

KETERAMPILAN BAHASA HOKKIEN UNTUK AKUNTAN DAN KEUANGAN: DISKRIMINASI ATAU KEBUTUHAN

Oleh:

¹Frenky Situmorang, ²Nurganda Siregar, ³Thierry Charlson Lohart,
⁴Jane Gloria Shieh, ⁵Elydya Kristina Simanullang, ⁶Chandra Steven

^{1,3,4,5,6}Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Eka Prasetya
Jl. Merapi No.8, Pusat Ps., Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212

²Universitas Deli Sumatera
Jalan Jenderal Besar Abdul Haris Nasution No 11 CDE, Pangkalan Masyhur, Kec. Medan Johor, Kota Medan, Sumatera Utara 20143

e-mail: frenky@eka-prasetya.ac.id¹, nurganda@gmail.com², thierry@gmail.com³, janegloria@gmail.com⁴,
elydya@gmail.com⁵, chandra@gmail.com⁶

ABSTRACT

The research objectives are to identify and describe employee demographic profiles. To map the employee position structure from staff to managerial level and above. To identify the diversity of ethnic backgrounds among employees. To analyze the correlation between language and organizational structure and formulate empirical conclusions regarding the dilemma of "need vs. discrimination." Research approach: Case study with a quantitative descriptive approach. The results of this study reveal that the use of Hokkien in companies has a complex dualistic function: it serves as a business necessity for specific purposes and as a functional requirement for communication strategies. For managers, Hokkien is a language that can be used effectively as a conflict. However, when the same language is used for evaluation or promotion, it becomes a more discriminatory mechanism. Therefore, the use of Hokkien as a universal competency becomes less effective.

Key words: *Hokkien, Accountant, Finance, Case Study*

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah Mengidentifikasi dan Mendeskripsikan Profil Demografis Karyawan. Memetakan struktur jabatan karyawan dari level staf hingga manajerial ke atas. Mengidentifikasi keragaman latar belakang suku di antara karyawan. Menganalisis Korelasi Antara Bahasa dan Struktur Organisasi dan Merumuskan Kesimpulan Empiris Mengenai Dilema "Kebutuhan vs. Diskriminasi. Pendekatan Penelitian: Studi Kasus (Case Study) dengan pendekatan Kuantitatif Deskriptif. Hasil penelitian Studi ini mengungkapkan bahwa penggunaan bahasa Hokkien di perusahaan memiliki fungsi dualistik yang kompleks: berfungsi sebagai kebutuhan bisnis untuk tujuan tertentu dan sebagai kebutuhan fungsional untuk komunikasi strategis. Bagi para manajer, bahasa Hokkien merupakan keterampilan inisiatif yang dapat digunakan secara efektif sebagai mekanisme resolusi konflik. Namun, ketika keterampilan yang sama digunakan untuk evaluasi atau promosi, keterampilan tersebut menjadi mekanisme yang lebih diskriminatif. Oleh karena itu, penggunaan bahasa Hokkien sebagai kompetensi universal menjadi kurang efektif.

