini, seperti adanya waktu ibadah muslim, dan orang-orang menjelang malam sudah sepi" (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juni 2024).

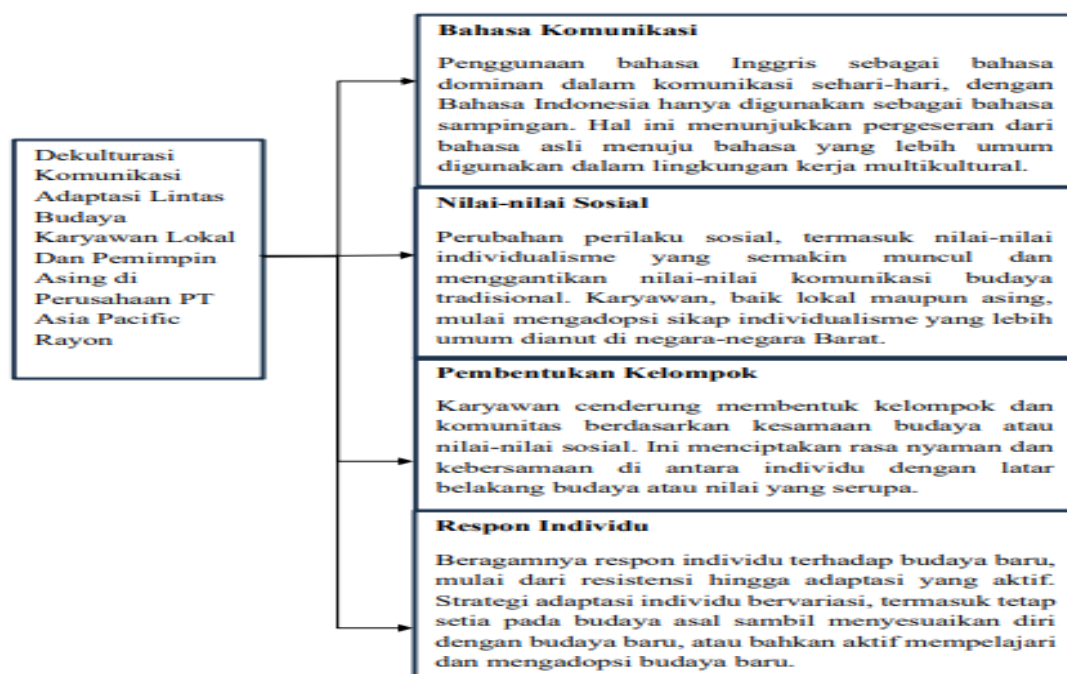
Kenyamanan bersosial terhadap karyawan asing juga dirasakan oleh karyawan lokal dan membentuk sebuah komunitas baru yang tergabung didalamnya karyawan asing dan karyawan lokal bahkan bisa menjadi orang penting di sebuah komunitas. Hal ini di ungkapkan oleh Pak Titim Nur yang merupakan karyawan lokal saat diwawancarai: "Menjalin komunikasi dengan karyawan asing menyenangkan dan menambah wawasan baru tentang budaya lain. Dalam lingkup Perusahaan mereka bisa jadi mentor dalam sebuah komunitas seperti komunitas Bahasa Inggris, dan juga mengubah pandangan awal saya terhadap tenaga kerja asing yang arogan dan suka memerintah menjadi orang yang sangat sangat dibutuhkan" (wawancara dengan Pak Titim Nur, 3 Mei 2024).

2024). Budaya asing yang masuk dibawa oleh karyawan asing memberikan perubahan perilaku kepada karyawan lokal terlebih lagi karyawan asing tersebut dalam seorang pimpinan Perusahaan, seperti yang dikatakan Pak Soelaiman saat diwawancarai:

“Menurut saya perilaku yang dibawa dari budaya asing adalah bentuk kedisiplinan dan bagaimana tanggung jawab dalam mengerjakan sesuatu. Seperti disaat saya mempunyai atasan orang Indonesia saya masih bisa bekerjasama ketika saya meminta tolong atau izin, berbeda dengan karywan asing tanggung jawab pekerjaan harus diselesaikan terlebih dahulu baru bisa meminta izin jikalau tidak ada pekerjaan yang deadline”(wawancara dengan Pak Soelaiman, 3 Mei 2024). Berdasarkan hasil wawancara diatas terdapat hal yang bisa mengubah perilaku seseorang dengan adanya budaya asing dan menjalain komunikasi dengan orang asing, tetapi bukan berarti hal tersebut adalah hal negatif sehingga tidak baik untuk diri sendiri. Bersosialisasi dan berkomunikasi dengan orang asing tidak harus selalu cocok dengan budaya kita tetapi tidak membuat kita untuk tidak berkomunikasi dengan mereka dan hanya bergabung dengan kelompok kita sendiri, Seperti hasil wawancara bersama Pak teguh saat diwawancarai:

“Saya berkomunikasi dan berkenalan dengan mereka tetapi saya tidak ada masalah dengan mereka untuk perasaan apakah cocok ataupun tidak itu tidak terlalu saya pikirkan karena yang namanya perbedaan pasti tidak selalu cocok yang membuat saya mempunyai alasan untuk tidak berkomunikasi dengan orang asing” (wawancara dengan Pak Teguh, 3 Mei 2024).

Berdasarkan wawancara diatas diperoleh kesimpulan bahwa budaya asing merupakan budaya yang harus di terima dan dipahami serta dijalankan ketika sedang berada dilingkungan yang berbagai budaya didalamnya, hanya saja tidak menjadikan budaya asing sebagai budaya baru untuk kedepannya dan budaya asing hanya sebagai bersosialisai agar nyaman dan beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Karena dalam Perusahaan multinasional yang sifatnya internasional maka haruslah bersikap toleransi dan menerima semua budaya yang ada tetapi ketika menganggap ada beberapa hal yang tidak baik maka ditingalkan dan jika ada hal yang baik maka lanjutkan sebagai bentuk adaptasi lintas budaya. Adapun penjelasan lebih lengkap di gambar 2 tentang Dekulturasi Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing di Perusahaan PT Asia Pacific Rayon



(Sumber Data: Olahan Peneliti 2024)

Gambar 2 Dekulturasi Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing di Perusahaan PT Asia Pacific Rayon

Asimilasi Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Antara Karyawan Lokal Dan Pemimpin Asing Di Perusahaan PT. Asia Pacific Rayon

Asimilasi adalah keadaan dimana para pendatang mengurangi penggunaan budaya lama agar menyerupai penduduk lokal. Asimilasi adalah keadaan dimana para pendatang mengurangi penggunaan budaya lama agar menyerupai penduduk lokal. menurut Jiobu dalam (Romli, 2015) dapat memunculkan dua kemungkinan akibat dari asimilasi, yaitu:

- 1) Kelompok minoritas kehilangan keunikannya dan menyerupai kelompok mayoritas. Dalam proses itu kelompok mayoritas tidak berubah.
- 2) Kelompok minoritas dan kelompok mayoritas bercampur secara homogen_ Masing-masing kelompok kehilangan keunikannya, lalu muncul suatu produk unik lainnya, suatu proses yang disebut Belanga Pencampuran (Melting Pot)

Dalam hal ini proses asimilasi dapat timbul jika:

- a. Proses asimilasi timbul bila ada kelompok-kelompok manusia yang beda kebudayaan.
- b. Proses asimilasi timbul bila ada orang perorangan sebagai warga kelompok tadi saling bergaul secara langsung dan intensif untuk waktu yang lama sehingga kebudayaan-kebudayaan dari kelompok-kelompok manusia tersebut masingmasing berubah dan saling menyesuaikan diri (Ritonga, Akmal Syafii, 2017)

Dalam Perusahaan warga lokal dengan kebudayaan setempat yang menjadi dominan atau mayoritas di daerah tersebut, sehingga membuat orang yang tidak berasal dari daerah tersebut akan menjadi tersendiri dan dibutuhkan lah penyesuaian diri dan masuk kedalam kelompok tersebut. Dengan bergabungnya ke suatu kelompok dan bersosialisasi dengan anggota kelompok tersebut maka seseorang akan merasa bahwa dirinya sama dengan kelompok yang mayoritas dikarenakan sudah beradaptasi dan menyesuaikan diri kepada lingkungan, Seperti hasil wawancara bersama Pak Bernard yang merupakan karyawan lokal saat diwawancarai:

“Saya merupakan orang batak dan saya bekerja di lingkungan pekerjaan yang mayoritas adalah masyarakat melayu dan minang. Saya mulai berbaur dengan mereka diawali dengan penggunaan Bahasa melayu dan minang sedikit demi sedikit beserta logat atau cara pengucapannya. Dan untuk pertemuan agar lebih akrab biasanya dilakukan dengan berkumpul di sebuah tempat seperti café” (wawancara dengan Pak Bernard, 3 Mei 2024)

