

LINGKUNGAN BARU: ADAPTASI BUDAYA OLEH DOSEN CPNS

Gunawan Wiradharma
gunawan.wiradharma@ecampus.ut.ac.id
Program Studi Ilmu Komunikasi, FHSIP, Universitas Terbuka

Article Info

Keyword:

adaptation, intercultural, CPNS lecturers, cross-cultural, culture shock

Abstract

CPNS lecturers in 2019 at Universitas Terbuka were placed in the head office or in various UPBJJ spreading throughout Indonesia. Some CPNS lecturers are placed in different units from their original regions so they have to make adjustments in the new environments with different cultures. Intercultural communication takes place when there is interaction between an individual with a particular cultural background and other individuals who come from different cultures. Intercultural communication is an important key in the adjustment process. This study explores the adaptation of three UT CPNS lecturers from outside the region. The theory used is Anxiety Uncertainty Management Theory. Descriptive qualitative approach is used to explore the perspective of CPNS lecturers with the local culture. Through this research, the researcher found that there were some important elements that needed to be possessed by CPNS lecturers, namely the cultural adaptation that was carried out, the culture shock that occurred, and the adjustment in the new cultural environment.

Copyright © 2020 Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Setiap komunikasi kita dengan orang lain sebenarnya mengandung potensi komunikasi antarbudaya seberapa kecilpun perbedaan itu karena kita selalu berbeda “budaya” dengan orang lain. Budaya yang berbeda memiliki sistem nilai yang berbeda yang akhirnya ikut mempengaruhi kehidupan di masyarakat.

Kebutuhan mengenai pentingnya komunikasi antarbudaya semakin terasakan karena saat ini manusia melakukan migrasi untuk melakukan banyak hal, seperti bekerja, berlibur, berbisnis, atau belajar. Untuk bangsa Indonesia, komunikasi antarbudaya merupakan hal penting karena bangsa ini terdiri atas wilayah yang luas dan banyak subkultur: ras, suku bangsa, agama, latar belakang daerah.

Komunikasi antarbudaya merupakan kepedulian siapa saja yang ingin berkomunikasi secara efektif kepada orang lain. Apabila komunikasi terjadi antara orang-orang yang berbeda bahasa, adat istiadat, tingkat pendidikan, agama, dan kebiasaan, komunikasi demikian dapat dikatakan komunikasi antarbudaya.

Komunikasi ini menjadi penting dipelajari agar proses komunikasi dapat berjalan efektif dan meminimalisir kesalahpahaman di suatu pihak yang akhirnya bisa mengakibatkan konflik (Dhamayanti, 2015).

Dosen CPNS Universitas Terbuka tahun 2019 terdapat 74 orang. Mereka ada yang bertugas di Kantor Pusat yang berlokasi di Kota Tangerang Selatan dan ada pula yang bertugas di Unit Pelayanan Teknis Unit Program Belajar jarak Jauh Universitas Terbuka (UPT UPBJJ-UT) yang berada di daerah-daerah seluruh Indonesia. Beberapa dari mereka ada yang tidak sesuai antara domisili dengan unit tugasnya sehingga menyebabkannya harus migrasi ke daerah tempatnya bertugas. Demi kelancaran tugas mereka, penting bagi mereka untuk mengetahui asas-asas komunikasi antarbudaya.

Dalam keseharian awal mereka bertugas di lingkungan baru, terdapat kesulitan-kesulitan komunikasi yang dihadapi karena adanya perbedaan dalam ekspektasi kultural masing-masing aktor. Menurut hasil wawancara singkat dengan beberapa rekan, ketika mereka berkomunikasi dengan orang lain di lingkungan

Corresponding Author:

Program Studi Ilmu Komunikasi, FHSIP, Universitas Terbuka
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Pamulang, Tangerang Selatan Banten Indonesia 15418
Email: gunawan.wiradharma@ecampus.ut.ac.id

kerja baru, mereka dihadapkan dengan bahasa, aturan, dan nilai yang berbeda. Perbedaan-perbedaan ekspektasi budaya tersebut harus diatasi agar tidak dapat menimbulkan risiko yang fatal, komunikasi tidak lancar, timbul perasaan tidak nyaman, atau kesalahpahaman. Kesalahpahaman masih sering terjadi ketika bergaul dengan lingkungan kerja baru (Mulyana, D. dan Rakhmat, 2009). Dengan demikian, diperlukan kompetensi komunikasi antarbudaya agar semakin kita mengenal budaya orang lain, semakin terampil kita memperkirakan ekspektasi orang itu dan memenuhi ekspektasi tersebut.

Sebagai pendatang di suatu daerah yang baru, kemampuan komunikasi menjadi faktor kunci keberhasilan dalam beradaptasi dengan lingkungan dan masyarakat setempat (Patawari, 2020). Setiap orang dalam dirinya membawa secara sadar perangkat-perangkat budaya asal, seperti kebiasaan, norma, bahasa dan kepercayaan, dan sepanjang hidupnya telah nyaman dengan semua itu. Ketika memasuki suatu wilayah dengan budaya asing, semua petunjuk-petunjuk (*cues*) dalam bertindak menjadi tidak berlaku. Semua pegangan yang dimiliki menjadi lenyap (Devinta, Hidayah, & Hendrastomo, 2016). Selain itu, keterbatasan bahasa yang mengakibatkan putusnya komunikasi antar pribadi akan mengarahkan pada frustrasi dan kecemasan, serta krisis identitas memaksa seseorang kembali mengevaluasi gambaran tentang dirinya akan memperparah gejala gegar budaya (Dayakisni, 2012).

Bila seseorang memasuki suatu budaya baru yang dirasa asing olehnya, semua atau hampir petunjuk berupa kata-kata, isyarat, ekspresi wajah, kebiasaan, atau norma-norma yang kita peroleh sepanjang perjalanan hidup kita sejak kecil akan melakukan penyesuaian. Begitu pula aspek-aspek budaya kita lainnya seperti bahasa dan kepercayaan yang telah dimiliki sebelumnya. Perasaan cemas, suasana canggung, frustrasi, hingga penyesuaian akan terjadi akibat kebiasaan yang berubah dari daerah asalnya. Orang tersebut akan kehilangan pegangan sehingga akan mengalami frustrasi dan kecemasan. Gejala tersebut dinamakan gegar budaya (*culture shock*) yang penyebabnya adalah orang tersebut dipindahkan tugasnya ke luar daerah tempat dia tinggal. Gegar budaya diderita orang-orang yang secara tiba-tiba berpindah atau dipindahkan ke

lingkungan yang asing, baik itu berada di luar kota maupun luar negeri.

Berdasarkan uraian di atas, kemampuan berkomunikasi antarbudaya pada dosen CPNS UT yang bertugas di daerah yang bukan domisilinya sangat dibutuhkan. Pindah ke luar daerah untuk bekerja dan menetap di daerah tersebut mengharuskan mereka untuk memiliki pengetahuan dasar mengenai kehidupan di daerah tersebut kemudian melakukan adaptasi. Ketika memasuki lingkungan baru dalam memulai pekerjaan baru, mereka harus menghadapi situasi baru, seperti harus beradaptasi perbedaan dalam segi bahasa, budaya, dan tingkah laku orang-orang di sekitar mereka.

Ternyata, proses adaptasi di lingkungan baru tidak selalu berjalan dengan baik dan terdapat berbagai hambatan. Banyak hal yang belum diketahui mengenai lingkungan baru atau budaya baru yang mereka masuki untuk bekerja dan beradaptasi. Mereka dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan baru tersebut dan mereka juga harus mencari teman baru. Selain itu, proses adaptasi yang dilakukan oleh dosen CPNS tidak semudah seperti yang dibayangkan karena mereka juga menghadapi berbagai hambatan dalam melakukan adaptasi tersebut (Aksan, 2016).

Gomez, Ursua, dan Glass (2014) meneliti mengenai proses akulturasi mahasiswa internasional universitas di Amerika Serikat. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa akulturasi yang memudahkan proses adaptasi terkait positif dengan kegiatan olahraga di kampus dan kegiatan sosialisasi di luar kampus. Penelitian mereka menggarisbawahi pergaulan di luar aktivitas belajar mengajar memungkinkan lancarnya proses akulturasi mahasiswa internasional dengan budaya sekitarnya. Lebih lanjut lagi, Shiao-Yun Chiang (2015) mengeksplorasi pengalaman mahasiswa asing yang belajar di Tiongkok. Chiang menemukan dalam penelitiannya bahwa mahasiswa asing di Tiongkok memiliki persepsi positif dan negatif dalam proses beradaptasi dengan budaya negara tersebut. Pengalaman itu terkomunikasikan melalui kegiatan sehari-hari yang mereka lakukan, alami, dan amati. Chiang mendorong pengajaran komunikasi lintas budaya dalam proses edukasi di universitas tempat mahasiswa asing belajar.

Sejalan dengan penelitian lain menurut Dewi

(2017), adaptasi budaya yang belum mengenal satu sama lain memiliki dua pola, yaitu resiprokal dan kompensasi berdasarkan Teori Akomodasi. Menurut artikel tersebut, seseorang menggunakan strategi linguistik untuk menunjukkan kemampuannya berinteraksi dengan orang yang memiliki perbedaan budaya dengannya. Selain itu, proses adaptasi dan akomodasi lambat laun mereka mampu memahami perbedaan satu sama lain meskipun awalnya membutuhkan waktu yang cukup lama untuk melakukan adaptasi.

Penelitian ini fokus pada masalah komunikasi dalam adaptasi budaya. Kebutuhan subjek penelitian untuk berkomunikasi dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya dipandang sebagai persoalan yang sangat mendasar sehingga mempengaruhi keberhasilannya dalam menjalani pekerjaan di tempat baru. Penelitian ini mengeksplorasi elemen-elemen komunikasi yang menjadi faktor adaptasi pada dosen perantauan dan bagaimana komunikasi antarbudaya dosen perantauan dengan lingkungan barunya. Adapun pertanyaan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: "Bagaimana komunikasi dosen CPNS yang merantau dalam proses adaptasi budaya di lingkungan barunya?"

KAJIAN PUSTAKA

Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk menjelaskan dan mengungkap makna atau konsep suatu pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada beberapa individu (Sudarmanti, 2006). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan menjadikan pernyataan informan sebagai sumber data primer, yakni dosen CPNS Universitas Terbuka tahun 2019 yang pindah dari daerah tempat tinggal menuju daerah lain tempat bekerja. Metode ini digunakan untuk menggali persepsi subjek penelitian terhadap pengalaman mereka terkait dengan komunikasi antarbudaya. Jenis penelitian ini adalah studi kasus untuk menjelaskan jawaban terkait bagaimana dan mengapa dalam adaptasi budaya yang dilakukan oleh dosen CPNS UT. Teknik mengumpulkan data menggunakan *indepth interview*. Teknik analisis data meliputi *data collection, reduction, display data* dan

conclusion drawing. Lokasi penelitian untuk informan dosen CPNS dilakukan di UPBJJ-UT dan UT Kantor Pusat. Informan penelitian ini adalah dosen perantauan yang berasal dari Bandung ke Palembang, dari Jambi ke Bandung, dari Jakarta ke Tarakan, dari Semarang ke Jakarta, dan dari Jakarta ke Jayapura. Oleh karena itu, mengetahui berbagai faktor yang memudahkan komunikasi mereka dengan lingkungan barunya menjadi menarik untuk dianalisis.

