

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kehidupan manusia secara sosial tidak lepas dari kehidupan berorganisasi dan setiap bentuk masyarakat yang ada membutuhkan organisasi. Setiap kali manusia saling bekerja sama untuk mencapai suatu sikap dan tujuan yang sama, maka di sana lahirlah organisasi (Littlejohn, Foss & Oetzel, 2017). Dari tiap-tiap organisasi yang tercipta, di dalamnya ada budaya-budaya yang lahir dan dibentuk sejak organisasi tersebut didirikan. Budaya-budaya ini sangat penting dalam membangun fondasi yang kuat agar organisasi dapat memiliki tujuan yang sama untuk terus berjalan dan berkembang sesuai dengan nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tersebut.

Konsep budaya itu sendiri merupakan suatu nilai penting dalam sebuah organisasi. Konsep budaya mengacu kepada nilai-nilai, asumsi-asumsi dasar, harapan-harapan, dan makna-makna yang menggambarkan sebuah organisasi dan anggota-anggotanya, namun, masyarakat pada awalnya tidak melihat seberapa pentingnya budaya di dalam organisasi hingga para peneliti organisasi mulai memperhatikan konsep budaya di awal tahun 1980an (Cameron & Quinn, 2011). Budaya sangat penting di dalam organisasi karena mewakili bagaimana keadaan di sekitar, mencerminkan ideologi yang berlaku dari setiap orang, menyampaikan rasa identitas terhadap karyawan, memberikan pedoman yang tidak tertulis maupun

tidak diucapkan untuk bagaimana bergaul di dalam organisasi dan membantu menstabilkan sistem sosial yang dialami. Dengan demikian, budaya merupakan identitas yang nyata, dimana di dalamnya terdapat banyak latar belakang, nilai-nilai, kepercayaan, visi dan juga misi yang tertanam di dalam sebuah organisasi yang harus menjadi acuan bagi anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang sama.

Di dalam organisasi, proses komunikasi merupakan dasar utama yang penting dalam mencapai suatu pemahaman oleh anggotanya, baik antar individu dengan individu maupun antar suatu kelompok dengan kelompok lainnya. Komunikasi merupakan salah satu dimensi yang paling penting (Rogers, et al., 2002) dan sudah sejak lama dinyatakan sebagai esensi dalam sebuah organisasi menurut para peneliti komunikasi organisasi, yang dimana fokus dalam komunikasi adalah bagaimana manusia mengkoordinasikan tindakan, menciptakan relasi, dan menjaga organisasi (Kim, 2001). Sebagaimana ditegaskan “*organizations are made through communication activities; they are not structures made of positions and roles*” (LittleJohn, et al., 2017, p.304), organisasi bukan hanya dimaknai oleh pangkat dan peran individu, namun bagaimana orang-orang di dalamnya membangun komunikasi.

Suatu organisasi dapat dibentuk melalui proses komunikasi yang terus berjalan. Dengan demikian, budaya organisasi itu sendiri tidak dapat tercapai dengan sempurna apabila tidak terjadi proses komunikasi organisasi yang jelas di antara anggotanya agar dapat saling berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pada aspek komunikasi organisasi, di dalamnya terdapat pula komunikasi antarbudaya yang memiliki peran penting sebagai jembatan yang menghubungkan antara budaya yang satu dengan budaya lainnya di dalam suatu organisasi yang anggotanya berasal dari berbagai latar belakang budaya yang berbeda.

Intercultural communication takes place when cultural group membership factors (e.g., cultural values) affect our communication process. Intercultural communication is often referred to as a symbolic exchange process between persons of different cultures in their attempts to create shared meanings in a given context. In the symbolic exchange process, intentions are inferred and culture-based interpretations are formed (Ting-Toomey, 2012, h.24).

Budaya dan komunikasi pada kenyataannya merupakan dua aspek yang saling berkesinambungan dan tidak dapat dipisahkan. Stella Ting-Toomey (1999) mengatakan bahwa komunikasi dan budaya merupakan dua hal yang saling berpengaruh satu dengan yang lainnya. Hall (1959, h.186) mengatakan “*Culture is communication and communication is culture*”. Dengan menekankan bahwa budaya adalah komunikasi merupakan definisi satu sama lain, komunikasi dimaknai dengan jelas sebagai dimensi utama dalam kebudayaan.

Di dalam budaya, perbedaan budaya tidak dapat dipungkiri ketika berada di dalam organisasi apa pun bentuk organisasinya. Hal ini terjadi karena setiap anggota individu di dalamnya masing-masing berasal dari suku, ras, jenis kelamin, kepercayaan, agama, pengetahuan serta latar belakang yang berbeda-beda. Sehingga diperlukan penyesuaian komunikasi untuk beradaptasi dalam lingkungan yang bersangkutan yang bertujuan untuk mencapai pemahaman yang sama.

Tanpa adanya pemahaman komunikasi antarbudaya di dalam suatu organisasi, maka akan menimbulkan penyampaian pesan dan makna yang tidak tepat sehingga akan sulit untuk mencapai keputusan dan tujuan yang diinginkan dan

direncanakan. Apabila terdapat kesulitan dalam pemahaman komunikasi antarbudaya, maka kesalahpahaman dapat timbul dan dapat mengarah kepada konflik khususnya di tempat kerja karena perselisihan pada kenyataannya senantiasa tidak terelakkan dan pasti hadir dalam segala budaya (Ting-Toomey, 1999).

Teori adaptasi budaya pada dasarnya menjelaskan tentang penyesuaian budaya. Teori ini menjelaskan tentang bagaimana orang-orang yang berpindah dari satu budaya ke budaya yang lain baik sebagai pendatang (*sojourners*), imigran (*immigrants*), maupun pengungsi (*refugees*) beradaptasi dengan budaya negara dimana mereka menetap (*host culture*) (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017). Dengan melakukan perpindahan budaya, orang-orang akan mengalami proses transisi dan penyesuaian dengan budaya di sekitar mereka.

Melalui pemahaman tentang teori adaptasi antarbudaya ini, masyarakat diharapkan agar dapat menciptakan dan menjaga relasi fungsional dan resiprokal terhadap lingkungan masyarakat, dengan demikian orang-orang yang berpindah ke dalam budaya yang baru dapat menjalani kehidupan yang mendukung dalam pekerjaan, relasi sosial, dan kesejahteraan pribadi, serta juga dapat menjaga identitas pribadi dan budaya yang positif (Littlejohn, Foss, & Oetzel, 2017). Hal ini juga tentunya diharapkan terjadi di dalam sebuah organisasi yang di dalamnya terdiri dari berbagai kelompok dengan individu-individu dari berbagai budaya yang beragam.

Di dalam lingkungan masyarakat, perbedaan peran individu dan kelompok merupakan isu yang fundamental, tentu saja juga berlaku di dalam jangkauan komunitas yang lebih kecil, salah satunya dalam sebuah organisasi. Menurut

Hofstede G., Hofstede G. J. dan Minkov (2010), mayoritas manusia di dunia ini cenderung hidup dalam lingkungan masyarakat yang lebih memprioritaskan kepentingan kelompok daripada individual, inilah yang disebut sebagai lingkungan masyarakat yang kolektif (*collectivist*). Sebaliknya, sebagian kecil lainnya yang lebih mementingkan kepentingan individual daripada kelompok disebut lingkungan sosial yang individualistik (*individualist*).

Perbedaan individu di dalam organisasi tempat bekerja menjadi sebuah fenomena yang sangat menarik melihat bagaimana budaya *collectivist* dan *individualist* mempengaruhi komunikasi antar individu dan cara mereka bekerja. Ketika setiap individu dengan budaya bawaannya masing-masing ditempatkan dan diperhadapkan pada suatu lingkungan dengan budaya yang sangat berbeda dengannya, maka secara sadar ataupun tidak sadar individu perlu untuk melakukan penyesuaian dan perubahan dalam berkomunikasi agar dapat saling memahami.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya mengenai teori dimensi budaya kolektivistik dan individualistik, penelitian cenderung fokus pada efektifitas kinerja dalam suatu organisasi dikarenakan kemungkinan munculnya hambatan dalam relasi organisasional, seperti dalam penelitian oleh Adhitama dalam organisasi pemerintahan dimana melalui wawancara dan observasi, Adhitama (2017) menemukan bahwa pada ketika nilai-nilai organisasi seharusnya dilakukan secara kolektivistik dengan menjunjung budaya untuk bekerja bersama-sama namun pada kenyataannya hal tersebut hanya dilakukan oleh sebagian orang saja.

Pada proses berjalannya adaptasi komunikasi antarbudaya, hambatan tidak dapat terelakkan dikarenakan oleh banyaknya perbedaan antarbudaya di dalamnya.

Fenomena ini disebut sebagai gegar budaya atau *culture shock* yang merupakan “hambatan komunikasi yang menyebabkan frustrasi, konflik, kecemasan, dan disorientasi dikarenakan oleh kurangnya pemahaman terhadap komunikasi verbal dan nonverbal, budaya, norma, dan nilai dari *host culture* atau budaya warga sekitar” (Chaney & Martin, 2014, p.290). Hambatan ini dapat menimbulkan kecemasan dan frustrasi pada siapapun yang mengalaminya.

Beberapa penelitian terdahulu mengenai adanya hambatan dalam berkomunikasi di dalam organisasi dengan budaya-budaya yang berbeda cukup banyak dilakukan oleh peneliti melihat bagaimana fenomena adanya hambatan komunikasi antarbudaya ini yang mendorong perlunya penyesuaian komunikasi antarbudaya. Penelitian-penelitian yang melihat fenomena dari sudut pandang gegar budaya atau *culture shock* dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Shi & Wang (2014) dalam meneliti ekspatriat China dalam konteks Bisnis Internasional yang berasal dari berbagai perusahaan-perusahaan dan organisasi. Dalam penelitian ini ditemukan faktor-faktor utama yang menyebabkan gegar budaya dan kesulitan yang dihadapi dalam proses adaptasi antarbudaya seperti *business communication, language barriers, religion and tradition, dan personal issues*.

Perbedaan budaya di Indonesia dengan budaya asing dari barat dan timur dapat menimbulkan *culture shock* atau gegar budaya dimana mereka harus beradaptasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang akan ditinggali. *Culture shock* sendiri merupakan goncangan yang dialami oleh ekspatriat ketika dipindahkan ke luar negeri. Perbedaan budaya apabila tidak ditangani dengan baik

akan dapat menimbulkan masalah tentunya di dalam organisasi di tempat bekerja dimana dapat mengakibatkan kinerja yang tidak efektif. Maka dari itu, penting untuk memahami dan menghargai orang-orang yang berbeda dengan diri sendiri (Lustig & Koester, 2010).

Proses menyesuaikan diri sendiri dengan budaya lainnya di lingkungan baru itulah yang terjadi dalam adaptasi budaya yang dijalani oleh guru-guru ekspatriat di Indonesia yang menghadapi perbedaan budaya dari lingkungan baru mereka. Tidak mudah bagi ekspatriat untuk menyesuaikan dengan norma dan budaya di Indonesia yang begitu berbeda dengan budaya asing.

Despite the variations described above, and related circumstantial differences, all individuals crossing cultures face some common challenges as they pioneer lives of uprootedness and gradually establish working relationships with their new milieus. The gap between the familiar and comfortable surroundings of home and the unfamiliarity of the host environment limits their ability to function effectively (Kim, 2001, h.4).

Banyak hal yang harus dipelajari dan dilatih untuk dapat menyesuaikan diri dan tentunya hal ini memungkinkan munculnya tekanan mental dan fisik terhadap pribadi mereka. Ekspatriat sering kali mengalami kekacauan dan kekeliruan dalam beradaptasi dikarenakan perubahan budaya yang terjadi antara budaya asal dengan budaya tempat mereka bekerja (Rahardjo, Dwiningtyas & Pradekso, 2018). Kim (2017) menegaskan bahwa kunci dari adaptasi ialah komunikasi. Maka dari itu, hal pertama dalam beradaptasi ialah dengan memiliki komunikasi yang baik.

Komunikasi sangat penting dalam membantu proses adaptasi dan juga penting dalam kehidupan sehari-hari juga dalam berorganisasi. Terutama sebagai pendidik, seorang guru harus mampu berkomunikasi dengan sesama rekan kerja begitu pula dengan murid-muridnya. Sehingga tanpa adanya komunikasi yang

berjalan dengan baik dan efektif, dalam konteks ini merupakan komunikasi antarbudaya, maka dapat muncul masalah yang ditimbulkan dari miskomunikasi atau kesalahpahaman yang kemudian dapat memberikan hambatan dalam relasi antar sesama individu maupun kelompok di dalam organisasi tersebut.

Penelitian terhadap *culture shock* dan adaptasi budaya juga banyak diteliti di Indonesia salah satunya seperti yang diteliti oleh Mandari & Boer (2021) mengenai adaptasi komunikasi antarbudaya pada ekspatriat berkebangsaan Jepang di sebuah perusahaan di Indonesia dimana peneliti meneliti titik kritis pada proses adaptasi ekspatriat Jepang terutama berkaitan dengan pemahaman budaya dan komunikasi dalam mengurangi miskomunikasi dalam bekerja.

Penelitian-penelitian sebelumnya fokus penelitian tertuju kepada satu etnis dan kewarganegaraan tertentu dalam konteks bisnis maupun pendidikan. Banyak pula penelitian sebelumnya yang fokus pada adaptasi komunikasi antarbudaya pada mahasiswa yang menjalani pendidikan di negara lain. Namun dalam fokus masalah yang ingin diangkat oleh peneliti, fokus penelitian adalah bagaimana dalam melakukan adaptasi komunikasi antarbudaya tersebut, individu yang merupakan ekspatriat menggunakan cara akomodasi komunikasi dalam menyesuaikan gaya dan perilaku komunikasinya terhadap lawan bicaranya yang berasal dari budaya Indonesia dan budaya lainnya.

Melatar belakang penelitian ini, peneliti dalam pekerjaan sehari-harinya berinteraksi dengan banyak rekan kerja yang merupakan ekspatriat yang berasal dari latar belakang budaya yang sangat berbeda-beda dari negara-negara Amerika Serikat, Afrika, Korea Selatan, Cina, Australia, hingga Filipina. Sebagai sebuah

organisasi akademisi dengan mayoritas kebudayaan Indonesia, peneliti ingin melihat bagaimana individu-individu yang berasal dari negara lain baik dari negara barat maupun timur berkomunikasi satu dengan lainnya ketika harus berdiskusi dan saling menyampaikan pendapat dalam membahas pekerjaan mereka di dalam lingkungan akademisi tersebut.

Dengan menggambarkan komunikasi antarbudaya ini, penelitian diharapkan untuk menghasilkan temuan penelitian dengan melihat faktor perbedaan budaya ekspatriat yang berasal dari dua latar belakang budaya, yaitu barat dan timur. Dari dua budaya tersebut, peneliti ingin mengetahui apakah perbedaan orientasi budaya Hofstede, kolektivistik dan individualistik, mempengaruhi akomodasi komunikasi baik secara *convergence* maupun *divergence* menurut teori Giles.

Dalam penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian mengenai akomodasi komunikasi banyak dilakukan dari berbagai perspektif; contohnya dalam penelitian yang dilakukan oleh Stupka (2011) dimana peneliti melakukan penelitian terhadap akomodasi komunikasi dari perspektif gender. Penelitian terhadap akomodasi pria dan wanita telah banyak dilakukan sebelumnya seperti menemukan bahwa wanita cenderung lebih banyak melakukan akomodasi daripada pria, begitu pula dengan penelitian terhadap bagaimana wanita berakomodasi secara fonologis misal dalam nada suara. Namun dalam banyak penelitian akomodasi komunikasi dilakukan dalam sebuah setting yang sudah direncanakan sedangkan penelitian Stupka menggunakan *natural setting* dimana partisipan tidak mengetahui situasi saat sedang diobservasi sehingga tidak mengganggu setting yang alami.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Stell & Dragojevic (2017) mengenai akomodasi komunikasi multilingual di Namibia dimana mereka menganalisis bagaimana enam kelompok etnolinguistik yang merupakan mahasiswa dan mahasiswi mengakomodasikan komunikasi mereka di dalam interaksi intergrup. Dalam penelitian tersebut, didapatkan hasil penelitian berupa dua pola akomodasi yang berbeda yaitu fokus pada akomodasi secara simetris dan asimetris terhadap konvergensi mutual dan *maintenance*.

