

Amuk Buruh dan Diversitas Kultural

OLEH : MC NINIK SRI REJEKI

PERISTIWA amuk buruh galangan kapal PT Drydocks World Graha di Batam, Kepulauan Riau beberapa waktu lalu tak pelak mengingatkan kita tentang perlunya pemahaman akan diversitas kultural dikaitkan dengan kompetensi komunikasi. Sebagai sebuah organisasi bisnis yang bergerak di galangan kapal, organisasi ini merupakan sebuah perusahaan multinasional. Di Batam, dalam satu kawasan terdapat tiga perusahaan, yaitu PT Drydocks World Pertama, Drydocks World Nanindah, dan Drydocks World Graha. Tiga perusahaan tersebut merupakan anak perusahaan Drydocks World yang berpusat di Dubai. Di Drydocks terdapat 2.000 pegawai tetap dan 100 orang di antaranya adalah tenaga kerja asing (Kompas, 24/4/2010).

Dari data tersebut tampak bahwa PT Drydocks World mempekerjakan karyawan dengan latar belakang budaya yang beragam. Peristiwa amuk buruh itu menunjukkan bahwa perusahaan tersebut belum memiliki cara untuk memberdayakan diversitas kultural menjadi kekuatan positif, misalnya melalui pelatihan yang mengajarkan strategi komunikasi untuk berinteraksi dengan pekerja lain yang berbeda budaya. Penguasaan strategi komunikasi dapat menjadi salah satu bentuk kompetensi yang harus dimiliki para pekerjanya.

Ekonomi global ketika banyak perusahaan multinasional melakukan ekspansi bisnis ke negara-negara lain maka persoalan kompetensi komunikasi menjadi begitu penting. Hal ini karena globalisasi bisnis tersebut telah menciptakan realitas baru yang berupa munculnya organisasi-organisasi dengan diversitas kultural. Organisasi semacam ini menuntut pekerjanya mampu melakukan komunikasi efektif ketika berhadapan dengan pekerja lain dengan latar belakang budaya yang berbeda.

Diversitas kultural oleh O'Hara-Deveraux dan Jahansen (1994:35), dilukiskan sebagai sesuatu yang lebih dari sekedar pelangi warna yang bersifat rasial, karena terkait juga dengan perbedaan dalam cara mengungkap dan memaknai simbol karena perbedaan etnis. Bahkan, dalam dunia

kerja, warna-warni itu juga disebabkan karena adanya perbedaan profesi, kelas, dan afiliasi kelompok yang berbeda.

Diversitas di satu sisi dapat menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi kehidupan organisasi bisnis, namun di sisi lain dapat pula menjadi suatu hal yang mengganggu kehidupan organisasi. Apa artinya? Diversitas kultural akan menguntungkan jika menjadi kekuatan positif yang menopang dinamika organisasi. Sebagai contoh adalah adanya *interplay* antar individu dan relasi *intergroup* dapat menumbuhkan kemampuan bekerjasama dengan beraneka ragam pekerja dan yang mempekerjakannya. Jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan tumbuhnya iklim komunikasi yang tidak sehat, sehingga organisasi bisnis dengan diversitas kultural mau tak mau membutuhkan manajemen diversitas (*intercultural working management*). Pengelolaan organisasi bisnis dengan manajemen tersebut mensyaratkan adanya pergeseran dari cara pandang yang mengasumsikan adanya budaya tunggal yang dominan ke arah perspektif yang bersifat multikultural.

Kompetensi komunikasi

Selain bahwa kompetensi komunikasi diperlukan sebagai sarana untuk menumbuhkan kekuatan positif yang menguntungkan bagi dinamika organisasi bisnis, kompetensi komunikasi diperlukan untuk mengatasi dampak buruk yang timbul karena realitas diversitas. Hal ini karena efektivitas komunikasi antarbudaya juga sering dihadapkan pada faktor-faktor penghambat berupa etnosentrisme, stereotip, dan prasangka yang menjadi sumber praktik-praktek rasisme dan diskriminasi.

Rasisme dan diskriminasi berkaitan dengan persoalan identitas yang dapat memicu adanya pertikaian antar kelompok budaya. Di sini ada dua persoalan yang berpengaruh dalam pertikaian antarbudaya, yaitu identitas dan masalah distribusi. Identitas dapat dipahami sebagai mobilisasi orang ke dalam kelompok-kelompok identitas komunal yang didasarkan pada ras, agama, bahasa, dan sebagainya. Sementara persoalan distribusi terkait dengan cara untuk membagi sumberdaya ekonomi, sosial, dan politik dalam sebuah sistem sosial.

Persoalan identitas sendiri bagi sebuah kelompok budaya ada kaitannya dengan persoalan mempertahankan kehormatan. Dalam Teori Negosiasi Muka (West & Turner, 2007), Ting-Toomey menggunakan istilah "muka" atau wajah untuk menyebut perihal kehormatan. Muka menurutnya adalah metafora dari citra (image) diri yang bersumber pada identitas budaya. Muka bisa melebihi harga sebuah nyawa, sehingga apapun dilakukan demi menjaga muka.

Dalam kasus amuk buruh galangan kapal di Batam, dua kelompok yang bertikai dapat dikatakan berbeda budaya secara signifikan. Mereka berasal dari bangsa yang berbeda, yang satu merupakan sekelompok pekerja ekspatriat asal India, sementara kelompok lainnya adalah pekerja Indonesia. Umpatan bernada rasisme yang diungkapkan seorang supervisor berkebangsaan India terhadap buruh berkebangsaan Indonesia dimaknai sebagai tindakan mengancam muka yang menyulut pertikaian dengan mobilisasi solidaritas ribuan buruh.

Ungkapan verbal bernada rasisme yang menyatakan bahwa "orang Indonesia itu bodoh" dapat dipahami sebagai manifestasi tindakan diskriminatif yang dialami oleh buruh Indonesia selama ini. Oleh karena itu ada semacam korelasi antara persepsi bahwa orang Indonesia itu bodoh dengan perlakuan yang mereka terima. Penghinaan dan makian berkolerasi dengan rendahnya tingkat kesejahteraan buruh.

Persoalan menjaga muka hanyalah sebuah contoh bagaimana pekerja dalam sebuah organisasi bisnis multikultural perlu memiliki kompetensi komunikasi tersebut di antara kompetensi komunikasi lainnya. Persoalan ini adalah persoalan kesopanan (*politeness*) atau bagaimana memperlakukan pihak lain yang berbeda budaya dengan sopan.

Manajemen diversitas sendiri secara teoritik dimulai dengan memahami faktor-faktor keragaman di tingkat individual, kelompok, dan di tingkat organisasi. Dalam konteks individu, identitas pribadi ada kaitannya dengan identitas kelompok. Identitas kelompok merupakan afiliasi individu dengan orang lain. Selanjutnya budaya mikro yang dibawa kelompok akan menjadi sistem norma alternatif dalam organisasi.

Di tataran organisasi terjadi paduan yang bisa bersumber dari proses akulturasi, dan integrasi baik struktural maupun informal. Semua faktor akan bermuara pada karir individu dan tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen diversitas dalam sebuah organisasi dapat dilakukan dengan memberikan pemahaman kepada para pekerjanya tentang faktor-faktor keragaman kultural dan bagaimana mengembangkan kompetensi komunikasi yang sesuai dengan keragaman yang ada. Upaya membangun pemahaman dan kompetensi tersebut dapat menyatu dengan sistem pengembangan karir individu untuk karyawan yang ada di tataran manajemen. Dengan asumsi bahwa individu yang memiliki pemahaman dan skill yang baik dalam berkomunikasi akan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan-tujuan organisasi.

Namun demikian, dengan bertolak dari pelajaran yang dapat diambil dari peristiwa Batam, tentu saja pemikiran tentang manajemen diversitas kultural, perlu diikuti dengan pembenahan dalam aspek alokasi sumberdaya. Bagaimanapun persoalan distribusi merupakan elemen lain yang dapat pula menjadi pemicu terjadinya pertikaian antarbudaya. ***

MC Ninik Sri Rejeki, Dosen Progam Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Atma Jaya Yogyakarta.



FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA