

PENGARUH KONSELING LINTAS BUDAYA TERHADAP PENYESUAIAN KARYAWAN DI TEMPAT KERJA MULTIKULTURAL

**Cucum Novianti, Nabilaa Faizatuz Zuhriyah, Umul Quro, A Hasby
Asshiddieqiy**

^{1,2,3,4}Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon, Indonesia

E-mail: cucum.noviyanti@gmail.com, nabilaafaizatuzzuhriyah13@gmail.com,
ummulquro119@gmail.com, hsbysidky@gmail.com

ABSTRAK

Globalisasi dan pergeseran demografis telah meningkatkan keragaman budaya di tempat kerja, menghadirkan tantangan baru dalam hal komunikasi dan adaptasi. Penyesuaian karyawan penting untuk produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan. Konseling lintas budaya membantu individu memahami dan menavigasi tantangan dalam lingkungan kerja multikultural. Menganalisis dampak konseling lintas budaya terhadap penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural. Metode penelitian menggunakan literatur review kualitatif dengan analisis sintesis. Konseling lintas budaya meningkatkan pemahaman lintas budaya, toleransi, dan keterampilan komunikasi, membantu mengatasi hambatan penyesuaian. Penelitian ini menekankan pentingnya teknik narasi dan peningkatan kesadaran budaya dalam sesi konseling. Dukungan sosial dari kolega dan manajemen memperkuat dampak positif konseling lintas budaya. Konseling lintas budaya merupakan alat penting untuk meningkatkan penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural. Penerapan konseling lintas budaya dalam kebijakan SDM dan dukungan manajemen diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan produktif. Kesimpulan Penting bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja yang memiliki keragaman budaya karena hal ini memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. Konseling lintas budaya telah menjadi alat yang populer untuk membantu orang dalam memahami dan mengatasi hambatan-hambatan ini. Konseling ini membantu orang mengelola stres dan konflik, meningkatkan pemahaman lintas budaya, dan mendorong integrasi budaya dengan penekanan pada kesadaran budaya, pengetahuan, dan keterampilan lintas budaya.

Kata Kunci: konseling lintas budaya, penyesuaian karyawan, tempat kerja multikultural, kesadaran budaya.

ABSTRACT

Globalization and demographic shifts have increased cultural diversity in the workplace, presenting new challenges in terms of communication and adaptation. Employee attunement is important for productivity, job satisfaction, and well-being. Cross-cultural counseling helps individuals understand and navigate the challenges of a multicultural work environment. Analyzing the impact of cross-cultural counseling on employee adjustment in a multicultural workplace. The research method uses a qualitative literature review with synthesis analysis. Cross-cultural counseling

improves cross-cultural understanding, tolerance, and communication skills, helping to overcome barriers to adjustment. This research emphasizes the importance of narrative techniques and increasing cultural awareness in counseling sessions. Social support from colleagues and management strengthens the positive impact of cross-cultural negotiations. Cross-cultural counseling is an important tool to improve employee adjustment in a multicultural workplace. Implementation of cross-cultural counseling in HR policies and management support is necessary to create an inclusive and productive work environment. Conclusion It is important for employees to adjust to a culturally diverse workplace as this affects their well-being and productivity. Cross-cultural counseling has become a popular tool to help people understand and overcome these barriers. This counseling helps people manage stress and conflict, improve cross-cultural understanding, and encourage cultural integration with an emphasis on cross-cultural awareness, knowledge, and skills.

Keywords: cross-cultural counseling, employee adjustment, multicultural workplace, cultural awareness.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan keberagaman budaya, suku, bahasa, agama dan ritual dapat dikenal juga sebagai masyarakat multikultural. Masyarakat multikultural dapat diartikan sebagai sekelompok etnis dan budaya yang mempunyai cara pandang dan nilai yang berbeda-beda dalam memandang dunia, menghadapi permasalahan dan mencari solusi (Saumantri, 2023). Dari sinilah muncul istilah multikulturalisme yang pada dasarnya merupakan pandangan dunia yang kemudian dapat diterjemahkan ke dalam berbagai kebijakan budaya yang mengakui realitas keberagaman, pluralitas dan multikultural yang ada dalam kehidupan masyarakat (Liata & Fazal, 2021). Menurut (Solihah, 2023) *The process of counseling people from a different culture or cultures other than the therapist's own is known as multicultural counseling*. Multikulturalisme merupakan kompetensi yang perlu dimiliki oleh konselor. Konselor harus menyadari pentingnya memahami budaya masing-masing individu, sehingga dapat mengidentifikasi dan mengelola teknik konseling dengan perbedaan tersebut (Mufrihah, 2014).

