

GEGAR BUDAYA PEKERJA DI PERUSAHAAN KOREA: STUDI KASUS PADA ALUMNI DIII BAHASA KOREA SEKOLAH VOKASI UGM

Supriadianto

Program Studi DIII Bahasa Korea/Departemen Bahasa, Seni dan Manajemen Budaya/Sekolah Vokasi,
Universitas Gadjah Mada, Indonesia
Email: supriadianto84@ugm.ac.id

ABSTRAK

Fenomena gegar budaya adalah salah satu elemen kehidupan masyarakat yang sangat menarik untuk diteliti karena merupakan masalah umum pendatang di tempat baru. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji bagaimana meminimalkan gegar budaya dengan memahami beberapa masalah sosial yang terkait dengan gegar budaya dan solusi yang ditawarkan untuk meminimalkan gegar budaya. Objek penelitiannya adalah alumni D3 Bahasa Korea (Jurusan Bahasa Korea), khususnya angkatan 2013, yang bekerja di perusahaan Korea. Ini adalah penelitian kuantitatif yang diterapkan berdasarkan kuesioner dan wawancara mendalam. Hasil dari penelitian ini adalah jenis gegar budaya yang dialami oleh alumni dan strategi untuk memecahkannya. Ada beberapa strategi yang bisa diterapkan oleh alumni yang akan bekerja di perusahaan Korea dan alumni yang telah bekerja di perusahaan Korea. Strategi adaptasi diri perlu dipersiapkan dengan mempraktikkan keterampilan berbahasa, mengenali latar belakang, alur kerja, aturan perusahaan, dan budaya masyarakat, menambah wawasan untuk berpikiran terbuka dan mudah untuk bekerja bersama. Strategi ini penting untuk meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi saat bekerja di perusahaan Korea.

Kata Kunci: alumni jurusan bahasa Korea, gegar budaya, perusahaan Korea

PENDAHULUAN

Capaian yang sangat membanggakan bagi seorang mahasiswa dan mahasiswi di perguruan tinggi ialah setelah menyanggah status alumni. Lalu, tak lama kemudian mereka langsung memperoleh pekerjaan. Kecenderungan mereka saat memilih pekerjaan biasanya yang sesuai dengan bekal pengetahuan dan keterampilan yang sudah dipelajarinya sejak masa kuliah. Bekal pengetahuan akademis dan keterampilan merupakan penentu yang akan menunjukkan apakah mereka mampu atau tidak saat menghadapi dunia kerja.

Kalau diibaratkan, belajar bahasa asing di masa kuliah hanyalah melatih berbahasa dengan hal-hal yang mendasar. Sedangkan di dunia kerja mereka akan menghadapi langsung realitas kebahasaan yang lebih kompleks dan dinamis. Tantangan belajarnya tentu berbeda antara di kampus dan realitas kehidupan penutur bahasa asing (*native*). Namun, satu hal penting yang didapat dari kampus ialah semangat untuk belajar dan berlatih. Dengan semangat belajar dan berlatih yang sudah tertanam dalam diri mereka, maka di saat menghadapi realitas apapun semangat itu akan semakin tertantang untuk mengatasi setiap kendala yang ada.

Program Studi Diploma III Bahasa Korea, Sekolah Vokasi – Universitas Gadjah Mada sudah

banyak menghasilkan alumni yang bekerja di perusahaan Korea. Mereka telah menunjukkan kiprahnya, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Hal ini merupakan suatu keberhasilan dalam mewujudkan program pendidikan *link and match* antara dunia pendidikan dan dunia profesi. Kesesuaian visi antara dunia pendidikan dan dunia profesi mutlak diperlukan dan harus terus diupayakan untuk selalu terhubung. Mengingat kondisi kehidupan global saat ini semakin kompleks, ditandai dengan fenomena lintas budaya (*cross culture*).

Beberapa alumni Program Studi Diploma III Bahasa Korea yang sudah bekerja di perusahaan-perusahaan Korea juga menghadapi tantangan di lingkungan kerja mereka. Fenomena itu merupakan kondisi mutlak, apakah kemudian mereka bisa mudah beradaptasi atau malah menyerah pada keadaan. Karena adanya konsekuensi perbedaan kondisi yang dihadapi oleh pekerja di perusahaan Korea, maka perlu untuk diketahui bentuk-bentuknya sekaligus menggali bagaimana cara mereka mengatasinya.

Oleh karenanya, penelitian ini perlu dilakukan agar mempersiapkan langkah-langkah strategis sedari dini, baik demi kepentingan alumni yang sudah bekerja, maupun bagi mahasiswa dan mahasiswi yang saat ini sedang menempuh pendidikan. Perguruan

tinggi pun perlu memperhatikan antara materi pendidikan dan tantangan dunia profesi, sehingga setiap alumninya memiliki performa dan daya tahan yang baik saat berada di dunia kerja.

