

ADAPTASI BUDAYA PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI TAIWAN

Wim Naga Mulia¹, Turnomo Rahardjo², Primada Qurrota Ayun³

^{1,2,3}Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

email: wimnaga@gmail.com

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro

Jl. Dr. Antonius Suryo, Tembalang, Semarang Kode Pos 50275

Telepon (024) 74605407 Faksimile (024) 74605407

Laman: <http://www.fisip.undip.ac.id> Email: fisip@undip.ac.id

Abstrak

Indonesia merupakan negara dengan penyumbang tenaga kerja migran terbanyak di Taiwan, dimana jumlahnya mencapai 272 ribu per akhir tahun 2023 (Workforce Development Agency, 2024). Meskipun terdapat kewajiban untuk mengikuti pelatihan praktik dan bahasa sebelum penempatan kerja di Taiwan, para pekerja migran Indonesia kerap menemui kesulitan dalam beradaptasi dengan budaya di Taiwan, khususnya dari segi bahasa. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses adaptasi budaya dari pekerja migran Indonesia di Taiwan, dan mengidentifikasi hambatan serta upaya resolusi di dalamnya. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teori Akomodasi Komunikasi dan Teori Ko-Kultural. Penelitian ini berjenis deskriptif kualitatif dengan pendekatan fenomenologi, dan pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam terhadap lima pekerja migran Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa proses adaptasi dimulai dengan fenomena *culture shock* yang dihadapi oleh pekerja migran pada masa awal di Taiwan, antara lain seperti perbedaan bahasa dan kurangnya pengetahuan terhadap lingkungan kerja. Berbagai macam strategi komunikasi yang dilakukan oleh pekerja migran Indonesia dalam beradaptasi dengan perbedaan budaya di Taiwan, diantaranya dengan melaksanakan strategi integrasi separasi, dimana perbedaan gaya komunikasi dan bahasa diatasi dengan menerapkan strategi konvergensi. Perubahan setelah beradaptasi meliputi terbentuknya kecakapan dalam bekerja dan menjalani kehidupan sehari-hari serta meningkatnya kemampuan berbahasa Mandarin. Selain itu, hambatan budaya seperti stigma masyarakat yang negatif dan tindakan diskriminatif diatasi oleh para pekerja migran dengan menerapkan strategi komunikasi akomodasi asertif dan akomodasi agresif. Berdasarkan temuan penelitian di atas, rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah untuk menelusuri proses munculnya hambatan dalam proses, mendalami proses dibalik upaya yang dilakukan pekerja migran untuk mengatasinya, dan mengkaji perspektif dari masyarakat tuan rumah untuk memperkaya data penelitian.

Kata Kunci: *adaptasi budaya, komunikasi antarbudaya, pekerja migran Indonesia, strategi komunikasi*

Abstract

With over 272 thousand workers by the start of 2024, Indonesia is Taiwan's largest source of migrant labour (Workforce Development Agency, 2024). Despite the requirement to undergo practical and language training prior to placement in Taiwan, Indonesian migrant workers frequently find difficulties adapting to Taiwanese culture, particularly due to language barriers. Therefore, this study aims to explore the cultural adaptation process of Indonesian migrant workers in Taiwan, and identify obstacles and strategies used for resolution. The theories used in this study are Communication Accommodation Theory and Co-Cultural Theory. It is a qualitative descriptive study with a phenomenological approach, collecting data through in-depth interviews with five Indonesian migrant workers in Taiwan. The findings reveal that adaptation process for migrant workers in Taiwan begins with experiencing culture shock, which includes language barriers and lack of knowledge about work environment. Various communication strategies are employed by Indonesian migrant workers in adapting to cultural differences, such as integration and separation strategy, where differences in communication styles and language are addressed through convergence strategy. Additionally, the research identifies that workers overcome cultural barriers, such as negative societal stigma and discrimination, by employing assertive and aggressive accommodation strategies. Based on these findings, future research should investigate the emergence of these obstacles by delving deeper into the efforts made by migrant workers to overcome them, and consider the host society's perspective to enrich the data.

Keywords: *cultural adaptation, intercultural communication, Indonesian migrant workers, communication strategy*

PENDAHULUAN

Adaptasi merupakan suatu hal yang akan dihadapi oleh manusia ketika mereka berada pada suatu lingkungan yang baru dengan budaya yang berbeda. Adanya perbedaan latar belakang budaya antar individu dengan lingkungan barunya berpengaruh terhadap interaksi yang dijalankan oleh sang individu, dimana akan terdapat proses penyesuaian diri yang menghubungkan dirinya dengan individu lain yang berada di lingkungan baru. Di dalam menjalankan komunikasi, tidak jarang terdapat hambatan yang pada akhirnya mengakibatkan timbulnya gegar budaya atau

culture shock. Hal ini terjadi oleh karena terdapat perbedaan budaya yang dianut oleh individu dengan host culture, sehingga muncul ketidaksesuaian nilai-nilai dan norma yang biasanya diterapkan oleh sang individu.

Individu yang mengalami gegar budaya datang dari berbagai kalangan, salah satunya adalah pekerja migran. Menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) pada tahun 2022, lebih dari 200 ribu pekerja migran tersebar di berbagai wilayah seperti Asia, Afrika, Eropa, Timur Tengah, Amerika, dan Pasifik, dengan jumlah migran yang paling banyak ditemukan di Asia. Salah satu

negara yang banyak dituju oleh para pekerja migran asal Indonesia adalah Taiwan, dimana jumlahnya mencapai angka 53.459 pekerja pada tahun 2022, meningkat secara drastis dari tahun sebelumnya dengan jumlah sebanyak 7.789 pekerja.

Berdasarkan data dari BP2MI per Oktober tahun 2023 (dalam Muhamad, 2023), Taiwan menjadi negara dengan penempatan migran terbanyak, dimana jumlah migran yang ditempatkan di negara tersebut mengalami peningkatan dari tahun sebelumnya, yakni mencapai angka 70.057 pekerja. Dengan paruh waktu sampai Desember 2023, data dari Kementerian Ketenagakerjaan Taiwan menunjukkan bahwa jumlah total pekerja migran Indonesia di Taiwan mencapai 272.855 pekerja, sehingga menjadikan Indonesia sebagai penyumbang pekerja migran terbanyak di negara tersebut (Workforce Development Agency, 2024). Adapun, faktor utama di balik tingginya angka pekerja migran Indonesia di Taiwan adalah kesempatan untuk mendapatkan penghasilan tinggi, dimana rata-rata penghasilan yang bisa didapatkan adalah sebesar NTD 22.000 atau setara Rp. 10.400.000 per bulan (Sandi, 2022).

Dengan total populasi lebih dari 700 ribu dan mencapai sekitar lebih dari 70 persen dari total populasi warga negara asing, Taiwan merupakan negara yang memiliki ketergantungan yang tinggi terhadap pekerja migran (Charette, 2023). Kendati demikian, keberadaan pekerja migran dalam masyarakat kerap dipandang sebelah mata, meskipun besarnya peran mereka dalam menjadi penggerak ekonomi Taiwan sejak tahun 1992 saat negara tersebut mulai menarik banyak imigran minim kemampuan dari Asia Tenggara sebagai pekerja, khususnya dari sektor rumah tangga (Hsu & Chen, 2019). Tidak jarang, para pekerja migran di Taiwan mengalami tekanan secara fisik maupun emosional, dimana salah satu penyebabnya adalah minimnya sarana efektif untuk mengkomunikasikan kekhawatiran mereka (Sang, 2021). Anthika dalam (Sang, 2021) mengungkapkan bahwa kendala bahasa merupakan kesulitan utama yang dihadapi oleh para pekerja migran dengan atasan atau majikannya, dimana hal tersebut seringkali memunculkan kesalahpahaman yang mengakibatkan adanya kecelakaan atau konflik kerja.

Sebelum mendapatkan penempatan kerja di Taiwan, para pekerja migran diwajibkan untuk menempuh pelatihan kerja terlebih dahulu, sebagaimana yang diatur

dalam UU No. 39 tahun 2004 pasal 41, dimana calon TKI diwajibkan mempunyai sertifikat kompetensi kerja yang didapatkan melalui pendidikan dan pelatihan kerja dari Pelaksana Penempatan TKI Swasta (PPTKIS).

Meskipun terdapat persyaratan pra-kerja yang wajib dimiliki, pekerja migran di Taiwan masih mengalami kesulitan di dalam beradaptasi dengan budaya dari host culture, khususnya dari segi bahasa (Widyowati, 2014). Dengan penggunaan bahasa Mandarin, para pekerja migran idealnya telah memiliki bekal untuk memiliki kemampuan berbahasa Mandarin melalui pelatihan pra-penempatan kerja yang diadakan oleh PPTKIS. Akan tetapi, realita menunjukkan bahwa banyak dari pekerja migran menghadapi kesulitan pada saat berkomunikasi dengan majikan atau atasannya, dimana hal tersebut tidak lain disebabkan oleh ketidakfasihan mereka dalam berbahasa Mandarin (Yuniarto, 2019). Melalui fenomena ini, banyak dari pekerja migran di Taiwan, khususnya dari sektor rumah tangga, berselisih paham dan akhirnya mengakibatkan timbulnya konflik dengan majikannya (Juddi et al, 2019).

Kasus-kasus terkait konflik komunikasi antarbudaya yang dihadapi oleh

pekerja migran asal Indonesia di Taiwan terjadi pada saat masa awal adaptasi mereka bekerja, dimana kendala dari segi bahasa merupakan faktor utama yang menghalangi mereka di dalam menjalankan komunikasi yang efektif. Salah satunya adalah kasus yang dialami oleh Isa, seorang TKI asal Cilacap yang sudah bekerja di Taiwan sejak tahun 2011 (IsaYang 123, 2019). Dilansir dari cerita pengalamannya yang ia bagikan melalui platform Youtube, Isa bercerita dengan bekal pelatihan bahasa Mandarin yang tidak begitu efektif, dirinya yang sampai di rumah majikan belum mampu berbahasa Mandarin dengan baik dan hanya mengetahui beberapa kata dasar saja, seperti makan, mandi, apa kabar, dan selamat pagi. Oleh karena itu, dirinya secara perlahan belajar berbahasa Mandarin melalui komunikasi sehari-hari yang ia jalankan dengan majikannya, dimana Isa membutuhkan waktu sekitar satu tahun untuk benar-benar memahami bahasa Mandarin. Selama masa awal adaptasi, majikannya sering menggunakan bahasa isyarat untuk berkomunikasi dengan Isa, mengingat ketidakfasihannya dalam berbahasa Mandarin. Apabila terdapat kata-kata yang tidak dimengerti, Isa tidak segan untuk bertanya arti dari kata-kata tersebut, dimana kerap kali Isa mencatatnya agar dapat

memahaminya. Selain itu, tidak jarang ia juga menanyakan beberapa arti dari kata yang tidak ia pahami kepada kawan sesama TKI-nya yang telah bekerja lebih lama di Taiwan.

Konflik antarbudaya muncul dari timbulnya mispersepsi antara dua individu dari latar belakang budaya berbeda yang menemui ketidaksesuaian nilai dan norma, dimana Hammer (dalam Neuliep, 2018) berpendapat bahwa cara seorang individu dalam mengatasi konflik antarbudaya dapat dilihat melalui komunikasi langsung (direct) atau tidak langsung (indirect) yang dijalankan pada saat menghadapi perselisihan dan perilaku emosi yang ekspresif (expressive) ataupun tertahan (restrained).

Dengan perbedaan latar belakang budaya, terjadi sebuah proses penyesuaian yang berdampak kepada bagaimana mereka dapat merasa nyaman dengan lingkungan yang baru. Proses ini bernama adaptasi budaya, dimana Kim (dalam Martin & Nakayama, 2022) menjelaskan bahwa hal tersebut merupakan sebuah proses jangka panjang yang dilalui oleh seorang individu dalam menyesuaikan diri dan akhirnya merasa nyaman di dalam suatu lingkungan yang baru. Adapun Kim (dalam Neuliep, 2018) berpendapat bahwa adaptasi budaya dipengaruhi oleh faktor individu dan budaya,

sehingga prosesnya melibatkan interaksi antara pendatang baru dengan host culture dari lingkungan baru.

Kim (dalam Martin & Nakayama, 2022) mengemukakan bahwa di dalam proses adaptasi budaya, komunikasi memegang peran yang akhirnya memperbolehkan terjadinya adaptasi, dimana melalui adaptasi terdapat proses penyesuaian terhadap lingkungan budaya yang secara perlahan menciptakan semakin banyak frekuensi interaksi dengan orang-orang di lingkungan yang baru. Dengan begitu, terbentuk cara baru di dalam berpikir dan berperilaku dari para pekerja migran yang akhirnya melahirkan fungsi dan identitas antarbudaya yang baru.

Idealnya, individu yang berada di dalam lingkungan yang baru dapat menjalankan proses adaptasi dengan cepat, terlebih lagi dengan keberadaan peraturan yang tertuang di dalam Undang-Undang yang sudah mengatur tentang kompetensi dan kemampuan berbahasa yang wajib dimiliki oleh seorang pekerja migran. Meskipun demikian, proses penyesuaian budaya sejatinya seringkali tidak berjalan sebagaimana mestinya, karena terjadi sebuah peralihan dari budaya yang selama ini sudah dianut oleh seorang individu menuju sebuah

lingkungan baru dengan budaya yang sama sekali tidak dikenali olehnya.

Pada akhirnya, hal tersebut berpengaruh terhadap proses komunikasi yang dijalankan oleh mereka dengan orang-orang yang berada di sekitar mereka. Dengan adanya ketidaksesuaian budaya dan ketidakmampuan pekerja migran tersebut, proses komunikasi yang berjalan pun memiliki hambatannya sendiri, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap adaptasi yang mereka jalankan di lingkungan baru dari host culture. Berdasarkan permasalahan di atas, maka rumusan masalah yang dapat ditarik adalah: bagaimana proses adaptasi budaya dari pekerja migran asal Indonesia di Taiwan?

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses adaptasi budaya dari pekerja migran asal Indonesia di Taiwan dan mengidentifikasi kendala atau hambatan yang terdapat di dalamnya serta resolusinya.

Kerangka Pemikiran

Paradigma Penelitian

Di dalam penelitian ini, paradigma yang akan digunakan adalah paradigma interpretif, dimana paradigma ini pada dasarnya memandang bahwa realitas dan pengetahuan dikonstruksi dan diciptakan

melalui komunikasi, interaksi, dan praktik (Tracy, 2019). Di dalam lingkup penelitian komunikasi, paradigma interpretif digunakan untuk mengidentifikasi serangkaian aturan yang mengarahkan tindakan komunikasi dari suatu latar atau kelompok sosial (Baxter & Babbie, 2003).

State of The Art

State of the art mencakup penelitian terkait yang relevan dengan topik penelitian ini. Beberapa studi terdahulu membahas upaya adaptasi dari pekerja migran Indonesia di Taiwan dalam menghadapi hambatan pada proses adaptasi. Contoh studi adalah penelitian Juddi, Perbawasari, dan Zubair (2019) yang menunjukkan bahwa tenaga kerja Indonesia di Taiwan masih memiliki kelemahan dalam kompetensi antarbudaya yang disebabkan oleh kurang efektifnya pelatihan bahasa Mandarin.

Komunikasi Antarbudaya

Menurut (Tubbs & Moss, 2013), komunikasi antarbudaya merupakan komunikasi yang terjadi antara dua individu yang memiliki perbedaan dari segi budaya, baik dari ras, etnisitas, ataupun sosio-ekonomi. Komunikasi antarbudaya, menurut (Neuliep, 2018), terjadi pada saat setidaknya dua orang individu dengan latar belakang

budaya yang berbeda melakukan adanya pertukaran simbol secara verbal maupun non-verbal.

Adaptasi Budaya

Kim (2001) menjelaskan adaptasi budaya sebagai proses jangka panjang yang dimana seseorang menyesuaikan diri dengan lingkungan barunya melalui pembelajaran dan komunikasi, sehingga dirinya dapat merasa nyaman disana. Berdasarkan model adaptasi budaya dari Kim (dalam Neuliep, 2018), peran predisposisi, lingkungan, dan komunikasi merupakan tiga aspek paling penting di dalam menjelaskan proses adaptasi antar budaya.

Aspek predisposisi mengacu kepada kondisi awal dari seorang individu pada saat memasuki lingkungan baru, dimana hal ini berkaitan dengan kesiapan (*preparedness*), kedekatan etnisitas (*ethnicity proximity*), dan kepribadian (*adaptive personality*) (Kim, 2012).

Aspek lingkungan berhubungan dengan lingkungan dari *host culture*, dimana hal ini merujuk kepada penerimaan tuan rumah (*host receptivity*), tekanan tuan rumah (*host conformity pressure*), dan kekuatan kelompok etnis (*ethnic group strength*) (Kim, 2012).

Aspek komunikasi mengacu kepada kapasitas individu untuk mengelola informasi berdasarkan praktik budaya komunikasi dari masyarakat tuan rumah, dimana hal ini merujuk kepada kompetensi kognitif (*cognitive*), afektif (*affective*), dan operasional (*operational*) (Kim, 2012).

Di dalam konteks kelompok migran dan *host culture*, terdapat tiga strategi adaptasi budaya yang dilakukan oleh para migran yang berada di lingkungan yang baru, yakni asimilasi (*assimilation*), pemisahan (*separation*), dan integrasi (*integration*) (Martin & Nakayama, 2022).

Setelah melewati proses adaptasi budaya, seorang individu akan mengalami perubahan, dimana perubahan ini meliputi tiga aspek, yakni kesehatan psikologis, kebugaran fungsional, dan identitas antarbudaya (Martin & Nakayama, 2022).

METODE

Pada penelitian ini, digunakan metode penelitian kualitatif untuk mengetahui proses adaptasi budaya dari pekerja migran Indonesia di Taiwan. Metode kualitatif digunakan untuk memahami pengalaman individu dalam menghadapi fenomena tertentu, dalam hal ini proses adaptasi tersebut Analisis data dilakukan

dengan mengadaptasi metode analisis fenomenologi Moustakas (1994) yang bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap proses adaptasi budaya dari pekerja migran Indonesia di Taiwan.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian terdiri dari lima informan yang pekerja migran Indonesia yang sedang bekerja di Taiwan, belum pernah bekerja di negara selain Taiwan, minimal telah bekerja satu tahun, dan berasal dari perusahaan penyalur yang sama.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Masa awal dari pekerja migran di Taiwan dihadapi dengan berbagai culture shock, khususnya dari segi perbedaan bahasa dan minimnya pengetahuan mengenai lingkungan kerja. Perlakuan baik selalu didapatkan oleh para pekerja migran Indonesia oleh masyarakat sekitar, dimana para pekerja migran tidak pernah mengalami adanya tindakan buruk dari warga di sekitar tempat tinggalnya, dan hal ini mempunyai peran di dalam keberlangsungan proses adaptasi oleh karena adanya andil warga tuan rumah di dalam kehidupan para pekerja migran. Kedua hal ini mengacu kepada aspek host receptivity dan host conformity pressure dari faktor lingkungan, dimana keduanya

berkaitan dengan perlakuan dari warga lokal dan tekanan yang diberikan untuk mengikuti budaya lokal, dan dalam hal ini perbedaan perlakuan dihadapi oleh pekerja migran karena beberapa majikan memang kerap mengajak dan meminta pekerja migran untuk mengikuti budaya di Taiwan. Selain itu, dengan adanya interaksi rutin yang dijalani oleh para pekerja migran dengan kawan sesama TKI, hal ini menunjukkan adanya keterkaitan dengan aspek ethnic group strength.

Selama bekerja di Taiwan, perbedaan budaya yang dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia antara lain datang dari segi bahasa, makanan, gaya hidup, norma, kepercayaan, gaya berkomunikasi, iklim, dan infrastruktur, sehingga dalam mengupayakan adaptasi terhadap perbedaan budaya tersebut terdapat beberapa strategi yang digunakan oleh pekerja migran, yakni strategi integrasi untuk menyesuaikan diri dengan budaya lokal sembari mempertahankan aspek dari budaya asal yang masih dipegang, dan strategi separasi untuk menjaga jarak dari perbedaan budaya yang dirasa tidak sesuai dengan kepercayaan dan keyakinan serta menjauhi interaksi sosial dari masyarakat sekitar. Kendati demikian, interaksi sosial yang dijalani oleh pekerja migran dengan masyarakat sekitar melibatkan adanya

penerapan strategi convergence, dimana berdasarkan Teori Akomodasi Komunikasi, strategi ini merupakan upaya dari seorang individu di dalam mengakomodir perbedaan gaya komunikasi, sehingga terjadi proses penyesuaian perilaku komunikasi, dan dalam hal ini adanya perbedaan bahasa membuat para pekerja migran harus menyesuaikan diri dengan bahasa Mandarin, terlebih lagi tidak jarang digunakan sarana seperti penggunaan teknologi, bahasa isyarat, dan penggunaan bahasa yang mudah dipahami untuk memastikan efektivitas dari komunikasi yang dijalankan.

Proses adaptasi budaya yang dijalankan oleh para pekerja migran Indonesia di Taiwan juga menghadirkan berbagai hambatan yang harus dihadapi, seperti adanya stigma yang negatif dari masyarakat, perbedaan budaya yang dilarang kepercayaan, tata cara ibadah masyarakat, mood untuk beradaptasi dalam bekerja, dan tindakan diskriminatif, sehingga para pekerja migran mengadopsi strategi komunikasi akomodasi asertif dan akomodasi agresif dalam mengatasi hambatan tersebut dalam mengupayakan proses adaptasi yang efektif dan berkelanjutan. Adapun kedua strategi tersebut dapat ditelisik dari Teori Ko-Kultural yang berupaya untuk melihat upaya individu sebagai bagian dari kelompok ko-

kultural dalam menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya di lingkungan dengan masyarakat dominan.

Setelah melewati proses adaptasi budaya selama bekerja di Taiwan, perubahan yang dirasakan oleh para pekerja migran antara lain datang dari beberapa aspek, yakni kemampuan menjalani kehidupan sehari-hari, kesehatan psikologis, dan identitas antarbudaya. Ketiganya diwujudkan dalam beberapa bukti, yaitu dengan adanya peningkatan kemampuan bekerja yang dimiliki oleh pekerja migran setelah bekerja dalam beberapa waktu di Taiwan, terbentuknya rasa nyaman dalam lingkungan bekerja dari para pekerja migran, dan terciptanya identitas antarbudaya oleh lahirnya kemampuan berbahasa Mandarin serta pengetahuan terhadap budaya di Taiwan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Proses adaptasi budaya yang dilalui oleh para pekerja migran Indonesia diawali oleh adanya berbagai culture shock yang dihadapi, diantaranya adalah perbedaan bahasa dan

ketidaktahuan terhadap lingkungan kerja. Proses adaptasi berlanjut dengan munculnya berbagai perbedaan budaya yang meliputi bahasa, gaya komunikasi, gaya hidup, makanan, norma, kepercayaan, infrastruktur, dan iklim. Strategi adaptasi integrasi diadopsi oleh sebagian besar pekerja migran dalam menyesuaikan diri dengan perbedaan budaya tersebut, dimana terdapat upaya untuk mempertahankan budaya asal sembari beradaptasi dengan budaya dari tuan rumah. Selain itu, strategi separasi juga diadopsi oleh sebagian pekerja migran pada saat berhadapan dengan budaya yang berlawanan dengan kepercayaan dan norma yang dianut pada negara asal.

2. Pada saat menjalani komunikasi dengan masyarakat dari tuan rumah, para pekerja migran menerapkan strategi konvergensi sebagai upaya untuk menyesuaikan diri dengan gaya komunikasi dan perbedaan kode linguistik yang terdapat di Taiwan, dimana tujuan dari penerapan strategi ini adalah untuk mengurangi ketidakpastian yang terdapat di balik keterbatasan komunikasi yang mengambat jalannya interaksi sehari-

hari. Oleh karena itu, strategi konvergensi diadopsi agar terjalin komunikasi yang seefektif mungkin dengan berbagai bantuan upaya seperti penggunaan teknologi, bahasa isyarat, dan penyesuaian langsung dari majikan dalam memastikan komunikasi yang efektif dan mudah dipahami oleh satu sama lain.

3. Beberapa hambatan yang dihadapi oleh para pekerja migran Indonesia dalam proses adaptasi budaya antara lain seperti stereotip dari stigma masyarakat, perbedaan budaya yang dilarang oleh kepercayaan, dan tindakan diskriminatif dari majikan. Selain itu, perbedaan bahasa yang signifikan dan keterbatasan kemampuan berbahasa Mandarin juga menjadi kendala yang dihadapi oleh para pekerja migran dalam interaksi sosial sehari-hari. Adapun upaya yang dilakukan oleh para pekerja migran dalam mengatasi hambatan tersebut adalah dengan mengadopsi strategi komunikasi akomodasi asertif dan akomodasi agresif. Strategi akomodasi asertif digunakan dalam rangka mengkomunikasikan perbedaan budaya untuk memberikan pemahaman terhadap masyarakat

tuan rumah, sementara strategi akomodasi agresif digunakan untuk melakukan konfrontasi terhadap tindakan diskriminatif yang dihadapi pekerja migran sebagai upaya pembelaan terhadap haknya sebagai pekerja yang keamanannya dilindungi oleh undang-undang.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian adaptasi budaya pekerja migran Indonesia di Taiwan, penulis menyampaikan saran sebagai berikut:

1. Meneliti tentang bagaimana hambatan di dalam proses adaptasi dari para pekerja migran Indonesia dapat muncul, terlebih lagi dengan kedudukannya sebagai imigran yang seringkali menimbulkan stigma negatif dari masyarakat tuan rumah.
2. Mengkaji lebih lanjut mengenai upaya pekerja migran Indonesia di dalam menyesuaikan gaya komunikasi dengan perbedaan bahasa, dimana realita menunjukkan bahwa pelatihan praktik dan bahasa yang diikuti ternyata tidak serta merta mempermudah jalannya proses adaptasi budaya, mengingat perbedaan praktik lingkungan bekerja dan berbicara dalam bahasa tuan rumah yang lebih kompleks apabila dibandingkan dengan

pembelajaran yang didapatkan.

3. Mengambil perspektif dari masyarakat tuan rumah sebagai penerima pekerja migran Indonesia oleh karena adanya sudut pandang yang berbeda dari warga lokal dapat memberikan pemahaman yang lebih beragam terkait proses adaptasi budaya pekerja migran, dimana upaya ini dapat menghadirkan kedalaman penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Baxter, L., & Babbie, E. (2003). *The Basics of Communication Research*. Cengage Learning.
- Hsu, H., & Chen, C. F. (2019). LTC 2.0: The 2017 reform of home- and community-based long-term care in Taiwan. *Health Policy*, 123(10), 912–916. <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2019.08.004>
- IsaYang 123. (2019, September 21). PERTAMA KALI KERJA DI TAIWAN TIDAK BISA BAHASA || CERITA TKW [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=0xd-LT-nP2U>
- Juddi, M.F., Perbawasari, S., & Zubair, F. (Eds.). (2019b). Case Study of Communication Competence in

- Reducing Misunderstandings on Indonesian Migrant Workers in Taiwan through PT Alkurnia Sentosa International. *International Conference on Advanced Research in Social Sciences*.
<https://doi.org/10.33422/icarss.2019.03.91>
- Kim, Y. Y. (2001). *Becoming Intercultural: An Integrative Theory of Communication and Cross-Cultural adaptation*.
<https://doi.org/10.4135/9781452233253>
- Kim, Y. (2012). Cross-Cultural adaptation. In Elsevier eBooks (pp. 623–630).
<https://doi.org/10.1016/b978-0-12-375000-6.00115-4>
- Martin, J. N., & Nakayama, T. K. (2022). *Intercultural Communication in Contexts* (8th ed.). McGraw Hill.
- Moustakas, C. (1994). *Phenomenological research methods*.
<https://doi.org/10.4135/9781412995658>
- Muhamad, N. (2023, November 21). 10 Negara Tujuan Utama Penempatan Pekerja Migran Indonesia hingga Oktober 2023, Taiwan Teratas. *Katadata*.
<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/21/10-negara-tujuan-utama-penempatan-pekerja-migran-indonesia-hingga-oktober-2023-taiwan-teratas>
- Neuliep, J. W. (2018). *Intercultural communication: A contextual approach*. SAGE Publishing.
- Sandi, F. (2022, August 10). Kabar Terbaru, Gaji PRT di Taiwan Naik Nyaris Rp10 Juta/Bulan. *CNBC Indonesia*.
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20220810174108-4-362767/kabar-terbaru-gaji-prt-di-taiwan-naik-nyaris-rp10-juta-bulan>
- Sang, H. T. (2021b, December 31). Addressing challenges faced by Taiwan's migrant workers. *The Diplomat*.
<https://thediplomat.com/2021/12/addressing-challenges-faced-by-taiwans-migrant-workers/>
- Tracy, S. J. (2019). *Qualitative Research Methods: Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact* (2nd ed.). Wiley.
- Widyowati, R. (2014). *Social Relations and Interactions of Muslim Ethnic Minorities in Taiwan: Case Study of Indonesian Muslim and Chinese*

Muslim. [Master's thesis].
International Program in Asia-Pacific
Studies, National Chengchi
University.

Yuniarto, P. R. (2019). Migrant Workers
Empowerment through Vocational
Education and Community-Based
Learning: A study case of Indonesian
in Taiwan. *Journal of Indonesian
Social Sciences and Humanities*, 9(2),
113–130.

<https://doi.org/10.14203/jissh.v9i2.15>