Di era globalisasi saat ini, tempat kerja merupakan lingkungan multikultural di mana individu-individu dari latar belakang budaya berbeda bekerja sama. Fenomena ini menimbulkan tantangan baru dalam hal komunikasi interpersonal dan adaptasi terhadap lingkungan kerja yang beragam budaya. Penyesuaian karyawan penting dalam lingkungan kerja multikultural karena dapat mempengaruhi produktivitas, kepuasan kerja, dan kesejahteraan pribadi (Kurniasih & Perkasa, 2024). Namun penyesuaian ini tidak selalu mudah dilakukan dan seringkali memerlukan bantuan berupa nasehat. Konseling lintas budaya adalah proses konseling yang dilakukan oleh para profesional untuk membantu individu dari latar belakang budaya yang berbeda memahami dan menavigasi tantangan yang mungkin mereka hadapi dalam konteks budaya yang berbeda (Wahyu et al., 2023). Tujuan utama dari konseling lintas budaya adalah untuk meningkatkan pemahaman lintas budaya, memfasilitasi integrasi budaya, dan membantu individu mencapai kesejahteraan psikologis dalam lingkungan yang beragam budaya.

Heterogenitas budaya pada akhirnya dapat menimbulkan kontaminasi budaya, sehingga menimbulkan ketidakcocokan, gesekan, dan konflik internal. Perbedaan budaya ibarat pedang bermata dua Agama dan Perubahan Sosial di Basis Multikulturalisme: Sebuah Upaya Menyemai Teologi Pedagogi Damai di Tengah Keragaman Agama dan Budaya di Kabupaten Malang(S.

Arifin et al., 2021). Tempat kerja saat ini tampaknya merupakan tempat kerja yang terdiri dari berbagai macam orang. Pada dasarnya, menggabungkan keberagaman ini adalah sebuah teka-teki untuk melihat apa yang akan memberikan hasil terbaik.

Penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural mengacu pada kemampuan individu untuk beradaptasi, berkomunikasi dan bekerja secara efektif dalam lingkungan kerja yang beragam budaya (Kusherdiana, 2020). Adaptasi ini mencakup pemahaman terhadap norma budaya, kemampuan berkomunikasi secara efektif dengan individu yang berbeda latar belakang budaya, serta keterampilan menghadapi konflik dan perbedaan (Utami, 2015). Konseling lintas budaya dapat mempunyai dampak yang signifikan terhadap penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural (Kelly, 2015). Melalui konseling, individu dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang budayanya sendiri dan budaya orang lain, meningkatkan keterampilan komunikasi lintas budaya, dan mempelajari strategi untuk menghadapi konflik dan perbedaan budaya. Dengan demikian, konseling lintas budaya dapat membantu meningkatkan penyesuaian karyawan dalam lingkungan kerja multikultural yang berkontribusi terhadap kesejahteraan individu dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Wibowo, 2018).

Penelitian sebelumnya Derald (2019) menemukan bahwa konseling lintas budaya telah terbukti meningkatkan pemahaman lintas budaya, toleransi, dan keterampilan komunikasi, sehingga membantu mengatasi hambatan penyesuaian. Namun, penelitian ini mengidentifikasi beberapa perbedaan penting. Pertama, penelitian ini menekankan pentingnya penggunaan teknik narasi dan peningkatan kesadaran budaya dalam sesi konseling, aspek yang belum dikaji secara mendalam pada penelitian sebelumnya. Kedua, penelitian ini menemukan bahwa dukungan sosial dari kolega dan manajemen memainkan peran penting dalam memperkuat dampak positif konseling lintas budaya. Dalam penelitian ilmiah ini mengkaji lebih mendalam dampak konseling lintas budaya terhadap penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih baik mengenai pentingnya konseling lintas budaya dalam mendukung penyesuaian individu di tempat kerja yang beragam lingkungan budaya.

METODE DAN PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan jenis literature review. Penelitian ini merupakan jenis literature review dimana peneliti melakukan pencarian referensi teori yang relevan dengan kasus penelitian. Menurut Crosswell, penelitian John W literature review merupakan ringkasan tertulis dari jurnal ilmiah, buku, artikel dan dokumentasi dalam menjelaskan teori dan informasi yang dibutuhkan Peneliti.

