



CULTURE SHOCK DAN ADAPTASI BUDAYA DOSEN CPNS MILENIAL DI UNIVERSITAS PALANGKA RAYA

Anisa Pebrianti¹

¹Program Studi Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Palangka Raya

Jalan Yos Sudarso,
Palangka Raya
Kalimantan Tengah 73111A

Correspondence
Anisa Pebrianti
Email:
pebriantianisa@fisip.upr.ac.id

<http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/n>

Abstract: *Palangka Raya University is one of the formation locations that is quite popular with candidates civil servant (CPNS) lecturers from outside the Central Kalimantan area. This research will observe the phenomenon of culture shock and lecturer adaptation Millennial CPNS from the Faculty of Social and Political Sciences, Palangka Raya University who come from outside the region will live and work long term in new placements. The new work placement location will certainly have various differences from their original location. This research uses a descriptive qualitative approach to interpret a phenomenon, data collection techniques using interview, observation and documentation techniques. Then it will be analyzed using four phases culture shock. Through this research, researchers found several results for the stages culture shock experienced and how to adapt to deal with it culture shock namely openness to getting to know culture and language, being able to understand the work environment, making social approaches with colleagues and the desire to adapt to local culture.*

Keywords : *Culture Shock, Adaptation, CPNS*

Abstrak Universitas Palangka Raya menjadi salah satu lokasi formasi yang cukup diminati para dosen calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang berasal dari luar daerah Kalimantan Tengah. Penelitian ini akan mengamati fenomena gegar budaya (*culture shock*) dan adaptasi dosen CPNS Milenial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Palangka Raya yang berasal dari luar daerah akan menjalani kehidupan dan berkerja dalam jangka panjang di penempatan baru. Lokasi penempatan kerja yang baru tentu pasti akan memiliki beragam perbedaan dengan lokasi asal mereka. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk menginterpretasikan suatu fenomena, teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian akan dianalisis menggunakan empat fase *culture shock*. Melalui penelitian ini, peneliti menemukan beberapa hasil untuk tahapan *culture shock* yang dialami dan cara beradaptasi yang dilakukan untuk menghadapi *culture shock* yaitu keterbukaan untuk mengenal budaya dan bahasa, mampu memahami lingkungan kerja, melakukan pendekatan sosial dengan rekan kerja serta keinginan untuk menyesuaikan diri dengan budaya setempat.

Kata Kunci: Gegar Budaya, Adaptasi, CPNS

1 | PENDAHULUAN

Globalisasi dan era digital sangat berpengaruh terhadap perkembangan dunia kerja khususnya untuk para generasi milenial. Transisi dunia kerja yang dulunya masih tradisional telah berubah menjadi lebih mudah yang didukung teknologi. Hal ini tentunya membutuhkan banyak kemampuan khususnya kemampuan beradaptasi. Belum lagi dengan banyaknya saingan dengan kemampuan yang kompetitif membuat mereka tak jarang kalah saing. Seiring berjalannya waktu, perkembangan dunia karier dan pekerjaan sangatlah berubah. Hal ini bisa dilihat dari jenis pekerjaan serta cara melamar pekerjaan. Jika dikutip dari laman www.bkn.go.id (2024) tidak dapat dipungkiri jika penerimaan calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang diadakan pemerintah selalu diminati dari tahun ke tahun. Hal ini berupa fakta setiap kali ada pembukaan seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS), selalu saja menarik animo masyarakat di berbagai instansi pemerintah maupun daerah. Calon PNS harus siap jika akan ditempatkan sesuai dengan penempatan wilayah atau kota tertentu ketika melamar sesuai dengan profesi dan pekerjaannya. PNS dituntut harus siap mengabdikan waktu, ilmu, dan tenaganya untuk kepentingan negara. Peluang agar lolos tes CPNS bukanlah perkara yang mudah, dari tahun ke tahun kuota kursi yang disediakan tidak sebanding dengan banyaknya pelamar yang masuk. Rata-rata peminat CPNS masih berusia produktif, sehingga jenjang karir PNS menjadi panjang karena harus siap mengabdikan dirinya bagi negara dari mulai dari saat diterima hingga purna tugas antara usia 58-65 tahun sesuai dengan jabatan dan lembaga terkait. Milenial yaitu generasi yang lahir pada tahun 1980-2000 (Sebastian, et al., 2016). Istilah tersebut sudah diterima dan digunakan masyarakat pada umumnya. Memperhatikan perkembangannya dalam masyarakat, istilah ini dilatar belakangi oleh perkembangan teknologi informasi yang kian pesat dan cepat berkembang.

Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) membuka pendaftaran formasi CPNS termasuk menaungi wilayah kerja di Universitas Palangka Raya Universitas Palangka Raya (UPR) merupakan perguruan tinggi negeri pertama dan tertua di Provinsi Kalimantan Tengah. Pendaftaran dan persyaratan formasi CPNS telah dilaksanakan dan menjaring beberapa orang yang masuk kriteria dan lolos test CPNS. FISIP Universitas Palangka Raya juga menerima beberapa formasi yang secara resmi diterima sebagai CPNS dilingkungan FISIP. Beberapa CPNS tersebut diketahui berasal dari luar daerah Kalimantan Tengah. Sebagai pendatang yang baru pertama kali bekerja jauh dari tempat asal serta keluarga, tentu hal tersebut dapat menimbulkan gegar budaya, dikarenakan mereka harus menerima situasi dan kondisi lingkungan kerja yang baru. Kondisi lingkungan kerja perlu dibuat nyaman bagi seluruh anggota, termasuk semua posisi pekerjaan dalam hierarki organisasi (Kos, 2020). Untuk melaksanakan tugas ini dengan baik, perlu dilakukan penyediaan sarana dan prasarana dan kondisi lingkungan secara keseluruhan. Sebagai konsekuensi dari tersedianya hal-hal tersebut, kita akan memberikan kontribusi penting dalam menciptakan kondisi lingkungan yang nyaman. Selain itu, seseorang akan berkontribusi secara efisien dalam mengarah pada peningkatan motivasi dan tingkat konsentrasi dalam menjalankan berbagai tugas dan aktivitas. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan adalah, individu akan timbul perasaan senang dan puas. Selain itu, mereka akan berupaya semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas pekerjaannya dengan baik dan menghasilkan hasil yang diinginkan (Kapur, 2024).

Pada setiap kehidupan manusia terdapat kebiasaan-kebiasaan yang menggambarkan bagaimana dan seperti apa cara manusia tersebut berinteraksi dengan dunia. Terbentuknya sebuah kebiasaan dalam kehidupan manusia dapat terjadi karena adanya pengaruh dari luar seperti tuntutan hidup, latar belakang budaya, keadaan geografis habitat, perpindahan tempat, dan perkembangan zaman. Senada dengan sifat dasar manusia yang dinamis, maka pola-pola kehidupan yang dijalannya juga pada akhirnya tidak bersifat mutlak, akan mengalami perubahan karena beberapa faktor-faktor. Pandangan-pandangan hidup yang membentuk sebuah pola pikir pada diri setiap manusia ini terjadi

karena adanya beberapa faktor penting yang melekat pada diri manusia. Faktor-faktor seperti cita-cita, pengalaman, pendidikan, pergaulan, kepercayaan atau keyakinan menjadi sebuah pegangan atau pijakan bagi manusia dalam bertindak dan berpikir di dalam kehidupannya sehari-hari (Nugroho & Muchji, 1996:136).

Jika dikaitkan dengan kajian Ilmu Komunikasi maka proses penyesuaian yang dialami CPNS FISIP pendatang dari luar daerah adalah bagian dari sebuah tahapan-tahapan *Culture Shock* yang dalam bahasa Indonesia disebut dengan gegar budaya yang didalamnya adanya suatu kemampuan komunikasi yang baik dalam konteks komunikasi interpersonal maupun komunikasi antar budaya. Menurut Khol (dalam Soelhi, 2016: 25), gegar budaya (*culture shock*) merupakan disorientasi psikologis yang dialami ketika seseorang bergerak selama periode waktu tertentu ke dalam sebuah lingkungan budaya yang berbeda dari budaya mereka. Gegar budaya terjadi karena adanya ketidaksetaraan pandangan antara budaya satu dengan lainnya, sehingga membuat suatu budaya baru yang datang ke budaya lainnya mengalami kehilangan harapan atau antisipasi terhadap kesamaan (Departemen Kebudayaan dan Pariwisata, 2008).

Dari beberapa pandangan mengenai *culture shock* atau gegar budaya tersebut maka dapat dikatakan bahwa *culture shock* adalah suatu pemikiran dan pengalaman ketidakmampuan individu dalam menyesuaikan diri ketika memasuki lingkungan sosial yang baru yang memiliki latar belakang budaya berbeda dengan latar belakang budaya yang selama ini ada pada dirinya. Penelitian yang berkaitan dengan *Culture Shock* dengan judul "Penyesuaian diri terhadap fenomena gegar budaya di lingkungan kerja" (Pratiwi&Susanto, 2020) membahas mengenai *culture shock* karyawan PT Pratama Abadi Industri yang berasal dari luar Jawa Barat mengungkapkan banyak hal kekecewaan di lingkungan kerja baru yang mengakibatkan rasa sakit, kecewa dan tidak nyaman. Hal tersebut dikarenakan adanya perbedaan budaya dan pengalaman diskriminasi dari orang lokal. Hasil penelitian tersebut menunjukkan jika dampak yang muncul karena *Culture Shock* cukup besar untuk karyawan pendatang, namun mereka tetap dapat menjalankan strategi untuk beradaptasi. Dalam penelitian ini peneliti ingin mendeskripsikan proses tahapan *culture shock* yang dialami dosen CPNS milenial dari luar daerah Kalimantan Tengah yang telah melewati proses bersaing dengan pelamar CPNS untuk ditempatkan dilokasi formasi penempatan kerja yang baru.

2 | METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian deskriptif yang menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif membutuhkan kekuatan analisis yang mendalam dan terperinci namun meluas dan holistik. Dengan demikian, kekuatan akal menjadi satu-satunya sumber kemampuan analisis dalam seluruh proses penelitian (Arikunto, 2010: 5). Subjek penelitian ini sebanyak empat dosen CPNS pendatang yang berada di kota Palangka Raya. CPNS dosen yang menjadi Informan ini adalah generasi milenial kelahiran tahun 1990-1994. Informan sudah tinggal di kota Palangka Raya selama kurang dari satu tahun. Para informan berasal dari daerah diluar provinsi Kalimantan Tengah yaitu berasal dari pulau Sumatera, Jawa dan Sulawesi. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses analisis data dilakukan menggunakan tahapan Data-data yang telah terkumpulkan kemudian akan dianalisa menggunakan teknik analisa data model Miles dan Huberman (Idrus, 2009) yang dikenal dengan teknik triangulasi, meliputi: (a) data direduksi, yaitu dilakukan pemilihan dan pemusatan data yang mampu menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan penelitian, (b) data disajikan/penyajian data, yaitu penyajian data dilakukan dengan bentuk pendeskripsian data sistematis data-data yang terpilah dan terpilih guna dilakukan analisis, (c) penarikan kesimpulan dan verifikasi.

3 | HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar Belakang Terjadinya *Culture Shock* pada Dosen Pendetang di Kota Palangka Raya

Konsep migrasi atau merantau mencari pekerjaan kedaerah lain biasanya terjadi dengan berbagai alasan. Misalnya melihat peluang untuk taraf untuk hidup yang lebih baik. Palangka Raya menjadi pilihan banyak CPNS dari luar daerah dengan alasan adanya peluang dalam hal lowongan di bukanya formasi dan kesempatan kerja menjadi aparatur sipil negara. Sebagai makhluk sosial mereka dituntut untuk mampu menyesuaikan diri terhadap lingkungan sekitarnya yang baru. Dalam lingkungan yang baru tersebut akan memungkinkan terdapatnya tuntutan-tuntutan untuk dapat mampu memahami budaya yang berlaku, dan respon yang mereka berikan tidak selalu dapat langsung menunjukkan hasil yang dikehendaki dikarenakan adanya perbedaan bahasa, adat-istiadat, tata cara dalam berhubungan atau berkomunikasi, yang kesemuanya memerlukan proses dalam mempelajari suatu hal baru yang kemudian akan dipahami dan diterapkan oleh individu perantau dalam kehidupan sehari-harinya ditempat rantauan. Gegar budaya (*Culture Shock*) adalah reaksi individu pada lingkungan baru yang belum dikenalnya sehingga menimbulkan reaksi awal berupa cemas akibat individu kehilangan tanda-tanda yang dikenalnya di lingkungan lama (Bochner, 2003). Seluruh informan menyampaikan jika alasan mereka memilih Universitas Palangka Raya sebagai pilihan penempatan CPNS karena melihat dan mencoba peluang kebetulan formasi yang dibuka sesuai dengan jurusan para informan. Berikut pernyataan yang diungkapkan oleh salah satu informan:

“Karna hitung-hitungan peluang. Kebetulan ada formasi saya dan saya juga belum pernah ke Kalimantan yauda coba daftar. Saya baru mencari tahu Palangka Raya ya setelah lulus”
(Informan 2)

Informan yang belum pernah mengunjungi kota Palangka Raya melatarbelakangi dapat munculnya berbagai bentuk gegar budaya yang dialami oleh informan dosen pendatang dalam penelitian ini. Seseorang dilahirkan dan dibesarkan pada latar belakang budaya tertentu. Budaya memiliki kekhasannya masing-masing pada setiap daerah. Seseorang yang memasuki daerah baru yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda dengan budayanya akan mengalami keterkejutan akibat baru pertama kali melihat budaya di tempat baru tersebut, terlebih lagi setiap manusia telah memiliki modal budaya masing-masing sehingga akan menilai segala sesuatu yang ia temui berdasarkan nilai budaya yang selama ini dipahaminya. Hal ini tentunya akan menimbulkan keterkejutan bagi diri orang tersebut, karena struktur makna budaya di lingkungan yang baru tidak selalu sesuai dengan struktur makna budaya yang ada pada dirinya selama ini. Keadaan yang sedemikian rupa disebut dengan *culture shock*.

Hasil wawancara yang dilakukan, memperlihatkan beberapa hal yang menjadi reaksi dari *culture shock* yang dialami oleh dosen pendatang di Universitas Palangka Raya. Beberapa hal yang disampaikan oleh informan:

“Kalau menurut saya orang sini terlalu pasrah sama kondisi atau situasi. Jadi mereka tidak ada tindakan protes ke pemerintah. Mengalir apa adanya. Orang sini selow. Pengaruh budaya seperti menyatu dengan alam. Secara orang2 disini orang ramah, tenang dan kalem. Apalagi teman-teman yang ada disini menurut saya secara personalnya lebih baik” (Informan 1)

“Budaya kerja misal di Jawa, harus kerjaan harus kehandle dan cepat. Ritmenya kerjanya jauh dengan di Jawa” (Informan 2)

“Kalo sama orang sini sebenarnya sudah cukup baik dan ramah. Tapi lebih agak sulit pemahaman

ke mahasiswanya. Karna terbiasa di Jawa sekali dikasi intruksi langsung dipahami, disini agak sulit. Fasilitas juga agak kurang untuk kampus besar. Budaya akademik sih disini yang sering bikin shock” (Informan 3)

“Lebih ke bahasa saja sih paling. Misalnya gapakai bahasa Indonesia yang baik dan benar. Paling itu saja sih. Mungkin kita sebagai pendatang juga harus sambil belajar juga bahasa orang sini” (Informan 4)

Berdasarkan hasil wawancara, para informan mengungkapkan beberapa hal yang menjadi *culture shock* bagi mereka ketika bekerja di Universitas Palangka Raya. Pertama terkait budaya kerja yang tergolong santai. Berbeda jauh dengan budaya kerja di tempat sebelumnya yang bersaing dan serba harus cepat, Fasilitas kampus yang dianggap kurang memadai dan penggunaan bahasa yang masih menggunakan bahasa daerah atau konotasi logat lokal. Bahasa, sebagai alat komunikasi, bisa menjadi hambatan utama komunikasi ketika di antara para peserta komunikasi tidak memiliki persamaan bahasa. Bahasa menjadi suatu alat komunikasi vital yang dibutuhkan untuk mencapai suatu pengertian antarindividu. Ketidakpahaman bahasa verbal dan nonverbal sering menimbulkan ketidakpercayaan dan prasangka (Soelhi, 2015: 22). Perbedaan dalam cara berkomunikasi dan minimnya pemahaman dalam berbudaya juga merupakan salah satu pemicu timbulnya gegar budaya pada seorang individu yang baru berpindah ke daerah baru (Nasrullah, 2012). Informan dalam penelitian ini menjelaskan jika terkadang rekan kerja atau mahasiswa menggunakan bahasa daerah yang tidak dimengerti oleh informan. Sehingga mereka berharap lawan bicara mereka bisa menggunakan bahasa Indonesia yang baik dan benar agar mereka dapat lebih memahami apa yang sedang dibicarakan.

Tahapan Terjadinya *Culture Shock*

Kebiasaan-kebiasaan sehari-hari manusia terbentuk karena faktor interaksi dan latar belakang budaya yang ada di tempat dimana manusia tersebut dibesarkan. Kebiasaan tersebut pada akhirnya disesuaikan kembali dengan peran-peran yang melekat pada diri setiap individu. Manusia dalam kehidupannya sehari memiliki dan menjalankan sebuah peran yang disesuaikan dengan faktor-faktor eksternal yang ada disekitarnya (kebutuhan hidup, pekerjaan, lingkungan sosial, pendidikan, dan lain-lain). Menurut Oberg yang dikutip oleh Ridwan (2016), *culture shock* didefinisikan sebagai salah satu bentuk kesulitan yang dialami oleh seseorang karena menjalani kehidupan budaya baru yang berbeda dengan lingkungannya. *Culture shock* dapat berupa gaya hidup, cara berpakaian, tempat tinggal, makanan termasuk cara memasak, menyajikannya hingga menikmati hidangan atau mungkin dapat berupa kendala komunikasi (bahasa) sebab akan sulit untuk memulai membangun jaringan di lingkungan yang seseorang baru pertama kali memasukinya.

Asumsi teori yang digunakan teori Samovar (2012) mengungkapkan adanya empat fase untuk *culture shock*, yaitu Fase Euforia, Fase Frustrasi, Fase Adaptasi dan Fase penyesuaian diri. Fase Euforia, yaitu fase ini berisi kegembiraan sebelum memasuki budaya baru. Pada fase ini nantinya tercipta pola pikir yang timbul bahwa adanya optimisme untuk bisa beradaptasi dengan budaya baru. Pada fase ini, para informan memiliki perasaan yang senang dan bahagia karena berhasil menjadi CPNS di Universitas Palangka Raya setelah melalui proses panjang. Para CPNS memiliki ekspektasi atau harapan yang luar biasa terkait lingkungan baru yang akan didatangi. Para informan sudah memiliki harapan lokasi kerja yang baru pasti memiliki fasilitas yang baik, budaya kerja, lingkungan sosial dan komunikasi yang dianggap sudah sesuai dengan kepribadian diri mereka berdasarkan pengalaman dari tempat mereka berasal. Fase frustrasi, yaitu fase yang akan dirasakan oleh seseorang sehingga merasakan kesendirian, terpojok dan kerap merasakan kesepian sehingga menghasilkan perasaan yang campur aduk. Faktor utamanya, adalah karena budaya yang ada di tempat baru memiliki budaya yang kontras serta perantau khususnya akan merasakan bahwa budaya tempat baru yang ditempati memiliki hal yang tidak diinginkan

oleh perantau. CPNS pendatang telah berada dilingkungan yang baru. Tahap frustrasi dimana ada muncul rasa sedih atau kecewa ketika berada dilingkungan baru. Fase ini juga dirasakan oleh hampir semua informan. Terutama bagi informan yang benar-benar baru pertama kali menginjakkan kaki di kota Palangka Raya. Pada umumnya, kekecewaan informan terjadi karena adanya perbedaan terkait kondisi lingkungan di kota Palangka Raya seperti fasilitas di lingkungan kampus. Sebagian informan berekspektasi jika kampus Universitas Palangka Raya memiliki fasilitas yang baik dan bagus seperti halnya kampus di Jawa, Sulawesi dan Sumatera daerah tempat mereka berasal atau tempat mereka bekerja dan menuntut ilmu. Namun, realitanya kampus Universitas Palangka Raya tidak memiliki fasilitas seperti yang mereka pikirkan. Begitu juga terkait budaya kerja dan pola pemikiran dilingkungan kerja yang menurut para informan sangat berbeda.

Fase Adaptasi, yaitu fase dimana masyarakat pendatang mengetahui pentingnya adaptasi serta mulai timbulnya perspektif untuk memulai kembali dan mencoba bertahan dengan lingkungan dan budaya baru. Pada fase ini informan mencoba untuk mampu memahami kondisi lingkungan dan berinteraksi agar mengenal dengan baik kondisi atau latar belakang lingkungan barunya. Keragaman cara yang dilakukan oleh para informan menggambarkan bagaimana cara mereka mengatasi *culture shock* melalui komunikasi antarbudaya. Contohnya informan mencoba beberapa cara atau strategi dalam beberapa hal yaitu belajar memahami beberapa kebiasaan yang menjadi budaya kerja, memahami lingkungan sosial terutama rekan kerja dan mau mempelajari bahasa daerah dan kebudayaan lokal. Yang terakhir, fase penyesuaian diri yaitu fase dimana masyarakat pendatang sudah mulai paham dengan elemen kunci dari budaya barunya. Nantinya pada proses ini, individu sudah terbiasa dengan kultur budaya yang baru dan berbeda. Informan pada penelitian ini menyampaikan jika mereka sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan setelah beberapa bulan tinggal dan bekerja di Kota Palangka Raya. Informan juga mengungkapkan sejauh ini tidak ada permasalahan krusial yang dialami sehingga mereka telah menerima semua perbedaan yang ada di lokasi penempatan kerja.

Gegar budaya membuat seseorang tersebut sadar dan merasa kehilangan hal-hal yang selama ini familiar dalam kehidupannya sehari-hari, kemudian berangsur-angsur pulih hingga seseorang tersebut mampu melakukan sebuah penyesuaian yang berakibat terjadinya suatu transisi dirinya dari seseorang yang memiliki *routine* tertentu menjadi seseorang yang memiliki *routine* baru hasil penyesuaian dengan tempat baru tersebut (Devito, 2011:550). Pada tahapan fase awal *culture shock*, informan merasakan suatu kebahagiaan karena diterima sebagai CPNS pada lokasi kerja yang diinginkan. Pada proses transisi fase awal informan mengalami suatu kesenangan karena akan datang ketempat baru dan mengenal budaya baru, namun karena adanya beberapa perbedaan budaya kemudian mengalami sebuah gegar budaya (*culture shock*). Pada tahapan frustrasi, beberapa informan mengalami *culture shock* terkait budaya kerja, penggunaan bahasa dan ketidaksesuaian lingkungan kerja (fasilitas lingkungan kerja yang dianggap tidak sesuai atau kurang memadai). Pada fase ini sudah muncul rasa kesal dan kecewa karena beberapa hal dilokasi kerja ternyata tidak sesuai ekspektasi para informan. Perbedaan-perbedaan dalam berbagai perilaku yang muncul dari perbedaan dalam proses pengasuhan yang bersifat yang bersifat kultural ini pasti berpengaruh terhadap persepsi kita tentang orang dari budaya yang berbeda. Kita sering tak menyadari adanya perbedaan kultural atau tak siap untuk menghadapinya. Karena itu, mudah sekali terbentuk persepsi negatif tentang orang lain karena adanya perbedaan kultural dalam perilaku non verbal (Matsumoto, h. 249). Selanjutnya, Fase adaptasi yaitu informan sudah mulai menerima perbedaan-perbedaan dan fase penyesuaian diri para informan sudah mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan tempat tinggalnya yang baru. Informan mengalami proses interaksi dan bersosialisasi dengan lingkungan baru serta orang-orang baru yang memiliki latar belakang budaya berbeda, sehingga agar tidak terjadi ketidakpastian (*uncertainty*) maka dibutuhkan suatu proses penyesuaian diri dengan lingkungan baru dan orang-orang yang ada di dalamnya.

Strategi Adaptasi Budaya untuk Mengatasi *Culture Shock*

Adaptasi budaya merupakan sebuah proses yang berjalan secara alamiah dan tidak dapat dihindari dimana seorang individu berusaha untuk mengetahui segala sesuatu tentang budaya dan lingkungannya yang baru sekaligus memahaminya. Pada tahapan-tahapan *culture shock* terdapat salah satu tahapan terakhir yang dinamakan penyesuaian atau adaptasi. Tahapan ini merupakan cara meminimalisir dampak negatif yang ditimbulkan oleh *culture shock*. Adaptasi lintas budaya merupakan cara individu untuk mengatasi masalah-masalah yang timbul dari perbedaan budaya yang terjadi. Salah satu metode yang dapat dilakukan adalah dengan mencari pengetahuan budaya, mengadopsi gaya berkomunikasi, serta sebisa mungkin menghindari penarikan diri dari pergaulan di lingkungan baru tersebut. Ting-Toomey (1999:233) memaparkan bahwa suatu proses adaptasi menghadirkan sebuah tantangan dan perubahan bagi individu yang mengalami. Tantangan tersebut meliputi adanya suatu perbedaan keyakinan inti, nilai-nilai, dan norma-norma antara daerah asal dengan budaya setempat (tempat baru), kemudian terjadinya suatu kehilangan gambaran-gambaran budaya asal serta simbol-simbol yang biasanya familiar disaksikan menjadi hilang.

Informan dalam penelitian ini mengatakan meskipun mereka memang mengalami *culture shock*, namun tidak sampai mengganggu pikiran dan aktivitas mereka. Berikut cara untuk beradaptasi yang diungkapkan oleh para informan :

"Liat karakter orgnya dulu apakah bisa diajak kerja sama. Jujur sejauh ini tidak ada masalah dengan orang yang berbeda budaya. Terutama keknya lebih ke masalah bahasa. Dimana langit dipijak, disitu langit dijunjung. Sejauh ini bisa beradaptasi" (Informan 1)

"Sudah terbiasa dengan orang yang berbeda suku, budaya jadi sudah biasa. Cepat saja untuk menyesuaikan diri"

"Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan siapapun rekan kerja dan atasan, apalagi saya tahu bakal kerja disini sampai pensiun. saya megikuti dan mengerjakan apa yang menjadi jobdesk saya. Saya berusaha melakukan pekerjaan dengan baik" (Informan 2)

"Lebih sopan, fokus bekerja. Memperluas jaringan pertemanan, berusaha untuk menghindari kesalahpahaman" (Informan 3)

"Lebih ke bahasa saja sih paling. Misalnya gak pakai bahasa Indonesia yang baik dan benar. Paling itu saja sih. Mungkin kita sebagai pendatang juga harus sambil belajar juga bahasa orang sini" (Informan 4)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, beberapa cara beradaptasi yang dilakukan informan yaitu keterbukaan untuk mengenal budaya dan bahasa, mampu memahami lingkungan kerja, melakukan pendekatan sosial dengan rekan kerja serta keinginan untuk menyesuaikan diri dengan budaya setempat. Berry, Poortinga, Segal dan Dasen (Dalam Sarlito, h. 23) menyatakan budaya adalah produk dari kognisi yang muncul dalam berbagai bentuk seperti norma, keyakinan (*belief*), pendapat, nilai dan lain sebagainya. Budaya bisa dimaknai suatu sistem informasi dan bermakna khusus yang dipakai bersama-sama oleh manusia dan diwariskan secara turun-temurun. Informan meyakini jika ketika bekerja atau berinteraksi dimanapun, sebisa mungkin harus mampu beradaptasi dengan cara menyesuaikan diri, memahami perbedaan budaya, bersikap sopan dan tetap menjalin komunikasi dan kerja sama yang baik.

Komunikasi memainkan peranan penting dalam pemahaman kita terhadap budaya dan pengaruh budaya dalam perilaku kita sehari-hari. Bahasa merupakan media komunikasi manusia. Bahasa dan budaya memiliki hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi. Melalui bahasa, kita dapat memahami bagaimana pola pikir manusia dari suatu budaya tertentu. Salah satu cara untuk mengamati hubungan antara budaya dan bahasa adalah dengan mencatat hubungan antara perbedaan bahasa

pada masing-masing budaya dan kosa katanya (Matsumoto & Juang, 2004:61). Perbedaan bahasa memang menjadi kendala karena terkadang lingkungan kerja menggunakan bahasa lokal dalam berinteraksi.

4 | SIMPULAN DAN SARAN

Dalam proses komunikasi antar budaya pada penelitian ini terdapat perbedaan kebudayaan yang memang melekat pada diri masing-masing informan. Informan telah mengalami tahapan terjadinya *culture shock* yaitu fase euforia, frustrasi, adaptasi dan penyesuaian diri. Pada kasus seseorang yang berpindah ke suatu tempat yang baru dan memiliki perbedaan latar belakang budaya dengan latar belakang budaya yang melekat pada dirinya, tentunya seseorang yang bertindak sebagai pendatang ini telah melalui fase-fase transisi sehingga selanjutnya mampu menyesuaikan dirinya (adaptasi) dengan keadaan dan kebiasaan-kebiasaan yang sesuai dengan latar belakang budaya tempat tersebut. Perbedaan latar belakang yang dialami informan dapat dilihat dari segi bahasa, budaya, kebiasaan dan fasilitas lingkungan kerja. Berada di suatu lingkungan baru, akan membuat seseorang mengenal hal-hal baru yang lebih luas. Beberapa perbedaan budaya yang dialami oleh CPNS dosen merupakan salah satu hal yang sering kali menjadi penyebab timbulnya *culture shock* (gegar budaya). Ada beberapa cara adaptasi yang dilakukan oleh CPNS dosen dalam penelitian ini yaitu keterbukaan untuk mengenal budaya dan bahasa, mampu memahami lingkungan kerja, melakukan pendekatan sosial dengan rekan kerja serta keinginan untuk menyesuaikan diri dengan budaya setempat. Kemampuan seseorang dalam melakukan adaptasi di lingkungan baru juga merupakan usaha untuk mengurangi *culture shock*. Adaptasi budaya secara cepat penting dilakukan mengingat CPNS Universitas Palangka Raya dari luar daerah akan mengabdikan dalam waktu yang lama hingga usia purna tugas dilokasi yang memang sudah mereka pilih.

Saran dari peneliti diharapkan nantinya ada penelitian lanjutan yang mengkaji *stereotype* CPNS pendatang terhadap budaya yang berbeda untuk mendapatkan gambaran yang lebih kompleks berkaitan dengan proses psikologis yang dapat mempengaruhi semua persepsi dan komunikasi sehingga mengakibatkan kendala atau hambatan untuk mencapai komunikasi yang efektif.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badan Kepegawaian Negara (2024). *Pendaftaran di Portal BKN Berakhir, Jumlah Pelamar CPNS 2024 Capai 39 Juta*. Dikutip dari <https://www.bkn.go.id/>
- Bochner, S. (2003). *Culture Shock Due to Contact with Unfamiliar Cultures*. *Online Readings in Psychology and Culture*, 8(1), 1–12. <https://doi.org/10.9707/2307-0919.1073>
- Departemen Kebudayaan dan Pariwisata. (2008). *Pendidikan Multikultural dan Revitalisasi Hukum Adat dalam Perspektif Sejarah*. Departemen Kebudayaan dan Pariwisata.
- Devinta, M., Hidayah, N., & Hendrastomo, G. (2015). *Fenomena Culture Shock (Gegar Budaya) Pada Mahasiswa Perantauan di Yogyakarta*. *Jurnal Pendidikan Sosiologi*, 1-15
- Devito, J. A. (2015). *Human Communication: The Basic Course*. New York: Pearson.
- Fadillah, P. B. (2020). *Adaptasi Antarbudaya Mahasiswa Asal Aceh di Universitas Pertamina dalam Menghadapi Gegar Budaya*. Jakarta: Universitas Pertamina.
- Idrus, M. (2009). *Metode Penelitian Ilmu Sosial*. Jakarta: Erlangga.
- Jackson, J. (2015). *Becoming interculturally competent: Theory to practice in international education*. *International Journal of Intercultural Relations*, 48, 91–107. <https://doi.org/10.1016/j.ijintrel.2015.03.012>
- Kapur, Dr. R. (2024). *Problems within Working Environmental Conditions: Barriers within the course*

- of Achievement of Professional Goals*. In Indian Journal of Mass Communication and Journalism (Vol. 3, Issue 4, pp. 34–40). Lattice Science Publication (LSP). <https://doi.org/10.54105/ijmcj.e1089.03040624>
- Kelly, P., J. Moores & Y. Moogan (2012). *Culture shock and higher education performance: Implications for teaching*. *Higher Education Quarterly*, 66(1): 24-46. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2273.2011.00505.x>
- Maulana, S (2022). *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Bandung : Penerbit Yrama Widya.
- Matsumoto, D (2008). *Pengantar Psikologi Lintas Budaya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar Offset.
- Nasrullah, R. (2012). *Komunikasi Antarbudaya di Era Budaya Siber*. Jakarta, Indonesia : Kencana.
- Pratiwi, E & Susanto, Y.O. (2020). *Penyesuaian Diri Terhadap Fenomena Gegar Budaya di Lingkungan Kerja*. WACANA: Jurnal Ilmiah Ilmu Komunikasi, Volume 19, No. 2, 249-262.
- Ridwan, A. (2016). *Komunikasi Antarbudaya : Mengubah Persepsi dan Sikap dalam Meningkatkan Kreativitas Manusia*. Pustaka Setia.
- Samovar, L. A., Porter, R. E., McDaniel, E. R., & Roy, C. S. (2012). *Communication Between Cultures*. Boston: Monica Eckman.
- Sarwono, S (2019). *Psikologi Lintas Budaya*. Depok : PT. RajaGrafindo Persada
- Sebastian, Y , Amran, D & L, Youth. (2016). *Generasi Langgas : Millennials Indonesia*. Jakarta : Gagas Media.
- Shoelhi, M. (2015). *Komunikasi Lintas Budaya dalam Dinamika Komunikasi Internasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sekeon, K. (2013). *Komunikasi Antar Budaya Pada Mahasiswa Fisip Unsrat (Studi Pada Mahasiswa Angkatan 2011)*. *Acta Diurna*. 2 (3). 1-14.
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating Across Cultures*. New York: Guilford Press.
- Utami, L. S. (2015). *Teori-Teori Adaptasi Antarbudaya*. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 180-197.
- Van der Zee, K. & P.J. van Oudenhoven (2013). *Culture shock or challenge? The role of personality as a determinant of intercultural competence*. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 44(6): 928-940. <https://doi.org/10.1177%2F0022022113493138>