

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

*Culture shock* dapat dialami oleh siapa saja yang telah sekian lama tinggal di suatu tempat kemudian karena suatu hal dia pindah ke tempat lain yang memiliki budaya berbeda. Karena perpindahan seseorang ke lingkungan yang baru dapat menimbulkan *Culture Shock*, maka seseorang tentu juga akan berusaha melakukan adaptasi atau penyesuaian diri terhadap budaya di lingkungan baru mereka. Mungkin pada awalnya mereka merasa kaget dengan budaya baru tersebut. kemudian mereka akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi Geger Budaya atau *Culture Shock* yang mereka alami dan untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan baru mereka.

Proses penyesuaian diri menjadi salah satu tantangan bagi para pekerja terutama bagi mereka yang berasal dari luar lingkungan sosial budaya yang berbeda dari daerah tempat mereka bekerja. Para karyawan membutuhkan upaya penyesuaian diri tersebut karena adanya potensi gegar budaya atau *culture shock* yang dapat dialami. *Culture shock* dalam kajian sosial di sebut sebagai respon yang mendalam dan negatif dari depresi, frustrasi, dan disorientasi yang dialami oleh individu-individu yang hidup dalam suatu lingkungan budaya yang baru (Pratiwi, 2020).

Ragam reaksi seperti rasa cemas saat seseorang memasuki lingkungan baru dengan budaya yang berbeda merupakan hal normal. Namun, perlu adanya upaya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru agar individu dapat melalui proses komunikasi secara efektif. Geger budaya dapat dialami oleh siapapun di berbagai lingkungan masyarakat. Tidak terkecuali dengan pengalaman gegar budaya di lingkungan kerja. Situasi komunikasi pada lingkungan kerja begitu dinamis dan kompleks. Hal itu karena proses interaksi tidak hanya terjadi dalam bentuk komunikasi secara profesional, namun juga melibatkan bentuk komunikasi interpersonal dan hubungan antar elemen industry secara personal. Dengan

demikian, gegar budaya di lingkungan kerja bukan hanya persoalan menyangkut kecemasan pribadi,

Dalam Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat 2 dan UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan, Pemerintah Indonesia memberikan kebebasan untuk setiap warga negara dalam memilih dan mendapatkan pekerjaan baik didalam maupun di luar negeri. Untuk penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri telah ada sejak tahun 2004 yang tertuang dalam UU No.18 tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia dengan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) sebagai badan pengamat dan pelaksana. Hal ini sesuai dengan amanat yang ada dalam Konverensi ILO Nomor pasal 6 huruf B butir IV menyebutkan bahwa pemerintah diwajibkan mempermudah langkah setiap perpindahan pekerja dari suatu negara ke negara lain yang telah disetujui pemerintah negara penerima pekerja migran Indonesia (BP2MI, 2023).

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik pada tahun 2019 menjelaskan bahwa terdapat 7,05 juta penduduk Indonesia menganggur, kemudian jika dibandingkan pada tahun 2018, maka jumlah pengangguran yang ada di Indonesia meningkat sebanyak 50 ribu jiwa(Pangestu, 2020).Sehingga, pemerintah Indonesia senantiasa melakukan berbagai cara untuk menanggulangi pengangguran di Indonesia, salah satunya pengiriman pekerja migran ke Arab Saudi.

Oleh karena keterbatasan lowongan pekerjaan di Indonesia mengakibatkan banyak masyarakat mengadu nasib memilih bekerja di luar negeri. Apalagi hal itu didukung iming-iming gaji besar tidak seperti gaji yang didapat apabila mereka bekerja di Indonesia. Mayoritas Pekerja Migran Indonesia di Timur Tengah bekerja di sektor informal dan sedikitnya pada sektor formal. Namun hal tersebut tidak semuanya menjadi kenyataan, karena tidak sedikit pekerja migran yang mengadu nasib ke luar negeri mengalami *culture shock* pada dirinya dalam beradaptasi pada lingkungan dan pola hidup yang berbeda dari Negara asalnya ke Negara yang sama sekali belum pernah ditinggalinya.

Namun, perantau tidak selalu berhasil dalam beradaptasi dengan budaya baru. Munculnya gejala-gejala seperti rasa frustrasi, stres, keinginan untuk pulang, kecemasan yang berlebihan, merasa kesepian, dan lainnya dapat disebabkan oleh perbedaan nilai dan norma yang tidak dapat diterapkan di daerah perantau tersebut, hal ini disebut dengan Gegar Budaya atau *Culture Shock* (Samovar, 2018).

Beberapa contoh yang mungkin termasuk dalam berita tentang *culture shock* di Arab Saudi meliputi:

1. Perbedaan Budaya dan Tradisi: Orang-orang yang datang dari luar Arab Saudi mungkin mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan perbedaan budaya, tradisi, dan adat istiadat yang ada di negara tersebut, seperti sistem kekerabatan, norma sosial, dan tata cara berinteraksi.
2. Peraturan Sosial dan Hukum: Arab Saudi menerapkan peraturan sosial dan hukum yang ketat, termasuk aturan terkait pakaian, perilaku, dan kegiatan sosial. Orang-orang yang tidak terbiasa dengan peraturan ini mungkin merasa terbatas atau terbebani olehnya.
3. Perbedaan Bahasa: Bahasa Arab adalah bahasa utama di Arab Saudi. Bagi mereka yang tidak fasih dalam bahasa Arab, berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat lokal bisa menjadi tantangan tersendiri.
4. Perbedaan Iklim dan Lingkungan: Iklim dan kondisi lingkungan di Arab Saudi mungkin berbeda dari tempat asal individu. Hal ini dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan mental bagi mereka yang tidak terbiasa dengan iklim panas dan padang pasir.
5. Perbedaan Agama dan Tradisi Keagamaan: Arab Saudi adalah pusat Islam dan memiliki aturan dan tradisi keagamaan yang kuat. Bagi mereka yang tidak beragama Islam atau tidak terbiasa dengan tradisi keagamaan Islam, hal ini dapat menjadi sumber *culture shock*.

Penelitian ini dimulai dari adanya perbedaan budaya antara Indonesia dengan Arab Saudi sehingga menimbulkan *culture shock* terhadap orang Indonesia yang bekerja di Arab Saudi. Orang Indonesia yang dimaksud dalam penelitian ini terfokus pada orang Indonesia yang bekerja di sektor informal dan sedikitnya pada

sektor formal di negara Arab Saudi. Penelitian ini akan membahas permasalahan mengenai bentuk-bentuk *culture shock* yang dialami orang Indonesia di lingkungan kerja mereka, dan bagaimana adaptasi sosial yang mereka lakukan terhadap *culture shock* yang mereka alami. Hal itu dianggap suatu masalah karena *culture shock* dapat terjadi kepada setiap orang yang ditempatkan di sebuah daerah baru yang memiliki budaya dan masyarakat yang baru pula. *Culture shock* ini dapat membuat kinerja seseorang yang mengalaminya menjadi buruk. Adaptasi sosial merupakan jalan yang harus dilalui seseorang untuk mengatasi *culture shock* yang ia alami. Tema ini menarik untuk diteliti karena perbedaan budaya yang ada kadang kala dianggap suatu hal yang biasa bagi sebagian orang, namun tidak menyenangkan bagi orang lain. Selain itu, dengan penelitian mengenai *culture shock* dan adaptasi sosial ini, kita dapat mengetahui secara tidak langsung tentang budaya di Arab Saudi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apa saja hal-hal yang menyebabkan *culture shock* dan bagaimana pekerja migran Indonesia beradaptasi di Arab Saudi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang telah dipaparkan tujuan penelitian adalah, Untuk mengetahui apa saja hal-hal yang menyebabkan *culture shock* dan bagaimana cara menghadapinya.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam melakukan sebuah penelitian, diharapkan nantinya dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara akademis maupun secara praktis, yaitu sebagai berikut :

### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat dan dapat menjadi sumbangsih dalam pengembangan studi ilmu komunikasi khususnya dalam

ruang lingkup komunikasi antar budaya pada masyarakat perantau serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat dijadikan panduan atau bahan bacaan oleh masyarakat perantau yang baru berpindah dari lingkungan tempat tinggal yang lama ke lingkungan tempat tinggal yang baru.