Hasil analisis tersebut disintesis untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang bagaimana konseling lintas budaya mempengaruhi penyesuaian karyawan dalam lingkungan kerja multikultural. Dalam sintesis ini, perhatian diberikan pada faktor-faktor seperti strategi konseling yang efektif, tantangan yang dihadapi dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dengan menggunakan metode kualitatif dan tinjauan pustaka, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan mendalam dan komprehensif mengenai pentingnya konseling lintas budaya dalam meningkatkan penyesuaian karyawan di tempat kerja multikultural, serta rekomendasi praktis untuk penerapannya di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konseling Lintas Budaya

Konseling lintas budaya diartikan sebagai proses konseling yang mempertimbangkan perbedaan budaya antara konselor dan klien dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana budaya mempengaruhi persepsi, sikap, dan perilaku individu. Dalam konteks tempat kerja multikultural, konseling lintas budaya menjadi lebih relevan karena karyawan berasal dari latar belakang budaya yang beragam. Menurut Holik (2016) kompetensi multikultural menyatakan bahwa konselor harus memiliki kesadaran, pengetahuan, dan keterampilan yang memadai untuk bekerja secara efektif dengan klien dari latar belakang budaya yang berbeda. Kesadaran akan nilai-nilai budaya sendiri dan klien, pengetahuan tentang pandangan dunia yang

berbeda, serta keterampilan dalam menerapkan teknik-teknik yang sensitif secara budaya, sangat penting dalam konseling lintas budaya.

Hal ini menuntut konselor untuk memahami nilai dan norma budaya klien, tetapi juga mampu beradaptasi dengan berbagai cara dalam melihat dan mendekati masalah yang berbeda dari budayanya sendiri. Penelitian ini menunjukkan bahwa konseling lintas budaya merupakan metode yang efektif untuk membantu karyawan dalam menghadapi stres dan konflik yang timbul dari keragaman budaya. Hal ini dapat dicapai melalui peningkatan kesadaran diri budaya dan pengembangan kemampuan komunikasi lintas budaya, sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja baru yang berbeda. Salah satu teknik yaitu penggunaan naratif, di mana karyawan didorong untuk menceritakan pengalaman mereka untuk menemukan makna dan mengatasi tantangan budaya.

Konseling lintas budaya berlandaskan prinsip fundamental, yaitu kesadaran diri budaya (*cultural self-awareness*), pengetahuan budaya (*cultural knowledge*), dan keterampilan lintas budaya (*cross-cultural skills*). Kesadaran diri budaya merupakan kapasitas konselor dalam memahami dan mengenali nilai-nilai, keyakinan, dan bias budayanya sendiri. Hal ini esensial untuk mencegah penilaian yang tidak objektif terhadap klien dari latar belakang budaya berbeda dan untuk membangun hubungan yang saling menghormati. Pengetahuan budaya merupakan pemahaman komprehensif tentang norma, nilai, dan praktik yang dianut oleh berbagai masyarakat. Pemahaman ini esensial bagi konselor untuk menggali informasi mendalam mengenai latar belakang budaya klien, termasuk sejarah, tradisi, dan struktur sosialnya. Hal ini bertujuan untuk memahami konteks permasalahan yang dihadapi klien secara holistik dan memfasilitasi intervensi konseling yang efektif dan sesuai dengan budaya klien.

Keterampilan lintas budaya merupakan kompetensi praktis yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dengan orang-orang dari latar belakang budaya yang beragam. Kemampuan ini mencakup komunikasi yang sensitif terhadap budaya, penerapan teknik konseling yang disesuaikan dengan kebutuhan budaya spesifik, dan strategi untuk menangani konflik antarbudaya. Keterampilan ini sangat penting untuk membangun lingkungan konseling yang inklusif dan suportif bagi klien dari berbagai budaya.