METODE PENELITIAN

Istilah gegar budaya (*culture shock*) pertama kali diperkenalkan oleh Kalervo Oberg dalam sebuah artikel singkatnya yang membahas tentang kehidupan ekspatriat Amerika (Oberg, 1960). Oberg menganalogikan gegar budaya sebagai penyakit yang diderita seseorang saat berada di luar negeri (lingkungan baru). Terdapat dua kemungkinan bagi seseorang yang mengalami gegar budaya, yaitu bisa segera melakukan pemulihan dengan lingkungan barunya atau malah semakin kronis dan melemah (Mumford, 1997).

Gegar budaya merupakan konsekuensi bagi setiap orang dalam menghadapi dunia yang semakin mengglobal seperti sekarang ini. Dimana sekat berupa jarak, ruang dan waktu sudah bukan lagi menjadi suatu halangan karena kecanggihan teknologi dan kecepatan informasi. Namun, bukan berarti dengan tiadanya sekat-sekat itu, kemudian secara otomatis tercipta hubungan dan komunikasi yang baik antar kebudayaan. Malah sebaliknya, karena dengan tiadanya sekat-sekat itu tantangan, menjadi semakin meningkat. Hubungan yang awalnya hanya dalam ruang lingkup yang sudah dikenal, sekarang ruang lingkungannya pada yang masih asing.

Fenomena itulah yang menyebabkan terjadinya gegar budaya (*culture shock*), yaitu ketika seseorang menghadapi sesuatu yang masih asing. Sebagaimana pendapat Furnham dan Bochner (dalam Dayakisni, 2008) yang mengatakan bahwa gegar budaya adalah ketika seseorang tidak mengenal kebiasaan-kebiasaan sosial dari kultur baru atau jika pun mengenalnya, mereka tidak dapat atau tidak bersedia menampilkan perilaku yang sesuai dengan kebiasaan-kebiasaan itu. Adanya kebiasaan sosial dan kultur baru yang masih asing menuntut suatu penyesuaian atau adaptasi di tingkat individu atau masing-masing orang.

Ward dan Furham (2001) membuat rumusan gegar budaya dalam tiga dimensi yang disebut *ABCs of Culture Shock*, yaitu *Affective* (afektif), *Behavior* (perilaku) dan *Cognitive* (kognitif). Dimensi afektif berhubungan dengan perasaan dan emosi seseorang yang bisa mengarah pada hal positif atau

negatif. Dimensi *behavior* berhubungan dengan proses belajar budaya dan keterampilan hidup di lingkungan sosial. Selanjutnya dimensi kognitif, yang merupakan efek dari kondisi afektif dan *behavior* sehingga mempengaruhi persepsi seseorang terhadap lingkungannya yang baru.

Apabila dilihat dari fase terjadinya gegar budaya, menurut Oberg (dalam Sulaiman, 1995: 32) ada tiga fase, yaitu fase awal (*arrival*), fase gegar budaya (*culture shock*), fase pemulihan (*recovery*), dan fase adaptasi (*adaptation*). Pada fase awal seseorang akan merasa tertarik terhadap semua hal yang baru. Setelah itu, kebaruan-kebaruan yang ada mulai berubah menjadi sesuatu yang berbeda dan cenderung menghambat. Sehingga seseorang akan merasa atau mengalami suatu kondisi yang kembali ke titik nadir (nol). Di tahap ini kemampuan fisik dan/atau psikis seseorang betul-betul diuji. Saat menghadapi fase gegar budaya dapat menentukan apakah seseorang tersebut bisa ke fase selanjutnya atau tidak. Fase selanjutnya, yaitu fase pemulihan, saat pengalaman atau pengetahuan seseorang mulai berkembang atau terlatih dengan lingkungan barunya. Fase terakhir ialah adaptasi atau di saat seseorang sudah bisa menyesuaikan diri dan sudah terbiasa dengan lingkungan sekitarnya.

Fase gegar budaya ini bisa dipastikan selalu dihadapi oleh setiap orang. Namun, gegar budaya bukanlah masalah utama, karena masalah yang sebenarnya ialah mengenai kemampuan seseorang mempersiapkan dan mengatasinya. Jean Piaget (dalam Mulyana, 2007:2) menyatakan bahwa manusia tumbuh, beradaptasi dan berubah berdasarkan perkembangan fisik, kepribadian, sosio emosional dan kognitifnya. Semakin bertambah dewasanya seseorang, maka semakin luas daya jelajahnya dan semakin banyak menghadapi perbedaan di lingkungan kehidupannya. Oleh karenanya, mereka dituntut untuk bisa berinteraksi atau memanipulasi dalam melakukan penyesuaian diri.

Proses penyesuaian diri dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu penyesuaian secara “aktif” dimana seseorang dapat mempengaruhi lingkungan dan penyesuaian secara “pasif” dimana kegiatan seseorang ditentukan oleh lingkungan. Menurut Gerungan (2004: 59) proses penyesuaian diri tersebut merupakan kemampuan manusia untuk mengubah dirinya sesuai keadaan lingkungan, tetapi juga

mengubah lingkungan sesuai keadaan diri. Jadi, di satu sisi seseorang bisa membentuk lingkungan dan di sisi lain dibentuk oleh lingkungan. Penyesuaian diri tersebut merupakan upaya setiap manusia yang senantiasa berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungannya, baik secara aktif maupun pasif. Dari upaya atau pengalaman individu dalam menghadapi gegar budaya itulah yang dijadikan bahan analisis penelitian ini.

Metode yang digunakan ialah metode kualitatif, memfokuskan pada manusia sebagai subyek utama untuk mengumpulkan data penelitian. Bogdan dan Taylor mendefinisikan metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilakunya yang dapat diamati (Bogdan R., Taylor, J. Steven, 1992). Guna menunjang metode tersebut digunakan teknik wawancara dan kuesioner secara tertulis terhadap masing-masing narasumber. Sedangkan untuk analisis datanya dilakukan dalam tiga tahap, yaitu 1) klasifikasi data, 2) penyajian data yang sudah terklasifikasi, 3) dan terakhir dilakukan interpretasi dengan berusaha mencari pola, model, tema hubungan, persamaan atau hal-hal yang sering muncul (Miles dan Huberman dalam Moleong, 1990: 103). Setelah data diinterpretasi kemudian diambil suatu kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari 14 narasumber penelitian utama (alumni D III Bahasa Korea yang baru lulus/*fresh graduate*) dapat diketahui bahwa di setiap perusahaan Korea sistem kerjanya sangat disiplin. Sebagian besar pekerja tingkat menengah-atas didominasi oleh pekerja asal Korea. Bahasa komunikasinya juga didominasi penggunaan bahasa Korea. Dengan kondisi tersebut, tentu setiap pekerja asing (non Korea) akan bersinggungan dengan sistem dan kebiasaan ala Korea yang dominan dalam perusahaan.

Dari 14 narasumber yang menjadi subyek dalam penelitian ini, dapat diklasifikasi jenis profesinya sebagai berikut:

1. Lembaga Swadaya Masyarakat (*Non Government Organization*)

Bekerja di Lembaga Swadaya Masyarakat (*NGO*) Korea tentu berbeda dengan bekerja di perusahaan. Profesi ini tidak menuntut adanya keuntungan/laba karena lebih bersifat sosial

pemberdayaan masyarakat. Alumni D III Bahasa Korea yang berkerja di sana bisa dikatakan tidak mengalami hambatan yang berarti. Bekal pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama kuliah dapat bermanfaat secara langsung. Selain itu, dikarenakan tidak ada tekanan untuk menghasilkan keuntungan/laba.

2. Penerjemah

Bekerja di perusahaan membutuhkan kemampuan bahasa yang sangat baik. Selain itu, setiap pekerja dituntut untuk menggali sebanyak-banyaknya informasi untuk mempermudah dalam menjembatani suatu komunikasi. Alumni D III Bahasa Korea yang berkerja di sana bisa dikatakan tidak mengalami hambatan yang berarti. Bekal pengetahuan dan keterampilan yang didapat selama kuliah dapat bermanfaat secara langsung. Namun, masih perlu untuk terus mengenali penggunaan dialek bahasa yang beragam dan pembendaharaan kosakata yang perlu terus ditingkatkan.

3. Pekerja Industri Manufaktur

Bekerja sebagai pekerja industri manufaktur selalu berhubungan dengan mesin dan listrik. Kendala yang mengemuka yang dihadapi oleh alumni D III Bahasa Korea ialah penggunaan bahasa teknik (mesin dan listrik) yang berbeda dengan bahasa komunikasi umumnya. Mereka dituntut untuk menguasai bahasa yang berhubungan dengan istilah yang khusus tentang panduan-panduan kinerja mesin dan listrik.

Bentuk Gegar Budaya

Dari 14 narasumber, 13 di antaranya mengalami gegar budaya. Mereka belum terbiasa dengan pola pikir, bahasa, dan kebiasaan orang-orang Korea, serta dunia kerja yang sama sekali berbeda dengan kondisi sebelumnya. Adapun mengenai bentuk gegar budaya yang dialami oleh pekerja Indonesia dapat diklasifikasikan ke dalam 1) pola pikir, 2) kebiasaan, 3) dan bahasa.

