

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Etnis Tionghoa di Indonesia diidentifikasi sebagai kelompok wirausaha, khususnya di bidang perdagangan baik kecil, sedang, maupun besar (Musianto, 2003). Berdasarkan sumber dari Backman (Setyawan, 2005) tahun 2000 jumlah penduduk Tionghoa yang tinggal di Indonesia sebesar 201 juta jiwa dengan pemegang modal sebesar 70%. Maka dari itu, etnis Tionghoa mendominasi banyak perusahaan di Indonesia. Hingga tahun 2013 jumlah TKA (Tenaga Kerja Asing) dari China jumlahnya mencapai 10.291 orang (Depnakertrans.go.id, 2013).

Usaha kecil sampai perusahaan besar etnis Tionghoa di Indonesia banyak yang dikelola sebagai usaha keluarga etnis Tionghoa, contohnya Salim Group, Khong Guan, PT. Cap Orang Tua, perusahaan jamu Jago, perusahaan jamu Air Mancur, dan lain-lain (Edison, 2011). Dalam pembauran di Indonesia perusahaan-perusahaan etnis Tionghoa mempekerjakan orang-orang pribumi sebagai karyawan didalamnya (Tan, 2008). Dikutip media online edisi 17 Agustus 2012 yang menyatakan bahwa tidak ada diskriminasi dalam perusahaan etnis Tionghoa yang mempekerjakan karyawan pribumi. Berdasarkan pengalaman Dhika salah seorang karyawan BCA menyatakan tidak pernah merasakan diskriminasi, berikut pernyataannya:

“Di sini kalau kerja mereka bagus dan mampu menjalani tugas dengan baik, ya akan diberi imbalan yang sepatutnya, tanpa melihat etnis mereka,” (www.beritasatu.com, 2012).

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Bjerke (2000: 117-120) menjelaskan karakteristik budaya Tionghoa di ruang lingkup perusahaan atau bisnis dalam 5 pembahasan, yaitu kekuasaan dan otokrasi (*power and autocracy*), kekeluargaan (*familism*), jaringan relasi (*guanxi*), harga diri dan wibawa (*face and prestige*), fleksibel dan bertahan hidup (*flexibility and endurance*). Selain itu orang-orang Tionghoa mempunyai prinsip-prinsip tertentu dalam berbisnis diantaranya yaitu agresif mengenai kualitas barang, untung, dan rugi, bekerja dengan cepat, berani mengambil resiko, tahan banting, tidak menyerah pada nasib, dan mempunyai semangat berjuang (Seng, 2006).

Penelitian yang dilakukan oleh Profesor Geert Hofstede menjelaskan bahwa budaya yang dianut dapat mempengaruhi kebijakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan (Dessler, 2000). Salah satu ciri khas kepemimpinan Cina yaitu adanya pengaruh religiusitas dan budaya leluhur (Whitehead & Brown, 2011). Budaya leluhur tersebut terlihat pada warga Tionghoa yang masih memegang nilai-nilai dan pemikiran konfusianisme yang percaya bahwa kunci dari keberhasilan adalah bekerja keras dan berani berusaha melalui sikap dan keyakinan (Seng, 2006). Paham konfusianisme ini menekankan etika dalam kehidupan keluarga, masyarakat, dan kehidupan berbangsa serta bernegara. Konfusianisme berpusat di sekitar 5 topik utama, yakni *ren* (*humanity/kemanusiaan*), *xiao* (*filial piety/bakti*), *zhi* (*wisdom/kebijaksanaan*), *yi* (*righteousness/kebenaran*), dan *li* (*propriety/ sopan santun*). Ajaran-ajaran yang lain seperti *loyalty* (kesetiaan) merupakan turunan dari kelima ajaran pokok ini (Rozie, 2012).

Budaya leluhur tersebut berpengaruh pada nilai-nilai yang dianut oleh warga Tionghoa, salah satunya berpengaruh pada nilai-nilai kerja atau *work value*. *Work value* menurut Hofstede (1980) adalah penilaian dan orientasi individu terhadap pekerjaan, hubungan pribadi, dan anggota

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

perusahaan yang berdampak pada loyalitas individu pada perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain *work value* yaitu sikap atau orientasi seseorang terhadap suatu pekerjaan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Bond et al bersama dengan Hofstede (dalam Matsumoto & Juang, 2002) menemukan kesuksesan bisnis dan industri di Asia: Jepang, Hong Kong, Korea, Taiwan, dan China memiliki nilai-nilai yang khas yaitu dinamisme konfusianisme. Nilai-nilainya meliputi kegigihan dan ketekunan, hubungan berdasarkan status, pelestarian aturan, penghematan, dan rasa malu. Ajaran konfusianisme melekat dalam *work value* masyarakat Tionghoa yang disebut *Chinese work value*.