Konselor yang efektif harus memiliki pemahaman mendalam tentang budaya klien mereka dan menunjukkan sensitivitas terhadap perbedaan budaya. Kompetensi budaya ini mencakup pengetahuan tentang nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik budaya klien yang beragam. Kurangnya pengetahuan ini dapat menghambat proses konseling karena konselor mungkin tidak dapat memahami konteks perilaku dan masalah klien secara akurat. Oleh karena itu, adaptabilitas dan fleksibilitas dalam pendekatan konseling sangatlah penting. Konselor harus mampu menyesuaikan teknik dan strategi mereka untuk memenuhi kebutuhan unik klien dari berbagai latar belakang budaya. Pendekatan yang kaku dan tidak sensitif terhadap budaya dapat menyebabkan klien merasa tidak dipahami atau bahkan teralienasi. Fleksibilitas memungkinkan konselor untuk menggunakan berbagai metode, seperti pendekatan naratif atau terapi kelompok, sesuai dengan preferensi budaya klien. Dukungan dan partisipasi aktif manajemen dalam program konseling lintas budaya menunjukkan komitmen mereka terhadap keberagaman dan inklusi. Hal ini dapat menciptakan budaya perusahaan yang lebih inklusif dan harmonis, serta meningkatkan moral dan produktivitas karyawan. Manajemen juga harus memastikan terjalannya komunikasi terbuka dan lingkungan yang suportif, di mana karyawan merasa nyaman untuk berbagi tantangan budaya yang mereka hadapi.

B. Penyesuaian Karyawan di Tempat Kerja Multikultural

Dinamika kerja multikultural menghadirkan peluang untuk memperkaya wawasan, mendorong inovasi, dan memupuk pemahaman antarbudaya. Namun, perbedaan budaya, bahasa, dan norma sosial kerap memicu tantangan dalam penyesuaian. Upaya penanggulangan hambatan ini membutuhkan dukungan sosial dari kolega dan manajemen, pelatihan lintas budaya, serta program konseling. Keragaman bahasa dan budaya dalam lingkungan kerja multikultural

menghadirkan tantangan yang signifikan terhadap komunikasi dan interaksi antar karyawan. Perbedaan latar belakang budaya dapat menimbulkan kesalahpahaman dan konflik akibat kesulitan dalam memahami pesan verbal dan nonverbal. Ketidakmampuan menguasai bahasa mayoritas di tempat kerja dapat membatasi akses terhadap informasi penting, peluang pengembangan karier, dan menghambat kinerja tim secara keseluruhan. Stereotip dan prasangka merupakan hambatan besar bagi karyawan kelompok minoritas di tempat kerja. Para karyawan ini rentan terhadap evaluasi yang tidak obyektif dan perlakuan diskriminatif berdasarkan identitas budaya atau etnis mereka. Hal ini berdampak negatif pada kepercayaan diri, motivasi dan kesehatan mental mereka serta dapat menghambat partisipasi aktif mereka dalam organisasi.

C. Efektivitas Konseling Lintas Budaya dalam Penyesuaian Karyawan

Penelitian ini mengkaji peran konseling lintas budaya dalam membantu karyawan mengatasi stres dan konflik akibat perbedaan budaya di tempat kerja (Anwari et al., 2016). Temuan menunjukkan bahwa intervensi konseling efektif dalam membekali karyawan dengan strategi adaptasi dan meningkatkan pemahaman mereka terhadap dinamika budaya. Pengembangan keterampilan komunikasi lintas budaya pun terbukti berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, implementasi program konseling lintas budaya relevan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan suportif bagi semua anggota tim (Fiernaningsih et al., n.d.). Penerapan teknik narasi dalam konseling lintas budaya memfasilitasi proses konstruksi makna bagi karyawan dengan menghubungkan pengalaman pribadi mereka dengan konteks budaya mereka. Melalui proses storytelling, karyawan dapat mengeksplorasi identitas budayanya, menyelesaikan konflik internal, dan menemukan makna lebih dalam dari keragaman budaya. Hal ini meningkatkan kemampuan mereka untuk mengatasi hambatan komunikasi dan konflik antar budaya secara lebih konstruktif, serta membangun hubungan yang lebih kuat dalam lingkungan kerja multikultural.

Sesi konseling terkait peningkatan kesadaran budaya terbukti efektif membantu karyawan memahami perspektif budaya lain dan memperluas wawasan mereka tentang keberagaman. Peningkatan kesadaran diri budaya ini memfasilitasi pengenalan asumsi dan prasangka pribadi, serta pengembangan empati yang lebih dalam terhadap budaya lain (A. Arifin et al., 2023). Hal ini berimplikasi pada peningkatan hubungan interpersonal di tempat kerja, menciptakan lingkungan yang lebih inklusif dan harmonis, serta membuka peluang kolaborasi lintas budaya yang efektif.

Penerapan program konseling lintas budaya dalam kebijakan sumber daya manusia (SDM) merupakan langkah strategis bagi perusahaan yang beroperasi di lingkungan multikultural. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa aksesibilitas dan struktur layanan konseling relevan dengan kebutuhan budaya angkatan kerja. Di sisi lain, partisipasi aktif manajemen dari seluruh tingkatan memperkuat komitmen perusahaan terhadap inklusivitas dan dukungan terhadap keberagaman karyawan. Keterlibatan manajerial ini memungkinkan program konseling lintas budaya mencapai alokasi sumber daya yang optimal, dukungan organisasi yang kuat, dan kesadaran yang lebih besar terhadap isu multikultural di tempat kerja. Dampak positifnya antara lain memperkuat lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Penting bagi karyawan untuk menyesuaikan diri dengan tempat kerja yang memiliki keragaman budaya karena hal ini memengaruhi kesejahteraan dan produktivitas mereka. Konseling lintas budaya telah menjadi alat yang populer untuk membantu orang dalam memahami dan mengatasi hambatan-hambatan ini. Konseling ini membantu orang mengelola stres dan konflik, meningkatkan pemahaman lintas budaya, dan mendorong integrasi budaya dengan penekanan pada kesadaran budaya, pengetahuan, dan keterampilan lintas budaya. Konselor yang menyadari perbedaan budaya memainkan peran penting dalam membantu anggota staf dalam beradaptasi. Konseling lintas budaya memperkuat dampak menguntungkan dari

konseling lintas budaya dan membuka pintu bagi toleransi dan pemahaman yang lebih besar melalui penggunaan teknik narasi dan pengetahuan budaya yang lebih tinggi. Konsekuensi praktis dari penelitian ini menyoroti perlunya memasukkan konseling lintas budaya dalam kebijakan SDM untuk bisnis, dengan kerjasama penuh manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, M. R., Sunuharyo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkomsel Branch Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 41(1).
- Arifin, A., Santoso, G., Kudori, M., & Tugiman, T. (2023). Peran Budaya dan Bahasa dalam Membentuk Identitas Diri Melalui Berkebhinekaan Global, Kreatif dan Kritis di Kelas 5. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(4), 438–463.
- Arifin, S., Kholis, M. A., & Oktavia, N. (2021). Agama dan Perubahan Sosial di Basis Multikulturalisme: Sebuah Upaya Menyemai Teologi Pedagogi Damai di Tengah Keragaman Agama dan Budaya di Kabupaten Malang. *Jurnal Pendidikan Dan Sosial Keagamaan*, 8(2), 147–183.
- Derald, W. (2019). *Counseling the culturally diverse: Theory and practice*. John Wiley & Sons.
- Fiernaningsih, N., Pudji, H., Ellyn Eka, W., & Rachma Bhakti, U. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Holik, M. (2016). Review Buku: Ethical Reasoning In The Mental Health Professions. *INSIGHT: Jurnal Bimbingan Konseling*, 5(2), 204–215.
- Kelly, E. (2015). Kecerdasan Interpersonal dan Kecerdasan Intrapersonal dengan Sikap Multikultural pada Mahasiswa Malang. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 3(1), 39–59.
- Kurniasih, L., & Perkasa, D. H. (2024). Literature Review: Analisis Adaptasi Lintas Budaya Pada Ekspatriat. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, 2(7), 1–14.
- Kusherdiana, R. (2020). Pengertian Budaya, Lintas Budaya, dan Teori yang Melandasi Lintas Budaya. *Pemahaman Lintas Budaya SPAR4103/MODUL*, 1(1), 1–63.
- Liata, N., & Fazal, K. (2021). Multikultural dalam perspektif sosiologis. *Abrahamic Religions: Jurnal Studi Agama-Agama*, 1(2), 188–201.
- Mufrihah, A. (2014). Implikasi prinsip bimbingan dan konseling terhadap kompetensi multikultural konselor. *Jurnal Pelopor Pendidikan*, 7(1), 73–85.
- Solihah, I. (2023). Multicultural Counseling Awareness School Counselor in Area 3 T (Lebak Banten). *Proceeding International Conference on Religion, Science and Education*, 2, 309–314.
- Utami, L. S. S. (2015). Teori-teori adaptasi antar budaya. *Jurnal Komunikasi*, 7(2), 180–197.
- Wahyu, S., Karneli, Y., & Hariko, R. (2023). RESISTENSI KLIEN BERDASARKAN RUANG LINGKUP KONSELING LINTAS BUDAYA. *Consilium: Education and Counseling Journal*, 3(1), 309–317.
- Wibowo, M. E. (2018). *Konseling Multikultural di Abad-21*.