Kajian Konseptual

1. Komunikasi, Adaptasi Budaya, dan Gegar Budaya

West dan Turner (2010) menjelaskan komunikasi merupakan proses sosial yang dilakukan oleh individu untuk mendapatkan dan memaknai pesan dalam lingkungan sesuai tempat terjadinya pesan tersebut. Komunikasi terjadi dalam sebuah konteks budaya sehingga komunikasi dan budaya tidak dapat dipisahkan.

Dalam konteks komunikasi lintas budaya, dosen perantau dihadapkan oleh dua lingkungan asing yang membutuhkan kemampuan adaptasi, yaitu daerah tempat bekerja mereka berada dan juga lingkungan kerja itu sendiri. Apabila konteks komunikasi adalah budaya, pelaku-pelaku komunikasi yang berasal dari suatu budaya memerlukan sebuah proses adaptasi budaya jika budaya tersebut berbeda. Kim (2001) menjelaskan kondisi para komunikator yang berasal dari budaya berbeda. Individu yang merasakan perbedaan budaya dapat dikatakan mengalami kekhawatiran eksistensi. Banyak orang berjuang untuk mengatasi perasaan tidak nyaman dan frustrasi dalam perubahan lingkungannya. Beberapa dari mereka menolak adanya perubahan dan berjuang mempertahankan budaya lamanya, sementara yang lain hampir putus asa mencoba untuk menjadi orang asing dan menjalani hidup dengan dipenuhi perasaan gagal dan putus asa.

Adaptasi budaya sesungguhnya lebih merupakan masalah tentang pembelajaran, pengembangan representasi diri, peta, dan imej budaya yang tepat yang tercipta dalam hubungan antara dua pihak yang memiliki perbedaan latar belakang budaya secara individu, kelompok, organisasi ataupun masyarakat. Adaptasi

budaya juga melibatkan persuasi yang diberikan oleh pendidikan keluarga, nilai-nilai, dan peraturan yang dianggap perlu oleh suatu lingkungan masyarakat (Rubent dan Stewart dalam Iqbal, 2014).

Keberhasilan adaptasi seseorang sangat ditentukan oleh berbagai macam faktor. Dalam hal ini, komunikasi memegang peranan yang sangat penting dalam membangun daya adaptasi sebagaimana yang diharapkan. Berhasil-tidaknya seseorang yang melakukan perantauan sangat ditentukan oleh kemampuannya berkomunikasi untuk beradaptasi dengan lingkungan barunya (Iqbal, 2014).

Pendatang di budaya baru memiliki pilihan untuk menantang atau mempelajari budaya yang baru. Menurut Kim (2001), adaptasi budaya adalah proses dinamika yang dialami individu karena berpindah ke lingkungan dengan budaya yang baru, tidak familiar, atau mengalami perubahan dengan membangun dan mempertahankan hubungan yang relatif stabil, resiprokal, dan fungsional dengan lingkungan tersebut. Proses adaptasi budaya yang diharapkan oleh seseorang yang berbeda budaya adalah proses yang cenderung stabil yang terdapat hubungan fungsional antara pelaku dan lingkungan budaya yang baru. Dalam proses adaptasi budaya, komunikasi antara pendatang baru dengan penduduk sekitar dinilai sangat penting.

Selain pengaruh faktor lingkungan dan prediposisi individu, tingkat keberhasilan adaptasi budaya juga dipengaruhi oleh karakteristik komunikasi lintas budaya seseorang. Faktor komunikasi ini mencakup kemampuan (kompetensi) komunikasi baik secara pribadi maupun sosial (Moulita, 2019). Kemampuan komunikasi ini mengacu pada keseluruhan kapasitas internal pendatang dalam menghadapi tantangan baik itu perbedaan bahasa, kebiasaan, perilaku yang tidak biasa atau mungkin aneh dan keanekaragaman budaya, baik dalam gaya komunikasi verbal maupun nonverbal untuk mencapai kesuksesan beradaptasi dengan lingkungan barunya (Karimah & Wahyudi dalam Patawari, 2020).

William B. Gudykunst (2005) menjelaskan bahwa pada dasarnya setiap orang yang berada dalam lingkungan yang baru akan berusaha untuk beradaptasi dengan lingkungan baru tersebut untuk mempertahankan

kelangsungan hidupnya. Dalam hal ini, Gudykunst berpendapat bahwa setiap orang memiliki tingkat dan kadar yang berbeda dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya. Kemampuan seseorang untuk berinteraksi dengan lingkungan barunya itu disebutnya sebagai *mindfulness* (Gudykunst dalam Iqbal, 2014).