Huang, Eveleth & Huo (1998) menjelaskan *Chinese work value* dipengaruhi oleh ajaran konfusianisme terdiri dari *collectivism* (memprioritaskan tujuan kelompok atas kepentingan pribadi), *endurance* (kesabaran dan ketekunan), *hard work* (penghematan dan kemantapan), dan *guanxi* (berorientasi pada relasi, menghormati tatanan sosial dan tidak memermalukan orang lain) akan membantu untuk menciptakan individu yang berdedikasi, memiliki motivasi, bertanggung jawab, dengan rasa komitmen dan loyalitas yang tinggi kepada institusi atau organisasi kerja sehingga meningkatkan kesejahteraan pegawai dan kepuasan kerja. Secara khusus, sesuai dengan tradisi Konfusian, komitmen organisasi dan hubungan sosial yang harmonis (*guanxi*) memiliki fitur utama dari nilai kolektivistis Cina. Dalam penelitian Lu (2006) dikatakan bahwa karyawan dengan *Chinese work value* memiliki hubungan relasi yang lebih baik dalam nilai *collectivism* sehingga dapat mereduksi stres kerja. Hasil penelitian Lu, Kao, Siu, & Chang (2011) menjelaskan bahwa *Chinese work value* menekan stres kerja karyawan dan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pada intinya *Chinese work value* menekankan pada kesetiaan pada perusahaan dan yang diidentifikasi dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Chang & Lu, 2007) di Cina daratan perusahaan-perusahaan menggunakan slogan “Cintai Pabrik Anda Sebagai Keluarga Anda” untuk menumbuhkan *Chinese work value*, sedangkan di Taiwan kesetiaan pada perusahaan ditunjukkan dengan bekerja lembur secara sukarela tanpa kompensasi.

Wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada seorang karyawan pribumi PT. D Bandung yang merupakan perusahaan kepemilikan etnis Tionghoa. Subjek telah bekerja selama 25 tahun di perusahaan tersebut. Subjek mengaplikasikan nilai kerja keras yang ditunjukkan dengan bekerja selama 10 sampai 12 jam bahkan subjek membawa pekerjaan ke rumah jika pekerjaan tidak terselesaikan di kantor. Namun gaji yang diterima oleh subjek tetap untuk waktu kerja 8 jam. Walaupun jabatannya sebagai staff dengan masa kerja selama 25 tahun namun gaji yang dibayarkan tidak lebih dari Rp. 2.000.000,- (Hari Minggu 26 Januari 2014 pukul 19.32 WIB).

Dari fenomena di atas peneliti memilih untuk mengkaji lebih dalam mengenai karyawan pribumi yang bekerja di perusahaan etnis Tionghoa dengan pekerja dalam *Chinese work value*. Maka dari itu peneliti mendalami pemaknaan *Chinese work value* pada karyawan pribumi di Perusahaan kepemilikan Etnis Tionghoa di Bandung. Peneliti memilih Bandung karena warga Tionghoa melakukan kegiatan ekonomi sejak tahun 1930, pada saat itu para penduduk Tionghoa di Bandung melakukan strategi-strategi bisnis dalam kebijakan pemerintahan Bandung yang tidak berpihak pada golongan Tionghoa. Hal ini menciptakan etos kerja yang tidak pernah berhenti dan masih banyak perusahaan yang berjalan hingga saat ini (Skober, 2006).

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

B. Fokus Penelitian

Bedasarkan latar belakang diatas fokus dalam penelitian ini yaitu pemaknaan *Chinese work value* karyawan pribumi di perusahaan kepemilikan etnis Tionghoa di Bandung. Menurut Ucanok (2009) *work value* adalah prinsip yang dianut seseorang untuk mengarahkan perilaku mencapai tujuan kerja dan kriteria untuk memilih dalam mencapai tujuan kerja, nilai kerja mempengaruhi penting atau tidaknya pekerjaan dalam kehidupan individu. Huang, Eveleth & Huo (1998) menjelaskan *Chinese work value* diantaranya *collectivism* (memprioritaskan tujuan kelompok atas kepentingan pribadi), *endurance* (kesabaran dan ketekunan), *hard work* (penghematan dan kemantapan), dan *guanxi* (berorientasi pada relasi, menghormati tatanan sosial dan tidak mempermalukan orang lain). Karyawan yang menjadi subjek dalam penelitian ini yaitu karyawan tersebut harus menjadi bawahan kerja seorang pemimpin etnis Tionghoa secara struktur organisasi atau bekerja pada perusahaan dengan kepemilikan etnis Tionghoa.

C. Pertanyaan Penelitian

Dari latar belakang di atas pertanyaan yang dapat dirumuskan yaitu bagaimana pemaknaan *Chinese work value* karyawan pribumi di perusahaan kepemilikan etnis Tionghoa di Bandung.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pemaknaan *Chinese work value* karyawan pribumi di perusahaan kepemilikan etnis Tionghoa di Bandung.

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Bagi bidang Psikologi Industri dan Organisasi, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dalam mengembangkan teori tentang *Chinese work value* karyawan pribumi di perusahaan kepemilikan etnis Tionghoa di Bandung.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi karyawan untuk dapat mengatasi konflik yang mungkin terjadi akibat perbedaan budaya *work value*, dan juga mengatasi kesenjangan selama ini terjadi antara pribumi dan etnis Tionghoa. Disamping itu penelitian dapat menumbuhkan rasa kepemilikan karyawan atas perusahaan mereka bekerja demi kemajuan perusahaan. Penelitian ini memberikan masukan dan sumber acuan bagi pembaca atau penelitian lain untuk menjadi pembanding terhadap masalah-masalah terkait topik serupa.

Sri farhani, 2014

Pemaknaan Chinese Work Value Karyawan Pribumi Di Perusahaan Kepemilikan Etnis Tionghoa Di Bandung

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu