



MOZAIK INDONESIA

**Catatan atas
Fenomena
Komunikasi, Politik,
Sosial, dan Hukum
di Indonesia**

Kata Pengantar:
Y.B. Margantoro



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Editor:
Lukas S. Ispandriano
Yohanes Widodo

MOZAIK INDONESIA

MOZAIK INDONESIA

**Catatan atas Fenomena Komunikasi, Politik,
Sosial, dan Hukum di Indonesia**

Kata Pengantar:
Y.B. Margantoro

Editor:
Lukas S. Ispandriarno
Yohanes Widodo

Penerbit



Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

MOZAIK INDONESIA

© 2012

Penerbit:

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP)
Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Jalan Babarsari 6 Yogyakarta 55281
Telepon: (0274) 487711 ext. 4120
Website: <http://fisip.uajy.ac.id>

Editor:

Lukas S. Ispandriamo dan Yohanes Widodo

Tim Penulis:

Lukas Suryanto Ispandriamo, Yudi Perbawaningsih, MC. Ninik Sri Rejeki, Setio Budi Hendro Hutomo, Bonaventura Satya Bharata, Donatus Danarka Sasangka, Yohanes Widodo, Desideria Cempaka, Dhyah Ayu Retno Widyastuti, Lucinda, Stefanus Nindito, Imma Indra Dewi Windajani

Desain/Tata Letak
Johanes Oye de Mello

Cetakan Edisi Pertama
Februari 2012

ISBN: 978-602-99069-1-2

Daftar Isi

v	Daftar Isi
viii	Sekapur Sirih
x	Kata Pengantar Y.B. Margantoro
	Bagian Kesatu: Public Relations
2	Menyorot Praktik Humas Perusahaan Yudi Perbawaningsih
6	Amuk Buruh: Diversitas Kultural dan Kompetensi Komunikasi MC. Ninik Sri Rejeki
10	Strategi Pertahanan Citra SBY Yudi Perbawaningsih
	Bagian Kedua: Iklan
16	Iklan Susu Formula vs Kampanye ASI Desideria Cempaka Wijaya Murti
21	Sepak Bola Indonesia dan Iklan Desideria Cempaka Wijaya Murti
25	Wisata Tani: Belajar dari Maori Desideria Cempaka Wijaya Murti

	Bagian Ketiga: Jurnalisme		
30	Stop Berita Susno! Lukas Suryanto Ispandriarno	74	Akses Informasi bagi Perempuan Pekerja Migran Dhyah Ayu Retno Widyastuti
34	Gagalnya Nalar Jurnalistik Utilitarian Donatus Danarka Sasangka	80	Email Komisi VIII DPR Yohanes Widodo
38	Empati Media pada Peristiwa Bencana Bonaventura Satya Bharata	82	Belajar "Bencana" dari Jepang Yohanes Widodo
42	Mengapa "Operasi Patuh" Tak Boleh Diliput? Lukas Suryanto Ispandriarno		Bagian Kelima: Sosial
45	Pers dan Kejujuran Pejabat Publik Lukas Suryanto Ispandriarno	87	Konversi Gas: Pro-Rakyat yang Mencedakakan Rakyat Lucinda
48	Korporasi Media dan Kepentingan Publik Bonaventura Satya Bharata	91	Di Tengah Kepungan Bisnis Ritel Lucinda
52	Media dan Popularitas Soeharto Bonaventura Satya Bharata	95	Skripsi, 'Mahkota' Mahasiswa? Yohanes Widodo
	Bagian Keempat: Politik/Kebijakan	99	Wacana Tubuh dalam Pornografi Stefanus Nindito
58	E-Voting: Belajar dari Kabupaten Jembrana Yohanes Widodo	103	Budaya Paksa dan Budaya Amuk Lucinda
62	DPR dan Opini Publik Yohanes Widodo		Bagian Keenam: Hukum
66	Perjuangan Membentuk Komisi Informasi Lukas Suryanto Ispandriarno	108	Aksesibilitas Penyandang Cacat Imma Indra Dewi Windajani
70	Bencana dan Pembelajaran Bangsa Setio Budi Hendro Hutomo	112	Kecelakaan Kereta Api Imma Indra Dewi Windajani
		117	Pekerja Kontrak Imma Indra Dewi Windajani

Amuk Buruh: Diversitas Kultural dan Kompetensi Komunikasi

MC Ninik Sri Rejeki

Peristiwa amuk buruh galangan kapal PT Drydocks World Graha di Batam, Kepulauan Riau bulan April 2010, 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 2000 pegawai tetap dan 100 orang di antaranya adalah tenaga kerja asing (*Kompas*, 24/4/10).

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

Dalam konteks 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 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 sekadar 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. Artinya, diversitas kultural akan menguntungkan jika menjadi kekuatan positif yang menopang dinamika organisasi. Sebagai contoh, adanya *interplay* antarindividu dan relasi *intergroup* dapat menumbuhkan kemampuan bekerjasama dengan beraneka ragam pekerja dan pengusaha. Jika tidak dikelola dengan baik hal ini 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 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, stereotipe, dan prasangka yang menjadi sumber praktik-praktik rasisme dan diskriminasi.

Rasisme dan diskriminasi berkaitan dengan persoalan identitas yang dapat memicu adanya pertikaian antarkelompok 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, satu kelompok pekerja ekspatriat asal India, sementara kelompok lainnya adalah pekerja Indonesia. Umpatan bernada rasisme yang dilontarkan 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 perpaduan 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 bertolak dari pelajaran yang dapat diambil dari peristiwa Batam, tentu saja pemikiran tentang manajemen diversitas kultural, perlu diikuti dengan pembenahan dalam aspek alokasi semua sumberdaya. Bagaimana pun persoalan distribusi merupakan elemen lain yang dapat pula menjadi pemicu terjadinya pertikaian antarbudaya. []