

Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT. *Virtue Dragon Nickel Industry*

Dian Trianita Lestari^{1*}, Sultrayansa², Rahman Ako³
^{1,2,3}Universitas Halu Oleo

ABSTRAK

PT. *Virtue Dragon Nickel Industry*/VDNI merupakan perusahaan smelter asal Tiongkok yang beroperasi di wilayah Sulawesi Tenggara. Sejalan dengan hal tersebut, harapan masyarakat adalah dengan adanya perusahaan asing tersebut dapat memberikan dampak positif terutama bagi perekonomian masyarakat lokal. Akan tetapi, seiring dengan berjalannya kegiatan perusahaan justru terkadang menimbulkan konflik di tengah masyarakat. Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis model komunikasi antara pekerja lokal dan asing pada PT. *Virtue Dragon Nickel Industry* sehingga mampu diketahui penyebab konflik yang terjadi di antara kedua jenis pekerja tersebut. Penelitian ini menggunakan teori *Anxiety/Uncertainty Management* untuk melihat gambaran model komunikasi serta peran masyarakat serta pihak-pihak terkait dalam penguraian konflik pada objek penelitian. Sementara itu, jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data yang bersumber dari wawancara dan studi pustaka Hasil penelitian menunjukkan bahwa yang menjadi penyebab konflik yang terjadi antara pekerja lokal dan pekerja asing asal China pada perusahaan yakni, pertama; kesalahan intepretasi makna verbal yaitu perbedaan Bahasa yang digunakan dan non-verbal yakni cara berkomunikasi pekerja asing dengan gerak tubuh, intonasi, mimik dan pendukung komunikasi verbal lainnya juga terdapat perbedaan yang signifikan sehingga dapat menjadi pemicu konflik karena kesalahpahaman, kedua; perbedaan upah antara pekerja lokal dan pekerja asing pada PT. *Virtue Dragon Nickel Industry*, dimana upah pekerja lokal tidak sebanding dengan upah pekerja asal China, hal ini dapat memengaruhi kondisi psikologis dan kinerja pekerja yang dapat menjadi pemicu terjadinya konflik dalam perusahaan. Dengan adanya noise dalam proses komunikasi tersebut maka solusi yang diberikan oleh penulis agar PT. VDNI mengadakan kegiatan pemahaman budaya untuk para tenaga kerja asing termasuk di dalamnya mengikuti kursus Bahasa Indonesia serta proporsional dalam penetapan upah.

Kata Kunci: Model Komunikasi; Pekerja Lokal; Pekerja Asing; PT. *Virtue Dragon Nickel Industry*

Communication Model For Local And Foreign Workers At Pt. Virtue Dragon Nickel Industry

ABSTRACT

PT. *Virtue Dragon Nickel Industry*/VDNI is a Chinese smelter that operates in the Southeast Sulawesi region. In line with this, the community hopes that the presence of these foreign companies will have a positive impact, particularly on the local economy. However, as the company's activities progress, they occasionally cause conflicts in the community. The purpose of this paper is to identify and analyze the communication model between local and foreign workers at PT. *Virtue Dragon Nickel Industry* so that the causes of conflicts between the two types of workers can be identified. The theory of *Anxiety/Uncertainty Management* is used in this study to gain an overview of the communication model and the role of the community and related parties in decomposing conflict on the subject of research. Meanwhile, the research method used was descriptive qualitative, with data collected through interviews and a literature review. The findings revealed that the causes of conflicts that occurred in companies between local workers and foreign workers from China were, first, an error in interpreting the meaning of verbal, namely the difference in the language used, and non-verbal, namely the way foreign workers communicate with gestures, intonation, expressions, and other supporting verbal communication, there are also significant differences that can trigger conflicts due to misunderstandings, segregation, and discrimination. Because of the presence of noise in the communication process, the author's solution is for PT. VDNI organizes cultural understanding activities for foreign workers, such as taking Indonesian language classes and being proportional in wage determination.

Keywords: *Communication Model; Local Workers; Foreign Workers; PT. Virtue Dragon Nickel Industry*

*Korespondensi: Dian Trianita Lestari. Universitas Halu Oleo.Email: dian.trianita@uho.ac.id

PENDAHULUAN

Percepatan pembangunan Indonesia secara merata dari sabang sampai merauke saat ini sedang digalangkan oleh pemerintah pusat yang diharapkan dapat bersinergi dengan pemerintah daerah, berbagai lini ditingkatkan kinerjanya demi tercapainya standar kesejahteraan rakyat, salah satu yang menjadi perhatian pemerintah adalah bidang pertambangan. Salah satu daerah yang menjadi perhatian pemerintah pusat adalah Provinsi Sulawesi Tenggara, khususnya Kabupaten Konawe yang menjadi salah satu daerah kawasan industri khususnya dibidang pertambangan.

Direktur Jenderal Pengembangan Perwilayahan Industri Kementerian Perindustrian, Imam Haryono, mengatakan dari luas kawasan 5.500 hektar, sebanyak 500 hektar di fase pertama digunakan sebagai lokasi pembangunan smelter atau pabrik pemurnian nikel yang saat ini masih dalam tahap konstruksi. "Jadi di Konawe ada kawasan yang khusus untuk industri feronikel. Yang punya PT Virtue Dragon Nickel Industry bangun smelter dua tahap. Pertama bangun 15 tungku kapasitas 600.000 dengan investasi US\$ 1 miliar dan butuh lahan 500 hektar," (Idris, 2017)

PT. Virtue Dragon Nickel Industry adalah perusahaan asal Tiongkok yang melaksanakan kegiatan pembangunan smelter di wilayah Sulawesi Tenggara, sejalan dengan hal tersebut tentunya harapan masyarakat adalah dengan adanya perusahaan asing yang mengeruk tanah masyarakat tersebut dapat menghasilkan dampak positif

terutama bagi perekonomian masyarakat lokal, tetapi seiring dengan berjalannya kegiatan perusahaan tersebut justru terkadang menimbulkan konflik ditengah masyarakat, konflik tersebut dilatar belakangi oleh persoalan jumlah karyawan asing dan karyawan lokal yang dipekerjakan oleh perusahaan, ditambah lagi oleh permasalahan budaya yang salah satunya adalah pekerja asal Tiongkok tidak dapat ber"bahasa" Inggris sama sekali apalagi berbahasa Indonesia. Tak ayal hal tersebut justru memantik konflik antara pekerja tersebut, konflik tersebut ketika diuraikan membentuk dua garis besar, yang pertama adalah persoalan mata pencaharian dan yang kedua adalah persoalan budaya.

Salah satu contoh kasus yang pernah terjadi adalah perselisihan yang terjadi antar sesama pekerja, di lokasi pembangunan industri tambang PT Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) Morosi Kabupaten Konawe tak terhindarkan pada tahun 2017. Perkelahian yang melibatkan sejumlah pekerja asing (TKA) asal Tiongkok dengan pekerja lokal tersebut semakin menunjukkan bahwa kehadiran industri pertambangan tidak terlepas dari beberapa persoalan.

Meskipun tidak ada korban jiwa, namun sebagian pekerja lokal mengalami luka memar diwajahnya, serta luka goresan pada bagian leher. Berdasarkan penjelasan salah seorang pekerja lokal, yang melihat kejadian perkelahian, kejadian bermula dari dorongan yang dilakukan sejumlah pekerja asing kepada pekerja lokal. Karena tidak

terima dengan dorongan tersebut sejumlah pekerja lokal membalas mendorong. Kemudian, pekerja asing melakukan pemukulan lebih dulu dan dibalas oleh pekerja lokal.

Menurut salah seorang pekerja asing yang enggan menyebutkan namanya, dua pekerja asing yang mendorong yaitu Mr Wang dan rekannya Mr Tonton. Sementara salah seorang pekerja lokal yang diamankan di Polsek Bondoala, berinisial M mengungkapkan, setelah kejadian perkelahian dan pemukulan yang terjadi di depan Workshop. Ia mengklarifikasi hal itu ke pihak Manajemen Perusahaan PT VDNI. Sayangnya tuturnya, pekerja lokal malah diminta oleh pimpinan perusahaan melalui juru bicaranya untuk berkelahi dengan pekerja asing.

Sedangkan sehari sebelumnya, sekitar pukul 15.20 Wita, salah seorang pekerja lokal bernama Irwan dipukul oleh Mr Wang. Irwan menceritakan, kejadian pemukulan itu terjadi ketika dirinya memulai shift kerja, ia diarahkan ke alat berat oleh Mr Wang. Bahkan dia juga diantar langsung MR Wang menggunakan sepeda motor hingga ke Pohara. Setibanya di Pohara, Irwan menemui penanggungjawab pekerjaan atas nama Darwis untuk meminta arahan. Darwis lalu menyuruh Irwan membuang lumpur, dan memperbaiki jalan berlubang dengan menggunakan alat berat. Sesampainya di dalam, Mr Wang langsung melontarkan bahasa yang tidak dimengerti sambil menunjuk-nunjuk Irwan. Dirinya kemudian

memarkir alat berat, saat hendak mendekati Wang, Wang langsung memukul dirinya.

Informasi yang didapatkan, Mr Wang melampiaskan kemarahannya kepada pekerja lokal karena awalnya ribut sama kontraktor. Dimana disebabkan pekerjaan material sudah berkumpul. Informasi yang dihimpun Rakyat Sultra, perkelahian antara pekerja asing dengan pekerja lokal di PT VDNI Morosi, pada Rabu pagi itu berkaitan dengan kasus pemukulan terhadap Irwan, Selasa kemarin.

Pada kesempatan lain, pekerja lokal yang menemui pihak manajemen untuk meminta kejelasan terkait dengan kontrak kerja mereka, namun sayangnya mereka terlebih dahulu terlibat saling dorong, hingga menyebabkan terjadi pemukulan. Selain itu, para pekerja lokal, yang bekerja sebagai operator alat berat bergaji Rp 3.200.000 per bulannya, bekerja selama 8 jam sehari. Sementara operator alat berat dari pekerja asing mendapatkan gaji satu bulannya Rp 10 juta dengan waktu bekerja yang sama. Anehnya lagi, jika pekerja asing merusak alat operatornya, tidak dipermasalahkan pihak perusahaan. Sementara jika pekerja lokal merusak alat operator, langsung mendapatkan sanksi, mulai dari peringatan hingga pemecatan.

Beberapa penelitian terkait dengan komunikasi terutama yang membahas mengenai komunikasi pekerja asing telah dilakukan oleh beberapa penulis. Adapun yang menjadi fokus pembahasannya beragam, dimulai dari manajemen

komunikasi, hambatan komunikasi termasuk komunikasi antarbudaya juga model komunikasi campur kode.

Hasil penelitian terkait manajemen komunikasi pekerja asing di Indonesia menunjukkan bahwa para pekerja asing melakukan empati, akulturasi, etnosentrisme serta *dynamics stress- Adaptasi – Growth* terhadap budaya lokal terutama dalam berinteraksi dengan pekerja lokal. (Sjafrizal, 2020)

Sementara itu, bahasan terkait hambatan komunikasi antarbudaya para pekerja asing di Jakarta ditemukan bahwa terdapat empat hambatan yang dialami oleh para tersebut, yakni stereotip, kesalahan pemaknaan arti pesan verbal dan nonverbal, adanya pelanggaran terhadap adat kebiasaan dan budaya dan terakhir yakni gegar budaya. (Kristiani & Setyo Utami, 2020)

Di sisi lain, penelitian tentang komunikasi antarbudaya yang dilakukan di PT. Tokyu Land Indonesia dengan objek penelitian karyawan warga negara Jepang dan Indonesia, didapatkan hasil bahwa yang menjadi penyebab kendala dalam komunikasi antara kedua jenis karyawan yaitu perbedaan Bahasa, penghargaan terhadap waktu dan adanya stereotip dari kedua negara masing-masing (Febiyana & Turistiati, 2019).

Di samping itu, penelitian terkait model komunikasi campur kode pada para pedagang Arab juga ditemukan bahwa hambatan komunikasi yang terjadi ialah tidak adanya pemahaman dalam penguasaan Bahasa antara para pedagang Arab dan

Jemaah asal Indonesia, sehingga yang menjadi jalan keluarnya yakni dengan mencampurkan dua Bahasa atau dikenal dengan campur kode. (Khairawati et al., 2021)

Dari beberapa penelitian di atas, dapat dilihat bahwa hambatan komunikasi yang paling sering ditemukan yakni akibat adanya perbedaan Bahasa pada subjek penelitian. Sementara penelitian sebelumnya fokus pada interaksi dan adaptasi antara pekerja asing dan lokal, penelitian ini lebih fokus pada resolusi konflik melalui penerapan model komunikasi antara pekerja asing dan lokal. Selain itu, beberapa penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya menitikberatkan pada peran individu pekerja untuk mengatasi hambatan komunikasi yang dialami, sementara itu penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya peran dari *stakeholders* dalam mengatasi hambatan tersebut. Terakhir, penelitian ini juga mengangkat masalah perbedaan upah/ gaji antara pekerja lokal dan asing yang dapat mendorong terjadinya konflik antara kedua jenis pekerja, dimana isu ini belum dicover pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Melalui penggunaan teori *Anxiety/Uncertainty Management*, tulisan ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis model komunikasi antara pekerja lokal dan asing pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry sehingga mampu meminimalisir potensi konflik yang dapat terjadi di kemudian hari. Sehingga yang menjadi fokus masalah penelitian ini adalah bagaimana model

komunikasi pekerja lokal dan asing pada PT. Virtue Dragon Nickel Industri?

Teori *Anxiety/Uncertainty Management* dipublikasikan oleh William Gudykunst memfokuskan pada perbedaan budaya pada kelompok dan orang asing. Ia berniat bahwa teorinya dapat digunakan pada segala situasi dimana terdapat perbedaan diantara keraguan dan ketakutan. Ia menggunakan istilah komunikasi efektif kepada proses-proses meminimalisir ketidak-mengertian. Penulis lain menggunakan istilah *accuracy, fidelity, understanding* untuk hal yang sama.

Gudykunst menyakini bahwa kecemasan dan ketidak-pastian adalah dasar penyebab dari kegagalan komunikasi pada situasi antar kelompok. Terdapat dua penyebab dari mis-interpretasi yang berhubungan erat, kemudian melihat itu sebagai perbedaan pada ketidak-pastian yang bersifat kognitif dan kecemasan yang bersifat afeksi- suatu emosi.

Konsep-konsep *Anxiety / Uncertainty Management Theory* diantaranya; pertama, konsep diri dan diri. Meningkatnya harga diri ketika berinteraksi dengan orang asing akan menghasilkan peningkatan kemampuan mengelola kecemasan. Kedua, motivasi untuk berinteraksi dengan orang asing. Meningkatnya kebutuhan diri untuk masuk di dalam kelompok ketika kita berinteraksi dengan orang asing akan menghasilkan sebuah peningkatan kecemasan. Ketiga, reaksi terhadap orang asing. (Primasari, 2015)

Berdasarkan penjelasan teori di atas menunjukkan bahwa konsep teori pun secara eksplisit mencoba memberikan pemahaman dalam berkomunikasi dengan kelompok etnis lain sehingga permasalahan multikultur antar etnis yang terjadi di Kabupaten Konawe, Sulawesi Tenggara secara ilmiah dapat dijelaskan dan bahkan dapat menghasilkan solusi bagi permasalahan yang terjadi.

Sementara itu, model komunikasi stimulus-respon (S-R) adalah model komunikasi yang paling dasar. Model ini dipengaruhi oleh disiplin psikologi, khususnya yang beraliran behavioristik.

Stimulus —————> **Response**

Seperti dikutip dalam buku ilmu komunikasi suatu pengantar, model ini menunjukkan komunikasi sebagai suatu proses “aksi-reaksi” yang sangat sederhana. Model S – R mengasumsikan bahwa kata-kata verbal (lisan – tulisan), isyarat-isyarat nonverbal, gambar-gambar, dan tindakan-tindakan tertentu akan merangsang orang lain untuk memberikan respon dengan cara tertentu. (Mulyana, 2012)

Komunikasi Antarbudaya yang benar-benar efektif menurut Schramm harus memperhatikan empat syarat, yaitu: 1. Menghormati anggota budaya lain sebagai manusia 2. Menghormati budaya lain sebagaimana apa adanya dan bukan sebagaimana yang kita kehendaki 3. Menghormati hak anggota budaya yang lain untuk bertindak berbeda dari cara kita bertindak 4. Komunikator lintas budaya yang kompeten harus belajar

menyenangi hidup bersama orang dari budaya yang lain. (Liliweri, 2001)

Sedangkan De Vito mengemukakan konsepnya tentang efektivitas komunikasi sangat ditentukan oleh sejauhmana seseorang mempunyai sikap: (1) keterbukaan; (2) empati; (3) merasa positif; (4) memberi dukungan; dan (5) merasa seimbang; terhadap makna pesan yang sama dalam komunikasi antarbudaya. (DeVito, 2007)

Sementara itu, konflik sering diartikan sebagai saling bertentangan, saling berbantahan, atau saling cekcok. Situasi seperti itu dianggap sebagai situasi yang abnormal, karena konflik dianggap juga sebagai pengganggu stabilitas. Konflik dapat terjadi oleh siapapun, kapanpun dan dimanapun. Latar belakang munculnya konflik biasanya disebabkan oleh perbedaan identitas yang dibawa masing-masing individu dalam suatu interaksi sosial. Menurut Robbins, terdapat tiga pandangan orang dalam melihat konflik. Pertama, pandangan tradisional. Pandangan ini menyatakan bahwa semua konflik itu buruk. Konflik dilihat sebagai sesuatu yang negatif, merugikan dan harus dihindari. Konflik merupakan hasil disfungsi akibat komunikasi yang buruk, kurangnya kepercayaan dan keterbukaan di antara orang-orang, dan dapat disebut sebagai kegagalan manajer untuk tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan. Kedua, pandangan hubungan manusia. Pandangan ini menyatakan bahwa konflik adalah suatu fenomena biasa dan wajar muncul dalam interaksi

kelompok dan organisasi. Konflik dianggap sebagai fenomena yang tidak dapat dihindari, sehingga eksistensi konflik harus diterima dan dipersepsi positif. Pandangan ini memengaruhi teori konflik mulai akhir tahun 1940-an hingga pertengahan 1970-an. Pandangan ini percaya bahwa konflik dapat menguntungkan kinerja kelompok. Ketiga, pandangan interaksionis. Pandangan ini justru mendorong munculnya konflik karena diasumsikan situasi kelompok yang kooperatif, damai, tenang, dan serasi menyebabkan kinerja yang cenderung statis, tidak aspiratif, apatis, dan tidak kreatif. Dengan demikian, menurut aliran pemikiran ini konflik perlu dimunculkan, namun harus dipertahankan pada tingkat minimum agar kelompok tetap bersemangat, kritis diri, dan kreatif. (Ekawarna, 2021)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk ke dalam jenis kualitatif deskriptif dengan subjek penelitian yakni para pekerja di PT. VDNI. Adapun objek penelitiannya yaitu model komunikasi antara tenaga kerja lokal dan asing pada PT. VDNI dengan memperhatikan kondisi sosial mereka. Sementara itu, kriteria pemilihan informan penelitian dilakukan secara sengaja/ *purposive*, dengan memilih enam orang pekerja yang sudah bekerja lebih dari lima tahun di PT.VDNI.

Lokasi penelitian ini berada di Kecamatan Morosi, Kabupaten Konawe. Pemilihan ini didasari oleh pada Kecamatan tersebut terdapat salah satu

perusahaan asing yakni PT.VDNI yang mempekerjakan tenaga kerja lokal dan asing dimana cukup sering terjadi konflik di antara para pekerja tersebut. Hal ini menarik untuk diteliti agar ditemukan akar permasalahannya dan diharapkan dapat memberikan solusinya

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini terbagi dalam dua jenis yakni wawancara dan studi Pustaka. Sementara itu, teknik analisis data penelitian ini terdiri dari tiga tahap yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI) merupakan perusahaan berstatus Penanaman Modal Asing (PMA) yang berdiri sejak Agustus 2014. Perusahaan ini berkantor pusat di Jakarta dan memiliki kantor cabang di Kendari, Sulawesi Tenggara. Induk perusahaan ini adalah De Long Nickel Co.LTD di JiangSu, China dan memiliki wilayah operasi di Konawe, Sulawesi Tenggara.

Perusahaan milik investor asal China itu memulai membangun smelter sejak 2017 lalu dengan luas lahan 2.253 hektar dan mempekerjakan 10 ribu tenaga kerja. Peresmian smelter nikel ini dilakukan oleh Airlangga Hartarto Menteri Perindustrian pada tanggal 25 Pebruari 2019. Kawasan Mega Industri Morosi, Konawe merupakan bagian dari proyek strategis nasional sebagaimana diamanatkan dalam Perpres Nomor 58 Tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Proyek Strategis Nasional. Kawasan Industri Konawe tersebut untuk industri feronikel, serta diperkirakan

akan membutuhkan tenaga kerja sebanyak 18.200 tenaga kerja.

Visi dari perusahaan ini yakni *“To be a successful world-class organization in its integrated core business of smelting through quality operations”* ditambah dengan dua misi *“Whether in the upstream or downstream sectors of the world in industry, the name VDNI will be synonymous with value and quality”* dan *“VDNI Group will be a creative organization, caring about its employees and its environment.”*

Beberapa tahun terakhir setelah PT. Virtue Dragon Nickel Industri berada di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara, telah banyak memberikan kontribusi terutama ketersediaan lapangan pekerjaan yang memberikan kesempatan besar kepada putra putri daerah untuk bekerja dibawah naungan perusahaan yang berasal dari Tiongkok tersebut. Kehadiran PT. VDNI juga memberi warna baru dalam dunia industry pertambangan di Sulawesi Tenggara terutama sebagian pekerjaanya yang juga berasal dari Tiongkok, akan tetapi hal tersebut tidak jarang menimbulkan persoalan yang dilatar belakangi oleh perbedaan diantara kedua kelompok pekerja tersebut.

Berdasarkan hal di atas, penulis mencoba menguraikan permasalahan berdasarkan kedalam dua dikotomi, yang pertama adalah persoalan pekerjaan dan yang kedua adalah persoalan budaya. Pertama, persoalan pekerjaan. Dari persoalan ini, penulis mencoba melihat beberapa unsur yang dapat

dilihat dari aspek pekerjaan, seperti: kinerja, posisi dalam perusahaan dan upah.

Hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis dengan informan 1 yang bekerja pada bidang logistik perusahaan mengatakan, bahwa memang kemampuan dan daya kerja karyawan asal Tiongkok melebihi daya kerja karyawan lokal, daya kerja yang dimaksudkan disini adalah tenaga dan etos kerja yang lebih tinggi, sebagaimana kutipan wawancara di bawah ini;

“Iya persoalan kinerja memang di *Virtue* ini untuk karyawan memang ada lokal dan ada yang berasal dari China, karyawan yang berasal dari China memang semangat kerjanya terlihat lebih tinggi mungkin karena mereka punya fisik yang lebih kuat juga dalam bekerja”

Selain persoalan daya kerja yang telah diungkap sebelumnya, persoalan pemahaman terhadap pekerjaan yang akan dilakukan juga memiliki tingkat perbedaan sehingga terlihat cara kerja dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan, hal tersebut diungkapkan oleh informan 2, seorang karyawan lapangan yang mengatakan bahwa;

“Kami mengakui terkadang ada perbedaan pemahaman ketika melakukan sesuatu untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi tidak selalu juga cara mereka yang paling tepat misalnya ketika kami mengerjakan pendataan keluar masuk mobil pengangkut bahan baku”

Berdasarkan data tersebut diatas telah memberikan gambaran bahwa sebenarnya persoalan kinerja terdapat dua hal berbeda yang sangat fundamental terlihat, yaitu persoalan etos kerja yang lebih dominan adalah karyawan asal Tiongkok

tetapi ketika berbicara konsep dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan karyawan lokal juga mampu bekerja dengan baik dan dominan.

Perusahaan *Virtue Dragon Nickel Industry*, seperti yang telah diketahui bahwa yang menjadi pimpinan sekaligus pemilik adalah orang yang berasal dari Tiongkok, akan tetapi setelah konflik yang pernah terjadi dilapangan, pemerintah kemudian mengambil langkah-langkah yang dianggap mampu untuk meminimalisir potensi konflik yang dapat terjadi dengan menempatkan orang Indonesia pada posisi *general manager*, selain itu posisi-posisi strategis lainnya juga ditempati oleh pekerja lokal. Sebagaimana hasil wawancara bersama informan 3 sebagai berikut;

“Kalau berbicara posisi dalam struktur perusahaan masing-masing sebenarnya memiliki porsinya masing-masing untuk yang berasal dari China dan dari Indonesia, contoh untuk lapangan posisi pengawas juga ditempati oleh orang lokal/Indonesia, posisi tertentu juga ditempati oleh orang China”

Demikian juga diterangkan oleh informan 4, salah seorang karyawan yang mengungkapkan bahwa untuk posisi pekerjaan dalam perusahaan disesuaikan dengan tempat yang masih membutuhkan tenaga dan juga terkadang disesuaikan dengan latar belakang pendidikan, sebagaimana pernyataannya dibawah ini;

“Di *Virtue* ini mungkin juga di OSS untuk posisi karyawan/pekerja disesuaikan dengan kebutuhan tenaga di masing-masing divisi juga ada yang berdasarkan kemampuan atau latar belakang pendidikan misalnya untuk posisi penerjemah”

Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa struktur organisasi pekerja di PT. VDNI yang pertama baik untuk pekerja asing maupun lokal ditempatkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing divisi yang kedua penempatan karyawan juga berdasarkan kemampuan atau latar belakang pendidikan untuk posisi-posisi tertentu.

Dari informasi yang diperoleh melalui informan, memang terdapat perbedaan upah antara karyawan lokal dan karyawan asing yang bekerja pada perusahaan pembuat smelter feronikel terbesar di Indonesia tersebut, yaitu untuk pekerja lokal mendapat upah 3,2 juta sedangkan untuk pekerja asal china 10 juta rupiah untuk posisi pekerja lapangan, seperti bagian tungku, mekanik dan beberapa posisi teknis lainnya. Sebagaimana diungkapkan oleh informan 1 sebagai berikut;

“Kalau untuk upah karyawan itu memang memiliki besaran masing-masing berdasarkan pekerjaan dan juga apakah dia pekerja lokal atau asing dan memang itu berbeda, untuk karyawan lokal yang bekerja di lapangan apakah itu sebagai checker atau operator berada dikisaran 3-5 juta, penerjemah 8 juta dan untuk pekerja dari China itu diatas nominal tersebut”

Berdasarkan data diatas menunjukkan salah satu penyebab munculnya konflik antar pekerja di PT. VDNI adalah persoalan upah pekerja yang memang memiliki jumlah yang berbeda, tetapi tentu hal tersebut karena beberapa faktor yang salah satunya adalah karena pekerja asing tentu menggunakan standar upah yang sesuai dengan tempat asal mereka.

Permasalahan kedua ialah terkait persoalan budaya. Penjelasan terkait budaya ini ditinjau dari segi komunikasi verbal dan non verbal. Pertama, dari komunikasi verbal. Tenaga kerja asal Tiongkok yang saat ini bekerja di PT. Virtue Dragon Nickel Industri, diketahui tidak dapat berbahasa Indonesia bahkan berbahasa Inggris sehingga baik dari pihak pekerja lokal maupun masyarakat lokal sangat sulit berkomunikasi secara langsung dengan para tenaga kerja asing tersebut, hal tersebut diungkapkan oleh informan 1, bahwa;

“Persoalan bahasa memang diakui sampai saat ini untuk pekerja China itu belum menguasai Bahasa Indonesia, sehingga untuk kami di office atau di lapangan itu memakai penerjemah, itu pun penerjemah itu mulai masuk sekitar tahun 2017, sebelumnya tidak ada”

Hal demikian kemudian ditambahkan oleh salah satu masyarakat sekitar perusahaan yang mengatakan kalau untuk pekerja cina kesehariannya lebih sering menggunakan Bahasa mereka, tetapi belakangan kalau belanja sudah sedikit-sedikit mengerti Bahasa Indonesia, sebagaimana pernyataan informan 5 di bawah ini;

“Kalau sehari-hari memang saya melihat mereka lebih sering memakai bahasanya, tapi terkadang juga kalau belanja itu sudah sedikit paham Bahasa kita, misalnya harga, dengan barang-barang yang mau dibeli”

Berdasarkan data yang telah dihimpun penulis menemukan beberapa faktor mengenai persoalan kemampuan berbahasa, faktor yang pertama adalah keinginan bagi pekerja asing untuk belajar dan menguasai Bahasa Indonesia, faktor kedua adalah persoalan berapa lama pekerja asing tersebut menetap dan bekerja di perusahaan, dan

faktor ketiga adalah karena ditingkat pimpinan perusahaan yang berada di Morosi pun berasal dari Tiongkok, sehingga pekerja di kantor maupun di lapangan merasa urgensi untuk menguasai Bahasa lokal tidak menjadi prioritas.

Kedua, dari sisi komunikasi non verbal. *Non verbal communication* adalah salah satu faktor penentu keberhasilan komunikasi, bahkan dalam berbagai literatur komunikasi antar budaya dikatakan bahwa kebenaran informasi lebih banyak terletak pada pesan non verbal bukan pada pesan verbalnya, sehingga non-verbal atau yang kita kenal sebagai symbol-simbol gerak tubuh yang bersamaan dengan pesan verbal atau bentuk non verbal lainnya pun sangat berpengaruh terhadap pembentukan persepsi.

Salah satu contoh kasus yang pernah terjadi pada tahun 2017 yang lalu misalnya telah terjadi konflik antara pimpinan perusahaan yang berasal dari Tiongkok, dan juga antara karyawan lokal dan karyawan asal Tiongkok, kronologis kejadian tersebut ketika karyawan lokal mendapatkan panggilan dari pimpinan perusahaan tanpa sepetah kata sang pimpinan langsung menampar karyawan tersebut dengan alasan yang tidak jelas, kemudian konflik berikutnya adalah ketika karyawan lokal yang sedang berjalan bersenggolan dengan karyawan asal Tiongkok, seketika itu kontak fisik pun terjadi dan menyulut emosi pekerja lainnya antara etnis lokal dan etnis Tiongkok. Berdasarkan

hasil wawancara dengan informan 6 mengatakan bahwa;

“Kadang miskomunikasi itu muncul juga tidak hanya dari masalah Bahasa yang diucapkan, tetapi juga persoalan simbol atau bahasa tubuh yang masing-masing pekerja memiliki kebiasaan tersendiri sehingga kadang disalah artikan, misalnya cara memanggil dengan gerakan tangan atau memberi perintah itu sering dianggap sangat kasar bagi pekerja lokal”

Dari data yang telah terhimpun didapatkan bahwa persoalan komunikasi non-verbal juga menjadi salah satu potensi terjadinya konflik apabila tidak ada kesepahaman diantara berbagai latar belakang budaya yang ada dikalangan pekerja/karyawan, konflik lebih sering muncul pada pekerja lapangan dibandingkan dengan pekerja kantor, hal tersebut sesungguhnya dapat diminimalisir apabila kesepahaman budaya dari masing-masing pekerja dapat dimiliki.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas didapatkan bahwa terdapat beberapa persoalan terkait interaksi dan perilaku komunikasi diantara sesama pekerja, persoalan tersebut adalah persoalan dinamika pekerjaan dan persoalan komunikasi. Dalam persoalan pekerjaan terlihat bahwa kinerja antara karyawan asing dan lokal memang sangat berbeda, karyawan asing pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry memang memiliki etos kerja yang tinggi dibandingkan dengan pekerja lokal, disiplin dan konsep waktu juga menjadi ciri khas diantara kedua kelompok pekerja, sehingga hal tersebut mempengaruhi

posisi-posisi pekerja lokal dalam perusahaan kemudian upah yang didapatkan diantara kedua kelompok pekerja tersebut juga menunjukkan perbedaan yang sangat jauh. sehingga hal tersebut haruslah menjadi motivasi bagi para pekerja lokal untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan kinerja maksimal terhadap perusahaan. Sebagaimana dalam teori pengelolaan kecemasan dan ketidakpastian dikatakan bahwa;

- a. Sebuah peningkatan dalam kemampuan kita untuk memproses informasi yang kompleks tentang orang asing akan menghasilkan sebuah peningkatan kemampuan kita untuk memprediksi secara tepat perilaku mereka.
- b. Sebuah peningkatan untuk mentoleransi ketika kita berinteraksi dengan orang asing menghasilkan sebuah peningkatan mengelola kecemasan kita dan menghasilkan sebuah peningkatan kemampuan memprediksi secara akurat perilaku orang asing.
- c. Sebuah peningkatan berempati dengan orang asing akan menghasilkan suatu peningkatan kemampuan memprediksi perilaku orang asing secara akurat. (Primasari, 2015)

Kemudian berikutnya adalah persoalan komunikasi, dimana persoalan komunikasi terdiri dari dua pokok persoalan, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non-verbal yang terjadi diantara pekerja lokal dan asing, dimana untuk persoalan komunikasi verbal disebabkan oleh ketidakmampuan berbahasa Indonesia maupun berbahasa Inggris bagi pekerja asing, selain itu

persoalan komunikasi non-verbal juga menjadi pemicu terjadinya konflik antar kelompok pekerja, komunikasi non-verbal yang dimaksud adalah isyarat yang terjadi dalam interaksi dimana hal ini terkadang menimbulkan perbedaan persepsi bahkan kesalahpahaman sehingga dapat menjadi pemicu konflik.

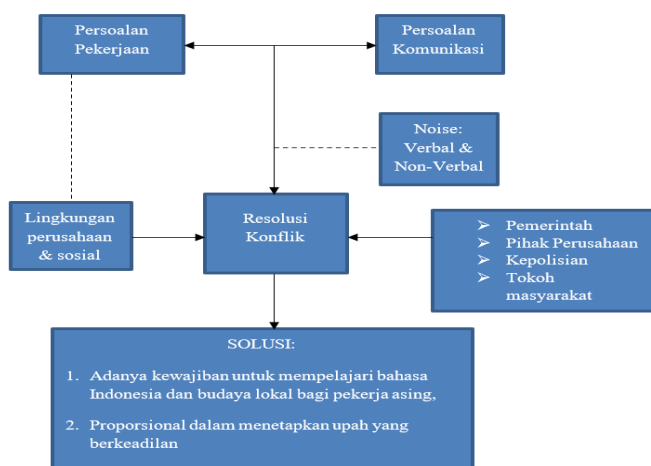
Komunikasi Antarbudaya yang benar-benar efektif menurut Schramm harus memperhatikan empat syarat, yaitu: 1. Menghormati anggota budaya lain sebagai manusia 2. Menghormati budaya lain sebagaimana apa adanya dan bukan sebagaimana yang kita kehendaki 3. Menghormati hak anggota budaya yang lain untuk bertindak berbeda dari cara kita bertindak 4. Komunikator lintas budaya yang kompeten harus belajar menyenangkan hidup bersama orang dari budaya yang lain. (Liliweri, 2001)

Sebagaimana syarat komunikasi antar budaya tersebut diatas maka yang harus dilakukan bagi pekerja asing adalah menumbuhkan kemauan dan inisiasi untuk mempelajari budaya Indonesia tempat dimana mereka bekerja dan berinteraksi sehingga ketika syarat-syarat dalam melakukan interaksi maupun komunikasi diantara kelompok pekerja yang berbeda budaya tersebut dapat terlaksana maka konflik tidak akan terjadi di lingkungan perusahaan dan lingkungan masyarakat secara umum.

Dalam konteks kajian komunikasi, di belahan dunia manapun proses komunikasi selalu mengikuti suatu jalur atau aturan tertentu, sehingga

suatu masyarakat atau kelompok dapat mengatakan bahwa seseorang dapat diterima oleh komunitas atau masyarakat tersebut karena cara mereka berkomunikasi. Aturan ini juga mengatur gaya komunikasi dalam konteks sosial. Siapa pun yang berkomunikasi dengan rekan kerja dengan cepat mengubah gaya komunikasinya, misalnya saat bos mendekatinya. Bahkan tanpa pemahaman, suara dan pengucapan dalam komunikasi berubah ketika seseorang bertemu bayi, balita, pasangan, orang tua atau kekasih. Hubungan antara bentuk dan fungsi komunikasi ini disebut pemodelan komunikasi/ *communication patterning*. (Kuswarno, 2019)

Berdasarkan hasil analisis penelitian, penulis mencoba membuat rancangan model komunikasi pekerja/karyawan dengan latar belakang budaya yang berbeda yaitu budaya masyarakat lokal dan pekerja tiongkok sebagai bentuk resolusi konflik dari masalah-masalah yang sering menjadi pemicu konflik pada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (PT. VDNI) di bawah ini;



Bagan 1. Model Komunikasi

Model komunikasi yang digambarkan di atas adalah model yang mencoba menggambarkan bagaimana proses komunikasi di dalam sebuah perusahaan yang memiliki pekerja dari dua etnis yang berbeda, dari model di atas terlihat dalam proses komunikasi terdapat *noise* (gangguan) yang tak lain adalah bahasa, baik itu secara verbal maupun secara non-verbal. Selain itu juga dari gambaran model di atas dapat dilihat peran masyarakat serta pihak-pihak terkait dalam penguraian konflik, sehingga penulis mencoba menghadirkan solusi berdasarkan konsep teori yang digunakan.

Solusi yang pertama yakni terkait dengan budaya dan Bahasa, tenaga kerja asing perlu untuk mempelajari Bahasa dan Budaya Indonesia, bukan hanya tenaga kerja Indonesia yang perlu untuk belajar Bahasa China. Solusi kedua ialah terkait prinsip keadilan dalam pemberian upah untuk tenaga kerja lokal, karena seperti yang telah diuraikan pada sub hasil penelitian, adanya perbedaan upah antara tenaga kerja lokal dan asing menjadi penyebab dari konflik antara kedua pekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Puspita bahwa terdapat enam faktor yang menjadi penyebab munculnya konflik di organisasi, salah satunya yakni perjuangan seseorang dan kelompok terhadap satu sama lain untuk mencapai kepentingan mereka sendiri, dimana upah dapat dikategorikan ke dalam kepentingan dari para pekerja lokal di perusahaan tempat mereka bekerja. (Puspita, 2018)

SIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa model komunikasi yang digunakan dalam proses komunikasi antara pekerja lokal dan pekerja asing asal China pada PT. VDNI, dimana dalam prosesnya ditemukan *noise* secara verbal dan nonverbal. Verbal yakni perbedaan Bahasa yang digunakan dapat mengakibatkan perbedaan persepsi. Non-verbal yakni cara berkomunikasi pekerja asing dengan gerak tubuh, intonasi, mimik dan pendukung komunikasi lainnya juga terdapat perbedaan yang signifikan sehingga dapat menjadi pemicu konflik karena kesalahpahaman. Dari model komunikasi yang digambarkan dalam penelitian ini juga digarisbawahi pentingnya peran *stakeholders* termasuk masyarakat dalam mengurai konflik antara pekerja. Dari model tersebut, maka solusi yang ditawarkan oleh penulis yakni agar PT. VDNI mengadakan kegiatan pemahaman budaya untuk para tenaga kerja asing. Hal ini penting untuk menciptakan inklusivitas dalam perusahaan juga berbagi visi yang sama antar para pekerja. Selain itu, tenaga kerja asing pada PT. VDNI perlu untuk mempelajari Bahasa Indonesia. Ini dapat difasilitasi oleh perusahaan melalui kursus. Selain memudahkan komunikasi antara para pekerja (TKI dan TKA), dengan adanya kursus ini dapat membuka lapangan pekerjaan baru untuk masyarakat lokal.

DAFTAR PUSTAKA

DeVito, J. A. (2007). *The interpersonal communication book*. Pearson/Allyn and

Bacon.

Ekawarna. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres - Google Books*. Bumi Aksara. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Konflik_dan_Stres/479WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Ekawarna.+\(2021\).+Manajemen+Konflik+dan+Stres&pg=PR4&printsec=frontcover](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Konflik_dan_Stres/479WEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=Ekawarna.+(2021).+Manajemen+Konflik+dan+Stres&pg=PR4&printsec=frontcover)

Febiyana, A., & Turistiati, A. T. (2019). Komunikasi Antarbudaya Dalam Masyarakat Multikultur (Studi Kasus pada Karyawan Warga Negara Jepang dan Indonesia di PT. Tokyu Land Indonesia). *LUGAS Jurnal Komunikasi*, 3(1), 33–44. <https://doi.org/10.31334/ljk.v3i1.414>

Idris, M. (2017, July 6). *Perusahaan China Bangun Smelter di Konawe*. Detik Finance. <https://finance.detik.com/industri/d-3550482/perusahaan-china-bangun-smelter-di-konawe>

Khairawati, K., Suri, N., & Suwanto, S. (2021). Model Komunikasi Campur Kode Para Pedagang Arab Terhadap Jemaah Umrah Indonesia Di Kota Madinah. *Arabi: Journal of Arabic Studies*, 6(2), 236–248. <https://www.journal.imla.or.id/index.php/arabi/article/view/403>

Kristiani, R., & Setyo Utami, L. S. (2020). Hambatan Komunikasi Antarbudaya Pekerja Asing yang Bekerja di Jakarta. *Koneksi*, 3(2), 336. <https://doi.org/10.24912/kn.v3i2.6370>

Kuswarno, E. (2019). *Etnografi komunikasi :*

pengantar dan contoh penelitiannya. Widya Padjadjaran.

Liliweri, A. (2001). *Gatra-gatra komunikasi antar budaya.* Pustaka Pelajar.

Mulyana, D. (2012). Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar, PT. In *Remaja Rosdakarya, Bandung.* Remaja Rosdakarya.

Primasari, W. (2015). Pengelolaan Kecemasan dan Ketidakpastian Diri Dalam Berkomunikasi Studi Kasus Mahasiswa Perantau UNISMA Bekasi. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 12(1), 26–38.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=4kcoIj4AAAAJ&citation_for_view=4kcoIj4AAAAJ:u5HHmVD_uO8C

Puspita, W. (2018). *Manajemen Konflik: Suatu Pendekatan Psikologi, Komunikasi, dan Pendidikan* - Google Books. Deepublish.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Konflik_Suatu_Pendekatan_Psiko/RRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0

Sjafrizal, T. (2020). Manajemen Komunikasi Pekerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Matouschkanian Michael Kaye. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(06), 43–54.

<https://www.jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/69>