1. Berdasarkan pola pikir:

- a. Sistem kerja di perusahaan Korea sangat disiplin dan menuntut kesempurnaan dalam semua pekerjaan. Dituntut untuk menghasilkan pekerjaan yang sempurna (*zero mistake*). Apabila terjadi kesalahan, maka

akan susah memperoleh kepercayaan kembali. Sistem kerja tersebut merupakan karakter yang tertanam dalam pola pikir mereka. Oleh karena itu, setiap pekerja asing (non-Korea) mau tidak mau akan dituntut untuk mengikuti karakter kerja tersebut.

- b. Terdapat suatu pandangan orang Korea bahwa bekerja bukan belajar. Mereka sangat kaku menerapkan target, sehingga seolah-olah ketika seseorang sudah berada di suatu perusahaan, maka tidak ada lagi kesempatan belajar melainkan bekerja dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Dari pandangan itulah setiap pekerja di perusahaan Korea dituntut untuk menjadi ahli/pekerja profesional.
- c. Sebagai pekerja baru masih sering diremehkan, kurang diapresiasi dan ketika ada kesalahan langsung dimaki-maki. Atasan tidak mau memahami kondisi pekerja asing (non-Korea) dan cenderung tidak mau menerima suatu alasan apapun. Orang Korea sangat tidak suka diberi alasan, mereka inginnya hasil yang sempurna. Jadi, apabila seorang pekerja tidak bisa menghasilkan sesuatu yang terbaik, cukup diakui saja kesalahannya dan menerima konsekuensinya. Jangan malah membuat alasan karena setiap alasan tidak akan mengubah hasil kerja yang sudah dianggap tidak sempurna.
- d. Kadangkala ada pelanggan (*costumer*) yang tidak mau bicara atau dilayani, selain oleh orang Korea. Hal ini berhubungan dengan tingkat kepercayaan beberapa *costumer* yang masih kurang terhadap pekerja non-Korea. Selain itu, nilai etnosentris orang-orang Korea masih kuat. Mengenai tingkat kepercayaan orang Korea terhadap non-Korea yang masih rendah dan cenderung etnosentris merupakan karakter yang harusnya dikenali betul oleh para pekerja non-Korea. Hal ini sangat menentukan penilaian orang Korea terhadap tanggung jawab kinerja/profesionalitas seseorang. Hal yang perlu dilakukan oleh pekerja non-Korea ialah berupaya sekuat tenaga agar mereka bisa mendapat kepercayaan dari orang Korea. Karena apabila ada pekerja yang dapat

dipercaya, maka biasanya orang Korea akan menganggap pekerja tersebut sebagai bagian dari orang Korea. Mereka akan diterima dengan baik sekali dan tidak akan pernah lagi dianggap sebagai orang yang berbeda.

2. Berdasarkan kebiasaan:
 - a. Pekerjaan yang diberikan saat baru awal-awal kerja masih belum sesuai atau seenaknya atasan, tidak sesuai dengan *job description*. Hal ini mengesankan bahwa mereka tidak menghargai pekerja.
 - b. Saat orang Korea marah seringkali mengumpat, membentak lawan bicara, dan menjelek-jelekan hasil kerja seorang pekerja.
 - c. Jam kerja seringkali tidak masuk akal atau melampaui ketetapan.
 - d. Waktu beribadah kurang dan saat bulan Ramadhan waktu berpuasanya lebih lama. Bagi umat Islam tentu saja ini menyangkut keyakinan yang akan susah sekali untuk mengatasi kebiasaan ini.
 - e. Makanan dan minuman yang kurang cocok dengan selera, termasuk kekhawatiran untuk mengkonsumsi makanan yang tidak halal.
 - f. Orang Korea memiliki kebiasaan minum alkohol. Saat mereka minum minuman beralkohol adalah waktu yang baik untuk membangun kedekatan dan komunikasi. Susah menolak ajakan mereka.
 - g. Belum terbiasa menggunakan toilet duduk atau peralatan-peralatan yang belum pernah digunakan sebelumnya.
 - h. Saat berjabat tangan, yang lebih tua mengulurkan tangan terlebih dahulu. Hal ini adalah bentuk kesopanan yang tentu saja berbeda dengan di Indonesia.
 - i. Sistem kerjanya selalu cepat atau tergesa-gesa, sehingga bisa membuat kewalahan. Oleh karena itu dibutuhkan strategi khusus dan persiapan yang matang bagi setiap pekerja untuk mengatasi hal tersebut.

Mengenai kebiasaan, seringkali pekerja non-Korea kurang bisa menerima dengan kebiasaan orang Korea. Padahal kebiasaan antara komunitas yang satu dengan komunitas yang lain tentunya berbeda. Dengan perbedaan yang ada setiap pekerja selalu

berpikiran untuk mengambil sikap, yaitu menerima atau menolak yang tentu saja dapat memberikan konsekuensi tertentu. Oleh karena itu, setiap pekerja jangan sampai terjebak dengan cara mencari strategi lain yang tidak harus berposisi secara hitam-putih. Bagaimanapun setiap kebiasaan akan diuji seiring oleh berjalannya waktu.

3. Berdasarkan bahasa:
 - a. Bahasa korea yang digunakan di perusahaan sebagian besar belum dipelajari selama di bangku kuliah, karena di kampus hanya mempelajari bahasa dalam kehidupan sehari-hari atau bahasa umum.
 - b. Kurangnya perbendaharaan kata yang berhubungan dengan istilah-istilah khusus dalam dunia kerja, misalnya di bidang rapat (*meeting*), kelistrikan, dan mesin. Kadangkala ada kata-kata yang tidak ada di kamus umum.
 - c. Orang Korea sering melontarkan kata-kata kasar (*makian*). Tantangan bagi seorang penerjemah ialah berusaha agar ujaran hasil terjemahannya tidak sampai menimbulkan salah paham atau konflik.
 - d. Susah memahami dialek/*saturi* yang umum digunakan oleh orang-orang Korea. Bahasa Korea yang digunakan tidak sepenuhnya menggunakan logat "Seoul".

Mengenai penggunaan bahasa pernah ada seorang mahasiswa bahasa Korea yang bekerja di salah satu kafe milik orang Korea di Yogyakarta. Ia mengalami gegar budaya dalam bentuk etika berbicara ketika sedang menerjemahkan. Seorang penerjemah harus mampu menyaring setiap kata yang akan diterjemhkannya. Misalnya, ketika atasan orang Korea mengatakan hal yang kurang baik kepada orang Indonesia, maka tugas seorang penerjemah tersebut harus dapat menerjemahkan ke dalam etika berbicara orang Indonesia. Etika berbicara maupun berinteraksi dengan atasan orang Korea diharuskan untuk berbicara sopan dan serius, karena di dalam lingkungan bisnis harus berperilaku profesional.

Tanda-tanda dan Dampak dari Gegar Budaya

Adapun tanda-tanda dan dampak yang dialami saat menghadapi gegar budaya di antaranya secara afektif, *behavior*, dan kognitif.

1. Secara afektif bersangkut paut dengan perubahan kondisi perasaan di antaranya ialah:
 - a. Sedih, cemas, disorientasi dan merasa sendiri sehingga menimbulkan perasaan rindu rumah/keluarga (*homesick*).
 - b. Tempramen cepat berubah. Kadang marah tanpa sebab dan cenderung menyalahkan diri sendiri.
 - c. Merasa kurang percaya diri. Pengalaman dan pengetahuan yang sudah dimiliki seolah tidak berguna saat menghadapi beban kerja yang ada.
 - d. Merasa curiga dengan teman, atasan dan bahkan budaya setempat. Mulai kehilangan identitas diri dengan membanding-bandingkan antara kebudayaannya di tanah air dan kondisinya sekarang.
2. Secara *behavior* bersangkut paut dengan kondisi perubahan perilaku di antaranya ialah:
 - a. Mengalami gangguan kesehatan, sering sakit, karena tubuh belum terbiasa dengan perubahan aktivitas. Penyakit yang diderita biasanya demam, flu atau diare.
 - b. Susah tidur dan tidak nafsu makan karena banyak pikiran. Selalu terbayang beban pekerjaan atau ketakutan atas kemungkinan masalah yang akan dihadapi.
 - c. Sulit berinteraksi dengan teman sejawat atau orang baru. Sehingga menyebabkan diri kurang mampu mengembangkan potensi atau mengaktualisasikan diri.
 - d. Kewalahan dengan ritme kerja yang cepat dan disiplin waktu sehingga mulai sering mengeluh. Sampai pada titik tertentu kadang tidak memperhatikan perintah atasan atau memilih bermalas-malasan.
 - e. Semakin tidak produktif/kreatif karena kurang cocok dengan lingkungan kerja atau teman-temannya.
3. Secara kognitif bersangkut paut dengan kondisi perubahan pikiran di antaranya ialah:
 - a. Muncul stereotip atau stigma buruk terhadap budaya setempat. Kurang menghargai orang-orang yang berada di lingkungan kerja. Malah muncul suatu anggapan bahwa dirinya dan budayanya lebih baik.
 - b. Mengalami kendala bahasa, terutama pada istilah-istilah yang spesifik menyangkut

bahasa teknis. Lebih dari itu, kendala bahasa bisa menyebabkan terputusnya komunikasi dengan lingkungan sekitar sehingga seseorang memilih mengasingkan diri dengan budaya setempat.