Hal yang sama juga di kungkapkan oleh Pak Soelaiman bagaimana cara beliau berbaur dengan tekan kerja yang berbeda budaya darinya, seperti yang katakan beliau saat diwawancarai: “Saya adalah seorang perantau sehingga saya harus menyesuaikan diri dengan lingkungan baru saya. Banyak cara yang saya lakukan dalam berbaur dan mengikuti budaya dari lingkungan tersebut. Saya bergabung dalam kelompok sepeda dan anggotanya kebanyakan berkomunikasi menggunakan Bahasa minang sehingga saya ikut berbahasa dan berlogat minang dan setiap minggu kami mengadakan coffee time” (wawancara dengan Pak Soelaiman, 3 Mei 2024).

Cara berbaur dan beradaptasi dengan budaya baru bukan lah hal yang mudah dan langsung bisa diterima terlebih lagi jikalau sudah beda negara, Seperti yang dikatakan Pak Arbind Kumar sikh yang merupakan karyawan asing pada saat diwawancarai: “Untuk berbaur atau menyesuaikan diri dengan budaya yang ada di Indonesia saya membutuhkan kurang lebih 3 bulan untuk memahami dan mempelajari bagaimana orang Indonesia berkomunikasi dan bersosial. Setelah saya sudah mulai memahami saya bergabung dengna mereka dan saya membuat jadwal sebulan sekali atau seminggu sekali untuk ngumpul Bersama agar mengenal satu sama lain sehingga saya dan teman-teman dari Indonesia nyaman apalagi ketika di pekerjaan” (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024).

Membuat jadwal kumpul Bersama menjadi salah satu bentuk pembauran yang dilakukan agar mengenali dan menjadi dekat satu sama lain sehingga tidak ada pembeda dalam satu divisi. Mengikuti setiap kegiatan yang ada di lingkup Perusahaan merupakan bentuk dari pembelajaran dan pemahaman budaya lain, seperti yang di ungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min saat diwawancarai: “Cara saya untuk bisa bergabung dengan orang Indonesia dengan masuk kedalam grup atau oraganisasi yang ada. saya juga suka mengikuti event-event Perusahaan agar bisa mengenal jauh tentang Indonesia” (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juni 2024).

Berdasarkan wawancara diatas di peroleh kesimpulan bahwa orang yang bukan berasal dari daaerahnya sehingga sebagai minoritas di tempatnya akan menyesuaikan dan mengikuti

kebudayaan dengan jumlah individunya yang lebih banyak. Berbagai cara yang dapat dilakukan untuk bisa berbaur ataupun bergabung dalam kelompok tersebut salah satu caranya dan membuat jadwal kumpul di café. Dalam pembauran budaya dimana orang berusaha untuk menyesuaikan dan memahami tentang budaya yang berbeda dengannya dengan berbagai strategi, tetapi tidak menutup kemungkinan terdapat konflik yang membuat seseorang menjadi tidak nyaman walaupun konflik tersebut jarang terjadi dalam kehidupan sehari-hari, seperti yang dikatakan oleh Pak Titim Nur saat diwawancarai:

“Strategi saya dalam beradaptasi dengan budaya yang berbeda dengan saya terutama budaya asing dengan mengenali terlebih dahulu orangnya kemudian saya mencari tahu tentang budayanya” (wawancara dengan Pak Titim Nur, 3 Mei 2024).

Strategi yang di buat untuk berbaur dan menyatu dengan orang lain berbeda-beda setiap individu sehingga tidak semua orang melakukan pendekatan yang intens agar bisa berbaur dengan orang yang berbeda budaya, Seperti hasil wawancara bersama Pak Teguh yang merupakan karyawan lokal saat diwawancarai: “Saya mempunyai cara saya sendiri dalam berbaur dan menyesuaikan diri dengan lingkungan baru saya. Untuk cara bagaimana saya bisa berbaur salah satunya dengan mengikuti aktivitas dengan orang lain seperti ngumpul bareng, mengikuti acara karyawan sama-sama” (wawancara dengan Pak Teguh, 3 Mei 2024).

Hal yang sama juga di ungkapkan oleh Pak Arbind Kumar Singh yang merupakan karyawan asing bagaimana cara menyikapi dan strategi untuk bisa berbaur dengan berbeda budaya, seperti yang dikatakan oleh beliau saat diwawancarai: “Strategi saya untuk bisa berbaur dan bergabung dengan budaya Indonesia saya berkomunikasi dan berteman dengan mereka sehingga saya tau bagaimana mereka dan cara saya memahai mereka” (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Signh, 4 Mei 2024).

Strategi yang sama dilakukan oleh semua orang untuk bisa lebih dekat dengan satu sama lainnya dikarenakan perbedaan yang ada tidak bisa langsung menyatu membentuk sebuah kelompok baru, seperti yang diungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min yang merupakan karyawan asing saat diwawancarai: “Strategi saya dalam beradaptasi dengan budaya asing tidak ada yang special tetapi untuk beradaptasi saya harus bisa mengenali mereka terlebih dahulu dengan berkomunikasi dan berteman dengan mereka. Kemudian bergabung dalam grup-grup baik grup pekerjaan ataupun grup hobi” (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juli 2024).

Strategi untuk bisa berbaur dan beradaptasi dengan budaya yang ada tidak harus selalu mengikuti perkumpulan yang di selenggarakan ataupun acara karyawan tetapi dengan menggunakan sesuatu yang khas menjadi salah satu cara berbaur: seperti yang diungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min saat diwawancarai: “Cara lain saya dalam berbaur dan mengikuti budaya yang ada dengan menggunakan pakaian yang khas disini. Saya menggunakan batik bono agar saya terlihat sama dengan lainnya” (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juni 2024).

Berdasarkan wawancara diatas di peroleh kesimpulan bahwa strategi untuk berbaur dan beradaptasi dengan budaya yang ada baik karywan lokal dan karywan asing itu dengan berkomunikasi dan mengikuti perkumpulan ataupun acara-acara yang sudah diagendakan dengan begitu dapat mengenal satu sama lain. Ketika dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan pekerjaan kita dilarang untuk terlalu egois akan diri sendiri dan idealism tinggi tidak ingin menerima dan berbaur dengan budaya lain atau budaya asing. Terlebih lagi jikalau budaya asing itu dapat membuat kenyamanan ketika bekerja dan menjadi rekan kerja sehingga mau gak mau kita harus menyambut budaya tersebut walaupun kita harus mengikuti budaya tersebut, Seperti hasil wawancara bersama Pak Teguh saat diwawancarai:

“Saya sudah bekerja selama 6 tahun di Perusahaan ini dan saya mau tidak mau harus mengikuti bagaimana budaya yang ada di perusahaan ini baik bermasyarakat ataupun dunia bekerja. Saya mengikuti budaya yang ada di lingkungan saya sekarang sehingga menjadi seperti orang-orang yang menganut budaya tersebut tetapi bukan berarti saya meninggalkan budaya lama saya” (wawancara dengan Pak Teguh, 3 Mei 2024).

Bekerja di sebuah perusahaan multinasional haruslah bisa beradaptasi dengan cepat agar tidak ketinggalan sehingga terdampak terhadap karir kita sendiri yang sudah kita bangun, Seperti hasil wawancara bersama Pak Bernard saat diwawancarai:

“Saya sudah bekerja di Perusahaan sekitar 5 tahun dan menurut saya kita harus mengikuti budaya yang berbeda dengan kita dan menjadikan budaya baru kita agar kita nyaman dalam bekerja dan untuk menjaga toleransi dan menghargai sesama pekerja. Tetapi saya tetap tidak meninggalkan budaya saya karena saya berasal dari keluarga bataktulen” (wawancara dengan Pak Bernard, 3 Mei 2024).

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Pak Titim Nur dimana beliau merupakan pindahan dari Perusahaan yang berbeda walaupun masih dalam satu grup Perusahaan tetapi harus mengenali lagi budaya baru, seperti yang diungkapkan beliau saat diwawancarai: “Saya awalnya bekerja di Perusahaan APRIL dan saya di pindahkan keperusahaan yang sekarang dan saya sudah bekerja selama 7 tahun untuk di Perusahaan sekarang. Bagi saya kita harus mengikuti budaya yang ada walaupun kita harus beradaptasi lagi dan menyesuaikan diri lagi di tempat yang baru terlebih lagi pasti dengan rekan yang baru lagi, tetapi untuk budaya saya sendiri saya tidak meninggalkannya hanya saja saya akan menyesuaikan diri ketika berada di lingkungan Perusahaan dan bukan di lingkungan atau di kampung asal saya” (wawancara dengan Pak Titim Nur, 3 Mei 2024).

Begitu pula dengan Pak Arbind Kumar Singh yang berasal langsung dari India bekerja di Indonesia harus beradaptasi dan mencoba berbaur dengan orang Indonesia dalam bekerja maupun sehari-hari, seperti yang dikatakan beliau ketika diwawancarai: “Saya bekerja di Perusahaan ini selama 3 tahun dan saya harus berusaha keras untuk bisa memahami dan berbaur dengan budaya Indonesia di sebabkan di perusahaan ini kebanyakan adalah orang Indonesia sehingga jikalau saya tidak mengikuti budaya dari Indonesia maka bisa saja ada konflik dan ketidaknyamanan saya ketika bekerja dikarenakan bedanya budaya saya dengan mereka dan itu juga menjadi bentuk saya saling menghargai sesama rekan kerja” (wawancara dengan Pak Arbind Kumar Singh, 4 Mei 2024).

Begitu pula dengan Pak Cheng Ai Min mengatakan bahwa kita harus menerima budaya yang berbeda dari kita tetapi kita tidak lupa dengan budaya kita sendiri darimana kita berasal, seperti yang diungkapkan oleh Pak Cheng Ai Min saat diwawancarai: “Saya bekerja di Perusahaan ini selama 4 tahun, saya belajar dan beradaptasi dengan budaya Indonesia karena untuk kenyamanan saya ketika berkomunikasi dan bersosial sesama karyawan. Saya belajar budaya Indonesia dengan senang tetapi saya tidak lupa dengan budaya luhur saya, di Perusahaan ini juga banyak orang Cina lahir di Indonesia jadi saya tidak terlalu kesulitan untuk berbaur dan beradaptasi disini” (wawancara dengan Pak Cheng Ai Min 12 Juli 2024)

Berdasarkan dari wawancara diatas diperoleh kesimpulan bahwa berapa lama bekerja tetap harus mengikuti budaya yang ada menjadi budaya baru agar dapat bekerja dengan nyaman. Pembauran yang dilakukan tidak hanya semata-mata hanya sebagai bentuk toleransi tetapi juga sebagai sikap menghargai.

SIMPULAN

Dalam penelitian mengenai komunikasi adaptasi lintas budaya karyawan lokal pada pemimpin asing di PT Asia Pacific Rayon, ditemukan bahwa akulturasi, dekulturasi, dan asimilasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang multikultural. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini menyimpulkan bahwa akulturasi merupakan proses interaksi antara dua budaya yang menghasilkan kebudayaan baru, mencerminkan elemen dari setiap budaya yang terlibat. Di PT Asia Pacific Rayon, akulturasi terlihat jelas dalam berbagai aspek kehidupan karyawan, seperti komunikasi, ritual keagamaan, makanan, dan pakaian. Dalam hal komunikasi, terdapat perbedaan mencolok antara gaya berkomunikasi karyawan lokal dan asing. Karyawan lokal cenderung menggunakan basa-basi dalam percakapan, sedangkan karyawan asing lebih langsung menuju inti topik. Perbedaan ini, bersama dengan variasi bahasa dan aksen, dapat menyebabkan kesalahpahaman dalam komunikasi sehari-hari. Selain itu, aspek ritual keagamaan di perusahaan ini mencerminkan mayoritas karyawan yang beragama Islam, yang memengaruhi bagaimana mereka menjalankan ritual di lingkungan kerja. Sementara itu, preferensi diet, seperti karyawan India yang menghindari daging sapi, menunjukkan bagaimana keragaman dalam makanan dapat diakomodasi dalam lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Dhamayanti, M. (2018). Komunikasi Lintas Budaya Etnis India, Etnis China Serta Pribumi Di Kampung Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6(1), 13. <https://doi.org/10.30659/jikm.6.1.13-21>
- Milyane, T. M., & Dkk. (2022). Pengantar Ilmu Komunikasi. In *Suparyanto dan Rosad (2015)* (Vol. 5, Issue 3). <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/557082-pengantar-ilmu-komunikasi-22ec77af.pdf>
- Ritonga, Akmal Syafii, S. B. (2017). Asimilasi budaya melayu terhadap budaya pendatang di kecamatan senapelan kota pekanbaru. *Jom Fisip*, 4(2), 1–15.
- Romli, K. (2015). Akulturasi Dan Asimilasi Dalam Konteks Interaksi Antar Etnik. *Ijtima'iyya*, 8(1), 1–13.
- Utami, L. S. S. (2015). The Theories of Intercultural Adaptation. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 180–197.
- Yozani, R. E. (2020). Komunikasi Adaptasi Lintas Budaya Pencari Suaka dalam Berinteraksi dengan Masyarakat Kota Pekanbaru. *Communicare : Journal of Communication Studies*, 7(1), 71. <https://doi.org/10.37535/101007120205>