Dalam penelitian tersebut, peneliti melihat bahwa fokus penelitian hanya pada satu dari lima kategori akomodasi saja yaitu secara asimetris dan simetris. Dengan demikian, tidak ada temuan yang dihasilkan berdasarkan kategori jenis akomodasi komunikasi lain seperti dalam teori Giles (*upward/downward, short/long term, full/partial, and unimodal/multimodal*), karena menurut teori CAT, komunikasi dalam bentuk verbal maupun non-verbal dapat dikategorikan ke dalam lima faktor tersebut. Sehingga akan lebih menarik untuk dapat menganalisa komunikasi mahasiswa Namibia ke dalam kelima kategori akomodasi komunikasi.

Dari contoh-contoh penelitian mengenai akomodasi komunikasi antarbudaya tersebut, akomodasi komunikasi diteliti dalam kelompok yang bervariasi dalam gender dan etnis, dimana salah satunya diteliti dalam setting alami dan penelitian lainnya diambil dalam setting yang tidak alami. Sehingga hasil penelitian menunjukkan perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita baik dalam setting alami maupun tidak alami, melalui penelitian tersebut dapat ditemukan bahwa wanita lebih banyak melakukan akomodasi dibandingkan oleh pria.

Dalam penelitian kali ini, peneliti fokus dalam meneliti interaksi dan cara komunikasi yang terjadi dalam kelompok antarbudaya yang tidak ditentukan secara gender. Dalam kelompok ini, individu-individu di dalamnya berasal dari latar belakang dua budaya yaitu kolektivistik dan individualistik, serta berada dalam lingkungan tempat kerja yang sama pada lingkungan akademisi. Peneliti ingin mencari tahu bagaimana individu-individu di dalam kelompok ini saling menghadapi perbedaan perilaku komunikasi antar individu lainnya dengan meneliti cara mereka menyesuaikan perilaku komunikasi menurut teori akomodasi komunikasi.

Peneliti fokus untuk meneliti interaksi dalam sosialisasi secara formal yang terjadi melalui lembaga-lembaga yang berwenang menurut ketentuan yang berlaku, dalam penelitian ini merupakan lembaga pendidikan di sekolah dasar. Fokus ini penting dilakukan karena dengan demikian dapat memberikan temuan dan wawasan bagi institusi-institusi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Dalam bersosialisasi, terjadi proses mempelajari nilai, norma, peran dan persyaratan lainnya yang diperlukan untuk memungkinkan seseorang dapat berpartisipasi secara efektif dalam kehidupan sosial dan terbagi menjadi sosialisasi formal dan tidak formal (Subadi, 2008).

Penelitian ini dilakukan terhadap interaksi sosial secara formal dimana sosialisasi atau interaksi sosial secara formal dilakukan lembaga-lembaga yang berwenang yang berlaku dalam negara, sebaliknya sosialisasi informal terjadi dalam masyarakat atau pergaulan yang bersifat kekeluargaan misalnya pergaulan antara teman, sahabat, sesama anggota klub, dan kelompok-kelompok sosial yang

ada di dalam masyarakat (Subadi, 2008). Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang meneliti dalam *natural setting*, penelitian ini akan meneliti *formal setting* dimana individu yang menjadi subjek penelitian telah mengetahui rencana penelitian namun lingkungan *formal setting* dimana penelitian akan dilakukan tidak direkayasa oleh peneliti, melainkan merupakan sebuah sistem atau sebuah kondisi alami yang terjadi dalam lingkungan akademisi agar peneliti dapat memberikan gambaran atau deskripsi secara sistematis.

Dalam interaksi tersebut, peneliti juga ingin mencari tahu kemungkinan adanya perbedaan pada cara akomodasi komunikasi antarbudaya yang dimana kondisi saat ini semua orang menggunakan masker dan dengan jarak interaksi yang cukup terbatas sehingga membatasi interaksi individu dengan lawan bicaranya dalam membaca artikulasi percakapan, ekspresi, hingga mimik wajah.

Dalam penelitian sebelumnya oleh Elhami & Roshan (2021), peneliti mewawancarai seorang pria Iran yang pindah ke Spanyol untuk melanjutkan studi Ph.D. pada Februari 2019 tanpa memiliki pengetahuan apa pun tentang bahasa Spanyol. Dikarenakan pandemi Covid-19, pria ini terpaksa tidak hadir dalam kelas bahasa Spanyol selama 7 bulan lamanya. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa imigran Iran tersebut mengalami perbedaan cara adaptasi akomodasi dengan strategi konvergensi sebelum dan setelah pandemi Covid-19 yang dimana pria tersebut mengalami kesulitan yang lebih besar dalam memahami bahasa Spanyol setelah pandemi Covid-19 dikarenakan tidak dapat membaca mimik muka lawan bicara. Dengan demikian peneliti ingin melihat apakah faktor ini juga berlaku pada

cara akomodasi komunikasi antarbudaya seorang akademisi di dalam organisasi pendidikan di Indonesia.

Selain itu, teori akomodasi komunikasi (CAT) oleh Giles mengusulkan bahwa seseorang berakomodasi dalam perilaku konvergensi ketika ada kepentingan mengenai pengakuan sosial di suatu lingkungan sosial. Sedangkan, seseorang cenderung melakukan akomodasi dalam perilaku divergensi ketika mengarah kepada kepentingan batasan-batasan sosial (Stupka, 2011). Usulan teori ini merupakan usulan yang ideal dari para ahli beserta dengan banyak penelitian-penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya. Namun, dalam kasus ini peneliti ingin meneliti lebih jauh untuk mengetahui apakah idealisasi tujuan akomodasi tersebut berlaku pada situasi dan subjek yang berbeda-beda dalam lingkungan tertentu. Dengan demikian akomodasi komunikasi diteliti kembali dengan menggunakan faktor-faktor yang berbeda.

1.2 Identifikasi Masalah dan Fokus Penelitian

Peneliti ingin menganalisa bagaimana cara penyesuaian perilaku komunikasi antarbudaya dilakukan oleh guru ekspatriat ketika berada dalam sebuah lingkungan baru yaitu di negara Indonesia dengan budaya yang sangat bertolak belakang dengan budaya asalnya. Dalam penelitian ini, peneliti menganalisa cara berkomunikasi antara dua individu dari budaya yang berbeda dalam suatu kelompok pertemuan formal.

Ada berbagai macam situasi dan kondisi yang dapat memberikan batasan dan hambatan untuk menjalani proses penyesuaian dan perubahan komunikasi yang

dilakukan melalui proses komunikasi dari interaksi sosial secara langsung antar individu dengan individu lainnya, sebagaimana Littlejohn, Foss, dan Oetzel (2017, h.405) menegaskan bahwa “*Adaptation and change are largely result of communication, both intrapersonal and social*”. Sehingga, adaptasi dan perubahan pada penelitian ini juga merupakan hasil dari proses komunikasi yang selayaknya terjadi dalam kehidupan sehari-hari.

Kemudian, peneliti juga ingin mencari tahu apakah terdapat perbedaan cara akomodasi komunikasi antarbudaya baik secara *convergence*, *divergence*, maupun jika ada ditemukannya *maintenance* antara guru yang berasal dari budaya barat dengan guru yang berasal dari budaya timur terhadap budaya di Indonesia dengan adanya perbedaan orientasi individu dalam dimensi budaya yaitu kolektivistik dan individualistik.

Berdasarkan latar belakang di atas, fokus penelitian ini ingin menganalisa bagaimana akomodasi komunikasi antarbudaya dilakukan sebagai bentuk adaptasi komunikasi oleh guru ekspatriat yang memiliki latar belakang budaya yang berbeda di organisasi pendidikan multikultural, yaitu di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village. Dengan menganalisis cara individu melakukan akomodasi komunikasi, peneliti ingin mengetahui bagaimana individu menggunakan jenis akomodasi komunikasi yang sesuai dengan kebutuhannya, mengetahui bagaimana pengaruh yang akan terjadi dari perbedaan orientasi budaya individualistik dan kolektivistik ketika komunikasi berlangsung, serta pada akhirnya mencari tahu motif dan tujuan dari penyesuaian komunikasi yang dilakukan dalam interaksi sosial pada pengaturan kelompok diskusi yang formal.

Peneliti melakukan penelitian pada salah satu kampus Sekolah Pelita Harapan yang terletak di Jakarta Utara, Indonesia yaitu kampus Pluit Village. Sekolah Pelita Harapan merupakan sekolah internasional yang memiliki tenaga pendidik asing yang berasal dari berbagai negara di dunia. Periode penelitian akan dilakukan sejak dimulainya tahun akademik baru di bulan Agustus 2022, dimana subjek penelitian merupakan dua orang guru ekspatriat yang berasal dari negara barat dan negara timur yang baru pertama kali berada di Indonesia untuk bekerja sebagai tenaga pendidik.

1.3 Pertanyaan Penelitian

Dengan mengamati proses diskusi dan pembelajaran bersama dalam pertemuan guru yang dilakukan rutin setiap bulan, observasi dilakukan untuk mengamati diskusi yang dilakukan oleh individu di dalamnya sehingga rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana cara guru ekspatriat melakukan akomodasi komunikasi antarbudaya dalam *formal setting* di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village?
2. Bagaimana faktor budaya individualistik dan kolektivistik berpengaruh dalam dalam cara berkomunikasi guru-guru ekspatriat di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village?
3. Apa motif dari akomodasi komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh guru ekspatriat di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village?

1.4 Tujuan Penelitian

Komunikasi muncul dalam masyarakat yang berasal dari berbagai budaya yang berbeda menimbulkan komunikasi antarbudaya sehingga dalam berkomunikasi dibutuhkan penyesuaian antara para komunikator. Tujuan penelitian yang dilakukan ini adalah untuk:

1. Mengetahui cara akomodasi komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh guru ekspatriat dalam *formal setting* di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village.
2. Mengetahui bagaimana faktor budaya individualistik dan kolektivistik berpengaruh dalam cara berkomunikasi guru-guru ekspatriat di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village.
3. Mengetahui motif dari akomodasi komunikasi antarbudaya yang dilakukan oleh guru ekspatriat di Sekolah Pelita Harapan Pluit Village.

Penelitian dalam lingkungan akademisi ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang proses penyesuaian komunikasi yang baik dalam organisasi dimana bisa membantu menemukan hambatan dalam keterbatasan komunikasi yang disebabkan oleh batasan bahasa, budaya, ras, interpersonal maupun gender. Dengan mengetahui cara, tujuan serta kemungkinan adanya hambatan dapat berguna bagi peneliti dan organisasi untuk mempelajari dan memperbaiki kekurangan serta meningkatkan kualitas relasi dalam organisasi ke depannya.

1.5 Signifikansi Penelitian

1.5.1. Signifikansi Keilmuan

Dalam aspek keilmuan, penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan dan digunakan untuk penelitian selanjutnya dalam meneliti lebih mendalam tentang akomodasi komunikasi antarbudaya dari perspektif budaya individualistik dan kolektivistik.

1.5.2. Signifikansi Sosial

Dalam aspek sosial, penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi bagi masyarakat modern agar dapat bertoleransi dan saling memahami indahny keberagaman antarbudaya baik dalam ras, gender, etnis, maupun agama di dalam lingkungan kemasyarakatan.

1.5.3. Signifikansi Praktisi

Dalam aspek praktisi, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan sebagai pedoman dalam mengatur sistem organisasi dan individu yang berasal dari berbagai budaya yang berbeda, agar dapat lebih memahami dan meningkatkan kemampuan berorganisasi.