- c. Mengalami sikap inferior, menganggap kemampuan dirinya tidak sama sekali tidak berguna atau merasa terhina dengan sikap dan perilaku yang menimpa dirinya. Sebaliknya mengalami sikap superior, menganggap aktivitas, pekerjaan, dan budaya orang lain lebih rendah.

Bagi seseorang yang baru pertama menjajaki dunia kerja, seringkali mengalami ketiga masalah tersebut, baik secara afektif, behavior dan kognitif. Lingkungan baru bisa menjadikan mereka seperti kehilangan identitas diri. Faktor utamanya ialah kurangnya pengalaman, pengetahuan dan keterampilan sosial yang baik sehingga mengalami kesulitan berhubungan harmonis dengan lingkungan dan orang-orang baru. Dampaknya bisa berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis. Lebih lanjut, bisa-bisa muncul pandangan negatif (pencitraan buruk) atas hal yang dihadapi dan sulit menerima pikiran-pikiran lain yang kemudian memunculkan hambatan untuk berinteraksi secara sosial.

Berbeda halnya dengan salah satu alumni D III Bahasa Korea yang tidak mengalami gegar budaya. Alasannya ia sudah pernah tinggal di Korea sebelumnya. Sedikit banyak ia sudah mengenal karakter orang Korea. Selama kuliah, ia pun rajin mengumpulkan beragam informasi tentang dunia kerja dan budaya kerja orang Korea. Selama menjadi mahasiswa ia juga banyak terlibat dalam kegiatan-kegiatan bersama orang Korea, sehingga ia terbiasa berkomunikasi dan bersinggungan dengan etos kerja orang Korea. Dari aktivitas tersebut sebenarnya ia sudah mempersiapkan diri semaksimal mungkin, jauh sebelum bekerja di perusahaan Korea.

Fase Lanjutan

Terdapat tiga keputusan logis yang dilakukan oleh 13 narasumber sebagai pekerja di perusahaan Korea saat mereka mengalami gegar budaya, yaitu melakukan penyesuaian diri secara aktif dan/atau pasif.

1. Secara aktif:
 - a. Berpikir profesional, tidak mau mengecewakan atasan. Mempercayai bahwa penilaian buruk terhadap dirinya adalah sebuah kritik membangun agar dirinya semakin menjadi profesional.
 - b. Berpikir tentang masa depan untuk mencapai kesuksesan dan kesejahteraan.
 - c. Merepresentasikan diri sebagai duta budaya Indonesia dan terlibat dalam kegiatan positif yang ada di lingkungan kerja atau lingkungan masyarakat setempat.
 - d. Memberanikan diri untuk berbicara atau mengutarakan pendapat dan memiliki komitmen kuat untuk melaksanakannya.
 - e. Terus-menerus belajar pada yang lebih senior dan secara mandiri, tanpa harus disuruh. Ditambah intensitas komunikasi dengan orang Korea atau mencari teman baru untuk mempelajari atau menambah pengetahuan tentang budaya setempat.
 - f. Menciptakan keinginan dalam diri untuk terus-menerus belajar/mengetahui hal-hal baru dalam pekerjaan. Tidak malu bertanya pada siapapun agar dapat menyelesaikan pekerjaan secara sempurna.
 - g. Membangun suasana kebersamaan dan saling membantu agar ketika suatu saat mengalami kesulitan juga bisa dibantu.
 - h. Tekun menyelesaikan pekerjaan satu per satu untuk menunjukkan kemampuan diri dalam bertanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - i. Menyaring setiap perbedaan budaya, agar tetap memiliki karakter dan kepercayaan diri. Karena bagaimanapun perbedaan adalah suatu keniscayaan. Harapannya terjadi proses pertemuan budaya yang produktif dan saling menghargai.
2. Secara pasif:
 - a. Menjalani saja setiap pekerjaan sebagai konsekuensi seorang pekerja.
 - b. Berpikir positif, menjadikan pengalaman yang dihadapi sebagai pelajaran atau evaluasi diri untuk semakin sabar, ramah, baik, peka dan saling memahami.
 - c. Berusaha menenangkan diri sendiri. Mendengarkan musik atau terlibat dalam kegiatan-kegiatan positif.

- d. Membangun keyakinan bahwa penilaian buruk yang diterima akan menjadi modal untuk menjadi pekerja yang lebih baik di masa depan.
- e. Banyak berdoa dan mendekatkan diri pada Tuhan. Menelepon orang tua untuk menambah semangat kerja.
- f. Tidak menggunakan perasaan, agar tidak sakit hati atau menjadi mudah tersinggung. Berusaha untuk tetap bergembira saat ada tekanan atau dikejar tenggat.
- g. Mengikuti alur dan kebiasaan dengan harapan tanpa terasa akan mengatasi setiap persoalan.
- h. Curhat dengan teman sekantor mengenai masalah-masalah yang dihadapi.

Penyesuaian diri, baik secara aktif maupun pasif, sangat menentukan proses percepatan seorang pekerja untuk mengatasi fenomena gegar budaya. Kedua model penyesuaian diri tersebut bisa saling melengkapi.

Namun, ada satu narasumber yang membuat keputusan logis untuk mengundurkan diri dari perusahaan Korea tempatnya bekerja. Sebagaimana pendapat Mumford (1997: 149) bahwa terdapat dua kemungkinan bagi seseorang yang mengalami gegar budaya, yaitu bisa segera melakukan pemulihan dengan lingkungan barunya atau malah semakin kronis dan melemah. Setelah memasuki fase gegar budaya, ia tidak lolos ujian menuju ke fase berikutnya dan memilih keluar untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Ia memiliki pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut:

1. Merasa sudah melampaui batas kemampuan dan kesabaran dengan ritme dan kondisi kerja di perusahaannya.
2. Merasa bahwa di luar sana masih ada tempat kerja yang lebih kondusif, lebih sesuai dan tanpa harus mengalami perasaan tertekan ataupun cemas.
3. Merasa yang dihadapinya bukanlah gegar budaya (*shock culture*), tetapi *working shock* (pekerjaan yang menekan).

Cara Mengatasi Gegar Budaya

Sebagaimana pendapat Oberg (1960: 142) yang menganalogikan gegar budaya sebagai penyakit yang diderita seseorang saat berada di luar negeri (lingkungan baru) dan proses keterjangkitannya

melalui empat fase. Maka penyakit gegar budaya sebenarnya bisa diantisipasi agar tidak sampai menghambat proses adaptasi seseorang, terutama bagi pekerja alumni D III Bahasa Korea di perusahaan-perusahaan Korea. Berikut ini cara mengantisipasi gegar budaya:

1. Mempersiapkan pengetahuan yang cukup tentang Bahasa Korea. Terutama pada aspek percakapan (*conversation*), memperkaya kosakata khusus sesuai bidang pekerjaan yang akan ditekuni serta mempelajari ragam dialek yang digunakan oleh orang Korea. Mempersiapkan pengetahuan bahasa adalah hal terpenting karena bersangkutan paut dengan terjalannya komunikasi yang sehat. Melalui bahasa pekerja bisa membela dirinya atau melakukan koreksi terhadap atasan sekalipun.
2. Pelajari latar belakang dan alur kerja perusahaan yang akan dituju sebagai tempat kerja. Hal ini penting untuk dilakukan agar bisa mempersiapkan segala sesuatunya.
3. Mempersiapkan mental (hati, pikiran, dan tenaga) yang kuat untuk memasuki dunia kerja. Salah satu cara yang bisa dilakukan ialah mengikuti kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan orang Korea. Melatih secara sungguh-sungguh kedisiplinan yang sesuai etos kerja orang Korea.
4. Hindarkan diri dari kebiasaan membuat alasan ketika melakukan hal yang salah. Lebih baik mengakui kesalahan, memperbaikinya secara langsung, dan bersiap untuk menerima konsekuensi.
5. Dibutuhkan rasa saling memahami (*open minded*) antar kedua belah pihak karena antar kebudayaan, baik Indonesia maupun Korea, sangatlah berbeda. Belajar dan mengupayakan untuk melihat perbedaan tidak semata hanya dari sisi negatifnya saja. Sebagaimana pepatah, jadilah seseorang yang tetap sejuk di bawah matahari dan tetap hangat di malam hari. Artinya jadilah seseorang yang tetap memiliki pikiran positif walau sebesar apapun cobaan dan ujian melanda. Lembutkanlah, jangan keras pada diri sendiri, tunjukkan usaha, semangat, dan kegigihan. Yakini bahwa diri kita mampu menghadapi guncangan budaya yang ada atau yang akan menghantui di masa depan.
6. Lebih baik berpikir positif dan bertindak sesuai peraturan, apabila kemudian ada pihak atasan atau sejawat yang