Proses adaptasi ini merupakan proses yang berlangsung terus-menerus. Pada tingkat individu, perubahan ini membangun kembali identitas pribadi yang dimiliki oleh seseorang, khususnya ketika ia berada di lingkungan yang baru. Inilah yang disebut sebagai *enculturation*. Ketika seorang pendatang baru memasuki lingkungan yang baru, proses adaptasi berjalan dalam berbagai bentuknya. Mulai dari pikiran, gerak, dan perilaku sepanjang mereka terus berinteraksi dalam lingkungan baru tersebut. Secara perlahan dan cerdas, pendatang baru akan menyesuaikan diri dan melakukan internalisasi hal-hal baru sebagaimana ia berusaha untuk mempertahankan nilai-nilai lama yang telah terbangun pada dirinya (*deculturation*). Gudykunst (2005) meyakini bahwa inti dari proses adaptasi seorang pendatang baru sangat terletak pada aktivitas komunikasi orang tersebut dengan lingkungan barunya. Tentu saja proses komunikasi tersebut melibatkan aspek kognitif, afektif, dan kompetensi komunikasi pelaku untuk mengambil bagian dalam lingkungan barunya.

Menurut Samovar (2010) dan Martin & Nakayama (2010), terdapat konsep migrasi dan adaptasi budaya. Dalam konsep tersebut terdapat tahapan, fase, faktor yg mempengaruhi komunikasi adaptif. Tahapan dalam adaptasi budaya digambarkan seperti Kurva U. Kurva ini menjelaskan optimisme awal dan euforia ketika memasuki wilayah budaya yang baru (*host culture*), selanjutnya mengalami situasi yang tidak nyaman dalam tataran adaptasi, dan kemudian secara berangsur-angsur melakukan upaya penyesuaian diri. Tahapan dalam adaptasi budaya seperti yang digambarkan dalam Kurva U mencakup fase ketertarikan (*excitement*), fase kekecewaan (*disenchantment*), fase permulaan resolusi (*beginning resolution*), dan fase berfungsi secara efektif (*effective functioning*).

Menurut Martin & Nakayama (2010), terdapat empat fase adaptasi antarbudaya, yaitu (1) *Euphoria*

yang merupakan ketertarikan positif tentang sebuah lingkungan yang baru; (2) *Culture shock* yang disebabkan oleh pengalaman yang mengherankan, biasanya bersifat negatif dalam lingkungan yang baru; (3) *Acculturation* yang merupakan proses adaptasi lingkungan yang baru; dan (4) *Stable state* dicapai bila proses akulturasi berjalan dengan baik.

Mengatasi gegar budaya adalah upaya yang penting dalam beradaptasi pada lingkungan asing. Diperlukan kemampuan toleransi yang dapat dicapai melalui komunikasi antar budaya agar seseorang dapat menerima sekaligus di terima di lingkungan barunya (Patawari, 2020). Dengan demikian, dosen CPNS yang merantau perlu memiliki kemampuan berkomunikasi dan menyesuaikan diri dalam lingkungan dengan budaya asing setiap individu berbeda-beda.

2. Anxiety Uncertainty Management Theory

Teori ini dikembangkan oleh William Gudykunst (1988) dengan melihat bagaimana ketidakpastian dan kecemasan itu berada dalam situasi budaya yang berbeda. Ia menemukan bahwa setiap orang yang menjadi anggota suatu kebudayaan tertentu akan berupaya mengurangi ketidakpastian pada tahap awal hubungan mereka, tetapi mereka melakukannya dengan cara yang berbeda-beda berdasarkan latar belakang budayanya. Perbedaan ini dapat dijelaskan dengan cara melihat apakah seseorang itu berasal atau merupakan anggota dari budaya konteks tinggi atau budaya konteks rendah.

Proses mengurangi ketidakpastian antara orang-orang yang berasal dari kebudayaan berbeda juga dipengaruhi oleh sejumlah variabel tambahan. Ketika seseorang mengidentifikasi dirinya secara kuat dengan budayanya dan ia berpikir orang lain berasal dari kelompok budaya yang berbeda, maka orang tersebut akan merasakan kecemasan dan juga ketidakpastian yang cukup besar, begitu pula sebaliknya. Pengalaman dan persahabatan dengan orang-orang yang berasal dari budaya berbeda dapat meningkatkan kepercayaan seseorang ketika ia bertemu dengan orang asing yang tidak dikenalnya. Sebagai tambahan, mengetahui bahasa orang asing akan menolong meningkatkan kepercayaan dan toleransi (Morissan, 2013).

TEMUAN DAN DISKUSI

Dosen CPNS UT 2019 setelah melakukan migrasi, banyak perubahan yang mereka rasakan dan hambatan yang mereka hadapi dalam melakukan adaptasi. Menurut mereka, hidup di tanah perantauan yang jauh dari keluarga serta berbeda budaya bukanlah hal yang mudah karena mereka telah terbiasa dengan pola kehidupan di tempat asal mereka tinggal.

1. Adaptasi Budaya

Kemampuan berkomunikasi dan menyesuaikan diri dalam lingkungan dengan budaya asing setiap individu berbeda-beda. Richard Donald Lewis, seorang konsultan *cross cultural communication* asal Inggris, menyebutkan bahwa kecenderungan komunikasi daerah asal mempengaruhi kemampuan seseorang dalam proses penyesuaian diri atau adaptasi terhadap lingkungan asing (Gates *et al.*, 2009).

Dalam masa perantauan awal, hambatan yang harus dihadapi oleh dosen CPNS UT sebagai anak rantau sangatlah banyak, seperti kesulitan karena adanya sifat tertutup dari masyarakat sekitar, sulit berkomunikasi dengan masyarakat tempat tinggal karena adanya perbedaan bahasa. Selain itu, hambatan dari dalam diri sendiri pun ikut berperan, seperti malas ke luar tempat karena ketidaktahuan mengenai lingkungan sekitar, rasa malu atau enggan bergaul dengan orang di sekitar, kurangnya kemampuan untuk berinteraksi karena keterbatasan bahasa, serta ketidakmampuan membuka diri karena merasa asing dengan lingkungan sekitar.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aksan (2016), dalam masa perantauan, hambatan yang harus dihadapi oleh dosen CPNS sangatlah banyak, seperti kesulitan karena adanya sifat tertutup dari masyarakat sekitar, berkomunikasi karena adanya perbedaan bahasa, hambatan dari dalam diri sendiripun ikut berperan seperti rasa malu, dan kurangnya kemampuan untuk berinteraksi serta membuka diri. Selain itu, banyak perubahan yang dialami dosen CPNS perantauan, seperti kebiasaan untuk mengisi waktu luang, lebih mandiri, dan berubahnya pola pikir untuk lebih berorientasi pada masa depan. Segala bentuk hambatan dan perubahan yang terjadi menjadi sebuah tantangan bagi para dosen CPNS untuk dapat bertahan dan me-

nyesuaikan diri dengan lingkungannya yang baru. Motivasi untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik dengan pekerjaan sebagai tenaga pendidik di salah satu PTN yang berkualitas menjadi pendorong dalam bertahan. Proses menyesuaikan diri dapat mereka lakukan dimulai dari lingkungan terkecil seperti di lingkungan tempat tinggal (kos) hingga ke lingkungan tempat kerja.

Saat seseorang memutuskan untuk pergi dari daerah asalnya untuk merantau, mereka perlu memiliki motivasi yang kuat secara internal dan eksternal. Menurut Spitzberg (2009), saat motivasi seseorang untuk berkomunikasi antar budaya meningkat, kompetensi komunikasinya meningkat. Mereka memilih luar daerah karena beberapa alasan, yaitu (1) formasi yang ada sesuai dengan kualifikasi pendidikan, (2) merasa memiliki peluang lebih besar daripada di daerah asalnya, (3) menganggap kerja di UT akan lebih santai daripada di perguruan tinggi negeri lainnya, (4) mengikuti saran dari orang lain, seperti orang tua atau dosen saat kuliah, dan (5) mewujudkan cita-cita dan memperbaiki pendapatan. Itulah alasan para dosen perantauan memutuskan untuk migrasi ke luar daerah tempat tinggalnya.

Perbedaan yang dirasakan saat menjadi dosen di Universitas Terbuka adalah beban kerja yang sangat berbeda dengan pekerjaan sebelumnya saat menjadi dosen di kampus biasa. Dosen UT merupakan dosen yang menyelenggarakan tridarma perguruan tinggi dan unsur penunjang sebagai perguruan tinggi negeri terbuka dan jarak jauh sehingga kebiasaan dan cara kerja di lingkungan kerja baru ini berbeda.

Dosen perantauan dalam beradaptasi di lingkungan baru pasti akan membutuhkan bantuan dari jejaring sosial yang mereka miliki agar mereka dapat beradaptasi dengan baik dan cepat. Jejaring sosial sendiri merupakan suatu jaringan yang dimiliki oleh seorang individu untuk mempermudah mereka dalam melakukan sesuatu atau mendapatkan sesuatu yang mereka inginkan, seperti memperluas interaksi, menambah wawasan atau pengetahuan mengenai lingkungan yang baru, dan membantu individu dalam mengenal lingkungan yang baru atau beradaptasi di lingkungan baru. Jejaring sosial sendiri dapat berupa

keluarga atau sanak saudara, kerabat, serta teman.

Jaringan sosial berperan sangat penting dalam beradaptasi. Dosen perantauan memanfaatkan jaringan sosial yang mereka miliki untuk memudahkan dalam memperoleh informasi mengenai lingkungan sekitar yang membuat mereka dapat beradaptasi dengan baik.

Dosen perantauan juga menggunakan *Coping Strategy*. Teknik tersebut digunakan oleh dosen perantauan untuk memudahkan mereka dalam usaha penyesuaian diri di lingkungan yang baru. Strategi yang digunakan oleh dosen perantauan adalah dengan melakukan pendekatan yang bersifat terbuka terhadap masyarakat sekitar, menerima saran, dan aturan yang berlaku yang ada di lingkungan baru tersebut. Dosen perantauan dari luar daerah harus saling memahami budaya yang ada agar mereka dapat menerima dan menghormati orang lain dari dengan budaya yang lainnya. Dengan menggunakan *Coping Strategy*, dosen perantauan akan merasa nyaman untuk tinggal di tanah perantauannya karena mereka sudah dapat beradaptasi dengan baik dan juga dapat menerima perbedaan budaya yang dibawa oleh setiap individu yang mereka kenal di tanah perantauan.

Ketika di tanah perantauan para dosen yang migrasi akan mengalami perubahan perilaku, yaitu akan terbentuknya habitus baru karena pola kehidupan yang terjadi di daerah asal berbeda dengan lingkungan yang baru mereka tempati. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan yang sangat signifikan antara kedua daerah tersebut. Perbedaan tersebut meliputi perbedaan budaya, cuaca, kebiasaan masyarakat, penampilan, bahasa dan dialek, suasana kerja, pola interaksi, serta nilai dan norma yang berlaku di dalam lingkungan masyarakat. Untuk dapat hidup di tanah perantauan, peran orang tua dan rekan bekerja sangatlah penting untuk menghidupi kehidupan para dosen perantauan tersebut karena mereka membutuhkan uang atau materi.

Setelah melakukan proses migrasi, adaptasi sampai dengan terbentuknya kebiasaan baru atau habitus di tanah perantauan (lingkungan baru) dapat dilihat dari langkah-langkah dosen perantauan, seperti memaparkan motif-motif dosen perantauan dalam melakukan migrasi ke daerah tersebut.

Mereka yang berasal dari budaya konteks tinggi mengandalkan tanda-tanda dan informasi nonverbal mengenai latar belakang seseorang untuk mengurangi ketidakpastian, tetapi mereka yang budaya konteks rendah akan langsung mengajukan pertanyaan kepada orang bersangkutan mengenai pengalaman, sikap, dan kepercayaan di lingkungan baru tersebut.

Setelah menjalani proses adaptasi, dosen perantauan juga mengalami perubahan perilaku. Hal ini disebabkan adanya perubahan dan perbedaan pola hidup, lingkungan, budaya, serta karakteristik masyarakat yang berada di lingkungan baru tersebut. Perubahan perilaku dosen perantauan meliputi pemenuhan kebutuhan didapatkan dari keluarga (orang tua atau pasangan) berubah menjadi sendiri atau mandiri; pola pikir tidak berorientasi pada masa depan berubah menjadi lebih visioner untuk masa depan; pengambilan keputusan terikat dengan aturan orang tua berubah menjadi bebas untuk membuat keputusan sendiri; terjadi perubahan aktivitas sehari-hari karena bekerja sebagai dosen UT memiliki *jobdesk* yang berbeda dengan *jobdesk* dengan dosen di kampus lain atau dengan pekerjaan sebelumnya.

Dalam proses melakukan migrasi sampai dengan mulai beradaptasi di lingkungan sekitar, dosen perantauan memiliki banyak persoalan, baik yang timbul dari dalam dirinya maupun persoalan yang terdapat di lingkungan baru tempat bekerja atau tinggalnya. Hal tersebut membuat dosen perantauan harus mampu untuk menyelesaikan setiap permasalahan yang ada agar mereka dapat melakukan aktivitas pekerjaan mereka.

Proses menyesuaikan diri dapat mereka lakukan dimulai dari lingkungan terkecil seperti di lingkungan kos hingga ke lingkungan kerja. Kendala-kendala yang dihadapi oleh dosen perantauan adalah sulitnya beradaptasi di lingkungan yang baru ini disebabkan perbedaan lingkungan yang sangat signifikan dari lingkungan asal mereka. Perbedaan tersebut berupa adanya perbedaan budaya dan dialek, bahasa, selera makanan, dan pola interaksi. Hal-hal tersebut membuat dosen perantauan merasa kesulitan untuk melakukan adaptasi. Dalam menghadapi kendala tersebut para dosen perantauan melakukan berbagai cara untuk dapat beradaptasi dan mengatasi kendala yang mereka dapatkan di ling-

kungan barunya, seperti mereka mulai mengamati bagaimana bentuk interaksi yang dilakukan oleh masyarakat, bentuk budaya, serta nilai dan norma yang berlaku. Dari pengamatan tersebut dosen perantauan mulai mengetahui bagaimana cara membangun interaksi serta bersikap terhadap rekan kerja dan masyarakat setempat agar rekan kerja dan masyarakat setempat dapat menerima keberadaan dosen perantauan tersebut.

Setelah beradaptasi dengan baik selama tiga bulan, dosen perantauan merasa adanya perubahan perilaku yang disebabkan perbedaan pola kehidupan yang terjadi di lingkungan baru dengan daerah asal. Pola tersebut berupa terbentuknya kebiasaan baru (*habitus*) berupa dosen perantauan melakukan aktivitas yang baru atau aktivitas yang belum pernah mereka lakukan saat tinggal di daerah asal.

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dewi (2017), keberhasilan proses adaptasi akan membawa pada keharmonisan berhubungan dengan rekan kerja. Keberhasilan proses adaptasi juga mencerminkan keberhasilan seseorang dalam membangun komunikasi dengan rekan kerja sehingga terbentuk suasana kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang harmonis karena mereka saling menghargai antarrekan kerja, melakukan komunikasi yang baik, selalu menyempatkan waktu secara bersama, saling menghormati satu sama lain. Hal-hal itulah yang dilakukan mereka ketika beradaptasi pada lingkungan kerja baru. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa ketika dosen CPNS UT yang berasal dari suatu daerah bekerja di daerah lain yang bukan merupakan daerah asalnya, mereka telah melalui keempat fase adaptasi antarbudaya, yaitu *euphoria*, *culture shock*, *acculturation*, dan *stable state*.

2. Gegar Budaya

Suatu fase yang terjadi adalah penyesalan diri. Selama beberapa hari di minggu-minggu pertama kebanyakan mereka senang melihat hal-hal baru. Akan tetapi, mentalitas ini tidak bertahan lama karena mereka tetap tinggal di lingkungan tersebut hingga waktu yang cukup lama dan harus menghadapi kondisi-kondisi nyata dalam hidupnya karena menjadi dosen pada perguruan tinggi negeri terbuka dan jarak jauh. Mereka

mencari perlindungan dengan berkumpul bersama teman-teman sederahnya. Lingkungan kampung halaman sekarang terasa demikian penting. Semua kesulitan dan masalah yang dihadapi menjadi terlupakan dan hanya hal-hal yang menyenangkan di kampung halamanlah yang diingat. Bagi mereka, hanya pulang ke kampung halamannya yang akan membawanya kepada realitas.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidyarini (2017), saat interaksi awal, mereka akan membandingkan budayanya dengan budaya yang lain. Hal ini dapat memunculkan sikap arogan, kekuatiran, ketakutan, pemutusan hubungan atau bahkan kehilangan jati dirinya. Namun, pemahaman terhadap budaya lain akan menunjukkan bahwa mereka memiliki niat untuk mempelajari budaya yang baru karena mereka memiliki motivasi dan niat yang baik untuk menjalin komunikasi. Selain itu, kebanggaan terhadap budayanya sendiri dapat mendorong mereka membuka komunikasi lebih dalam dengan orang di sekitarnya sehingga terjadi pengenalan akan budaya masing-masing.

Setelah itu, tahap kedua gegar budaya merupakan suatu krisis yang ingin meninggalkan tempat di daerah baru tersebut. Beberapa gejala gegar budaya yang terjadi adalah sulit tidur, takut kontak fisik dengan orang lain, terutama orang yang lebih tua karena dianggap tidak bisa menguasai bahasa Indonesia dengan baik; tatapan mata yang kosong dan tidak konsentrasi saat berada di lingkungan kerja; perasaan tidak berdaya dan keinginan untuk terus bergantung dengan rekan sederahnya; mudah tersinggung dan marah karena hal-hal sepele; keinginan yang memuncak untuk pulang ke kampung halaman bahkan ingin keluar dari unit kerja dan kembali ke pekerjaan semula saat mereka belum bergabung dengan tempat kerja saat ini.

Bila dosen perantauan berhasil memperoleh pengetahuan bahasa dan mulai dapat mengurus dirinya sendiri, mereka mulai membuka jalan ke dalam lingkungan budaya yang baru. Tahap selanjutnya adalah menuju ke kesembuhan. Dosen perantauan mulai bersikap positif terhadap penduduk pribumi dan humor mereka mulai muncul. Pada tahap keempat penyesuaian diri mereka hampir lengkap. Mereka

sekarang menerima adat istiadat negeri itu sebagai suatu cara hidup yang lain. Mereka bergaul dalam lingkungan-lingkungan baru tanpa merasa cemas walaupun mereka kadang-kadang mengalami sedikit ketegangan sosial. Untuk waktu yang lama, mereka akan memahami apa yang dikatakan orang pribumi, tetapi merek tidak selalu yakin terhadap orang pribumi itu maksudkan.

Untuk mengatasi gegar budaya, dosen perantauan melakukan hal-hal berikut. Mereka harus bisa beradaptasi dan menempatkan diri sesuai dengan unit baru, sering berdiskusi dan mencari informasi ke atasan, rekan kerja dan senior; memiliki teman untuk berdiskusi dan berkolaborasi, tidak melakukan stereotipe dan prasangka terhadap orang-orang di lingkungan sekitar, lebih banyak menyimak dan mengobservasi hal-hal yang terjadi di lingkungan sekitar. Selain itu, mereka tidak menggunakan standar budaya mereka untuk mengukur budaya lain. Seperti yang dikatakan oleh Hopper dan Whitehead (1979), setelah terjadi banyak pengulangan, mereka biasanya dapat memastikan apa yang akan terjadi sehingga mereka merasa tidaklah mungkin untuk melanggar aturan dan norma itu.

Sesuai dengan penelitian Vidyarini (2017), bentur dan gegar kebudayaan dapat dan mungkin terjadi. Pengetahuan dan motivasi untuk beradaptasi dengan budaya yang baru dapat menimbulkan penerimaan dari kedua belah pihak. Hal-hal yang dianggap benar belum tentu benar untuk budaya lain dan begitu pula sebaliknya. Strategi berkomunikasi secara verbal dan nonverbal juga disesuaikan dengan pengalaman komunikator saat berinteraksi dengan komunikan.

Selain itu sejalan dengan penelitian Patawari (2020), meski hambatan komunikasi seperti perbedaan bahasa dapat diminimalisir dengan penggunaan bahasa Indonesia, karakter budaya asal sulit terlepas dan menjadi hal yang dapat menghambat proses adaptasi terhadap lingkungan baru. Karakter ini dapat menjadi pendukung atau penghambat seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya sebab dapat mempengaruhi pemahaman mengenai budaya yang berbeda dengan budaya asal mereka. Pemahaman ini tidak hanya mencakup pemahaman terhadap diri sendiri, melainkan juga pemahaman terhadap hal

umum dan personal mengenai lingkungan barunya.

Upaya adaptasi harus dilakukan dengan memilah-milah kebiasaan bawaan secara terus menerus agar dapat berbaur dengan kebiasaan dan masyarakat sekitar. Solusi ini dapat menjadi pendukung atau penghambat seseorang dalam beradaptasi dengan lingkungan barunya sebab dapat mempengaruhi pemahaman mengenai budaya yang berbeda dengan budaya asal mereka. Pemahaman ini dilakukan terhadap hal umum dan personal mengenai lingkungan barunya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan migrasi atau perantauan dosen CPNS UT 2019 memiliki berbagai motif karena keinginan sendiri atau dorongan dari orang lain tua. Menghadapi lingkungan baru dengan kebudayaan yang berbeda merupakan tantangan tersendiri bagi dosen CPNS perantauan. Bentur dan geger kebudayaan dapat dan mungkin terjadi pada mereka ketika mereka merantau. Selain itu, di tempat baru mereka harus menghadapi situasi dari budaya yang baru, seperti mulai menyesuaikan perbedaan bahasa, penyesuaian makanan, hingga tingkah laku orang sekitar. Derajat geger budaya yang memengaruhi dosen perantauan pun berbeda. Akan tetapi, mereka telah berhasil menyesuaikan diri dan dapat mengatasinya. Jika mereka lebih percaya diri dan tidak terlalu cemas untuk bertemu orang lain yang berasal dari kelompok berbeda, mereka kemungkinan akan lebih baik dalam mendapatkan informasi sehingga mengurangi ketidakpastian. Dengan penyesuaian diri yang lengkap, mereka tidak hanya akan menerima makanan, minuman, kebiasaan-kebiasaan, dan tradisi-tradisi masyarakat lokal tersebut, tetapi mereka mulai menikmati hal-hal tersebut. Untuk penelitian selanjutnya, dapat dilakukan pembahasan lain, seperti membahas karakteristik-karakteristik budaya di lingkungan baru untuk mengetahui identitas masyarakat tersebut, pola penafsiran pesan dari budaya yang berlainan, atau komponen-komponen komunikasi pada konteks komunikasi antarbudaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aksan. (2016). Pembentukan Habitus Baru Mahasiswa Perantauan Sumbawa Di Surabaya (Studi Tentang Bentuk Adaptasi Dan Bentuk Habitus Baru Mahasiswa Sumbawa Di Surabaya). *Paradigma*, 4(1).
- Chiang, S. (2015). Cultural Adaptation as a Sense-Making Experience: International Students in China. *In International Migration and Integration (2015)*, 16, 397–413.
- Dayakisni, T. (2012). *Psikologi lintas budaya*. UMM Press.
- Devinta, M., Hidayah, N., & Hendrastomo, G. (2016). Fenomena culture shock (gegar budaya) pada mahasiswa perantauan di Yogyakarta. *E-Societas*, 5(3).
- Dewi, R. K. (2017). Adaptasi Budaya Dalam Pernikahan Etnis Tionghoa-Jawa. *Interaksi: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 6(2), 32. <https://doi.org/10.14710/interaksi.6.2.32-37>
- Dhamayanti, M. (2015). Komunikasi lintas budaya etnis India, etnis China serta pribumi di kampung Lubuk Pakam. *Jurnal Ilmiah Komunikasi Makna*, 6(1).
- Gates, M. J., Lewis, R. D., Bairatchnyi, I. P., & Brown, M. (2009). Use of the lewis model to analyse multicultural teams and improve performance by the world bank: a case study. *The International Journal Of Knowledge, Culture And Change Management*, 8(12), 55.
- Gómez, E., Alfredo, U., & Glass, C. R. (2014). International Student Adjustment to College: Social Networks, Acculturation, and Leisure. *Journal of Park and Recreation Administration*, 32(1), 7–25.
- Gudykunst, W. (1988). *The Uncertainty Reduction and Anxiety-Uncertainty Reduction Theories*. Sage Publications.
- Gudykunst, W. B. (2005). *Communicating with Strangers*. MacGraw Hill.
- Hopper, R. and Whitehead Jr., J. L. (1979). *Communi-*

- ation Concepts and Skills*. Harper & Row.
- Iqbal, F. (2014). Komunikasi Dalam Adaptasi Budaya (Studi Deskriptif pada Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta). *Jurnal Komunikasi Profetik*, 7(2).
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming Intercultural: an Integrated Theory of Communication and Cross-Cultural Adaptation* (T. Oaks (ed.)). SAGE.
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2010). Intercultural communication and dialectics revisited. In *The handbook of critical intercultural communication* (pp. 59–83).
- Morissan. (2013). *Teori Komunikasi: Komunikator, Pesan, Percakapan, dan Hubungan (Interpersonal)*. Ghalia Indonesia.
- Moulita. (2019). Kompetensi komunikasi antarbudaya siswa sekolah menengah atas. *Jurnal Simbolika*, 5(1).
- Mulyana, D. dan Rakhmat, J. (2009). *Komunikasi Antarbudaya: Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. PT Remaja Rosdakarya.
- Patawari, M. Y. (2020). Adaptasi budaya pada mahasiswa pendatang di kampus Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 4 (2), 103–122.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., Stefani, L. A., & Sidalok, I. M. (n.d.). *Komunikasi lintas budaya*. In 2010. Salemba Humanika.
- Spitzberg, B. H. (2009). *A Model of intercultural communication*. In Samovar, L.A., Porter, R.E., & McDaniel E.R. (2009). *Intercultural Communication: A Reader* (12th ed.). Wadsworth CENGAGE Learning.
- Sudarmanti, R. (2006). Memahami fenomenologi kesadaran intersubjektif Alfred Schutz. *Jurnal Univ Paramadina*, 4(2).
- Vidyarini, T. N. (2017). Adaptasi Budaya Oleh Mahasiswa Internasional: Perspektif Komunikasi Lintas Budaya. *Jurnal SCRIPTURA*, 7(2), 71–79. <https://doi.org/10.9744/scriptura.7.2.71-79>
- West, Richard & Turner, L. H. (2010). *Introducing communication theory: analysis and application*. McGraw-Hill.

Acknowledgement

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Program Studi Ilmu Komunikasi, Jurusan Ilmu Komunikasi dan Informasi, Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik (FHISIP) Universitas Terbuka yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk membuat artikel ini. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada teman-teman CPNS Universitas Terbuka Angkatan 2019 yang telah menjadi informan di penelitian ini yang bertugas di UT Pusat dan UPBJJ UT Daerah. Salam Indonesia!