7. melanggarnya, kita harus berani melakukan tindakan tegas.
8. Pantau terus perkembangan sosial dan bidang lainnya mengenai negara setempat dan negara asal. Hal ini bisa menjadi topik pembicaraan jika sedang berbagi cerita dengan teman baru.
9. Olahraga juga merupakan salah satu energi pendukung untuk menghilangkan penat dan untuk menjaga kesehatan badan.
10. Bagi orang yang sudah mempunyai pengalaman bekerja di perusahaan Korea tentunya mengetahui bagaimana mengelola dirinya sendiri agar tidak terus menerus mengalami gegar budaya. Bagi yang belum mempunyai pengalaman pastinya masih bingung bagaimana cara membawa dirinya. Selalu yakin pada diri anda sendiri dan jangan bosan untuk belajar. Jangan mudah menyerah dengan kesulitan yang dihadapi, karena hal tersebut adalah tantangan yang harus anda lewati. Jika anda sudah merasakan tanda-tanda stres dalam diri anda, segeralah melakukan *refreshing* dengan hal-hal yang disukai. Jika mengalami kesulitan jangan enggan bertanya kepada senior atau teman kerja di sekitar anda. Selalu semangat diri anda sendiri dan jangan lupa berdoa.

KESIMPULAN

Fenomena gegar budaya adalah suatu keniscayaan yang dihadapi oleh setiap pekerja di perusahaan Korea. Bentuk gegar budaya yang dialami oleh beberapa alumni D III Bahasa Korea, Sekolah Vokasi – Universitas Gadjah Mada ialah tentang perbedaan 1) pola pikir, kebiasaan, dan bahasa. Adanya fenomena tersebut mau tidak mau menuntut setiap pekerja untuk dapat melakukan penyesuaian diri, baik secara aktif maupun pasif.

Semakin besar motivasi dan semangat yang timbul dalam diri seorang pekerja, maka akan semakin cepat pula mereka mengatasi gegar budaya. Selain itu, juga diperlukan suatu langkah antisipatif dan strategis untuk mempercepat proses penyesuaian diri. Sebaik-baiknya strategi penyesuaian diri ialah melakukan persiapan dengan melatih kemampuan bahasa, mengenali latar belakang, alur kerja, peraturan perusahaan, dan budaya masyarakat, serta menambah wawasan agar mudah menerima perbedaan (*open minded*) dan mudah membaur. Strategi itu penting

untuk meningkatkan kepercayaan diri dan motivasi saat bekerja di perusahaan Korea.

Strategi tersebut sesuai dengan pengalaman salah satu narasumber yang sama sekali tidak mengalami gegar budaya ketika sudah mulai masuk dunia kerja di perusahaan Korea. Karena sebelumnya ia pernah tinggal di Korea, maka bahasanya sudah baik, sudah mengenal dan terbiasa berbaur dengan masyarakat Korea, serta bisa menyesuaikan antara kemampuan diri dan jenis pekerjaan yang digelutinya. Bekal tersebut menjadikan narasumber memiliki kepercayaan diri dan motivasi yang tinggi dalam meraih cita-citanya.

Sedangkan bagi salah satu narasumber yang memilih mengundurkan diri dari perusahaan Korea tempatnya bekerja, melalui penelitian ini, dapat diketahui bahwa strategi yang digunakan belum memadai. Dampaknya ialah muncul suatu ketidakcocokan antara diri dan lingkungan tempat kerjanya.

Oleh karena itu, dari temuan tersebut dapat ditunjukkan bahwa fenomena gegar budaya dapat berdampak pada kondisi pekerja dari alumni D III Bahasa Korea. Maka, ke depan, baik mahasiswa/mahasiswi, pihak kampus, perusahaan, dan sistem pendidikan di perguruan tinggi harus sudah menyiapkan strategi. Tujuannya ialah memperkecil hambatan gegar budaya, karena di tengah era globalisasi sekarang ini, hal kecil sekalipun dapat menyebabkan terjadinya benturan peradaban (*clash of civilization*) yang sangat tidak diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, Robert C. dan Steven J. Taylor. (1992). *Introduction to Qualitative Research Methods: A Phenomenological Approach in the Social Sciences*. Alih Bahasa Arief Furchan, John Wiley dan Sons. Surabaya: Usaha Nasional.
- Gerungan, W.A. (2004). *Psikologi Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dayakisni, Tri. (2008). *Psikologi Lintas Budaya*. Malang: UMM Press.
- Lexy J. Moleong. (1990). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy. (2005). *Komunikasi Antarbudaya, Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mumford, D.B. (1998). *The Measurement of Culture Shock*. UK: Springer-Verlag.

Oberg, Kalervo. (1960). *Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. Practical*

Anthropology 7 (Reprint). USA: American Anthropologists.

Ward, C., Bochner, S., & Furham, A. (2001). *The Psychology of Culture Shock* (2nd ed.). Philadelphia: Routledge.