Kata kunci: Bahasa Hokkien , Akuntan , Keuangan, Study Kasus

PENDAHULUAN

Beberapa tahun terakhir sering ditemukan informasi lowongan pekerjaan baik di surat kabar, sosial media dan situs pencaharian kerja yang memuat syarat kemampuan dalam berbahasa Hokkien. Bahasa Hokkien adalah bahasa yang digunakan sehari-hari oleh etnis Tionghoa Indonesia yang tinggal di wilayah Kota Medan. Syarat ini sering diperuntukkan untuk jabatan yang langsung berhubungan dengan keuangan perusahaan seperti akuntan, finance, purchasing, dsb. Syarat ini menjadi perdebatan di kalangan masyarakat dan pencari kerja karena lowongan pekerjaan tersebut adalah bentuk diskriminasi. Ada anggapan bahwa iklan pekerjaan yang mensyaratkan Bahasa Hokkien hanya diperuntukkan untuk etnis Tionghoa Indonesia saja, sedangkan sebahagian masyarakat lagi menganggap hal itu merupakan kebutuhan perusahaan dalam berkomunikasi dan bisnis. Menurut penelitian bahwa penguasaan bahasa asing maka akan mempermudah untuk menjalin kerjasama internasional, meningkatkan taraf perekonomian global, memperkuat sektor pariwisata, meningkatkan mobilitas tenaga kerja serta dapat bertukar informasi mengenai inovasi teknologi dan transportasi guna membangun infrastruktur (Abdullah et al., 2016). Selain isu tersebut, isu diskriminasi tentang pendidikan, gender dan kesukuan dalam syarat lowongan kerja juga menjadi masalah yang harus dibahas. Laki-laki lebih dominan menguasai jabatan tertinggi sebagai akuntan di dalam perusahaan (Ala-Heikkilä et al., 2024). Tingkat pendidikan berpengaruh negatif terhadap pengangguran karena dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi seseorang memiliki skill, motivasi, dan produktifitas tinggi dalam bekerja (Arifin & Firmansyah, 2017). Isu perbedaan ras (suku) mempengaruhi kesempatan kerja dan tingkat upah yang diterima pekerja. Perbedaan ras dan rasisme masih berlangsung saat ini terutama dalam pasar tenaga kerja, hubungan standard kerja dan serikat tenaga kerja (Ashiagbor, 2021). Hasil penelitain menjelaskan bahwa di Amerika, ras kulit hitam menerima kenaikan gaji yang tidak proporsional dan kesempatan kerja yang lebih kecil dibandingkan penduduk ras kulit putih (Wursten & Reich, 2021). Hal ini menunjukkan praktik diskriminasi dan rasisme masih terjadi di pasar tenaga kerja bahkan di negara maju sekalipun.

Dari sisi perusahaan, terutama yang berakar dari bisnis keluarga atau memiliki jaringan dagang yang erat dalam komunitas penutur Hokkien, kemampuan berbahasa ini bukanlah sekadar bonus, melainkan alat kerja yang krusial. Komunikasi dengan pemilik, negosiasi dengan pemasok, dan membangun kepercayaan (*guanxi*) dianggap lebih efektif jika dilakukan dalam bahasa ibu komunitas tersebut. Ini dipandang sebagai kebutuhan pragmatis untuk efisiensi dan kelancaran operasional.

Dari sisi pencari kerja dan prinsip kesetaraan, syarat ini dilihat sebagai sebuah bentuk diskriminasi terselubung berbasis etnis. Hal ini karena kemampuan berbahasa Hokkien sangat erat kaitannya dengan latar belakang keluarga dan suku, bukan kompetensi profesional yang bisa dipelajari secara formal di institusi pendidikan. Syarat ini secara efektif menciptakan penghalang bagi kandidat-kandidat berkompeten dari latar belakang non-Tionghoa, yang bertentangan dengan prinsip meritokrasi (penilaian berdasarkan prestasi dan keahlian).

Kesenjangan inilah yang menjadi inti masalah. Debat mengenai "diskriminasi atau kebutuhan" sering kali hanya bersifat anekdotal dan subjektif. Belum banyak penelitian yang mencoba membedah masalah ini dengan data empiris dari dalam sebuah organisasi untuk melihat bagaimana dinamika ini benar-benar terjadi di lapangan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis secara objektif dampak dari syarat bahasa Hokkien terhadap struktur, peluang, dan dinamika internal sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan yang akan di bahas meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan bahasa Hokkien mampu memoderasi pengaruh tingkat pendidikan, gender dan suku terhadap jabatan akuntan dan keuangan?
2. Apa manfaat dan tujuan syarat kemampuan menguasai Bahasa Hokkien dalam jabatan akuntan dan keuangan?
3. Bagaimana kemampuan Bahasa Hokkien karyawan akuntan dan keuangan dapat mempengaruhi bisnis perusahaan?.

Untuk mencapai tujuan utama tersebut, penelitian ini memiliki beberapa tujuan khusus yang lebih terperinci. Mengidentifikasi dan Mendeskripsikan Profil Demografis Karyawan. Memetakan struktur jabatan karyawan dari level staf hingga manajerial ke atas. Mengidentifikasi keragaman latar belakang suku di antara karyawan. Menganalisis Korelasi Antara Bahasa dan Struktur Organisasi dan Merumuskan Kesimpulan Empiris Mengenai Dilema "Kebutuhan vs. Diskriminasi":

TINJAUAN PUSTAKA

Budaya dan nilai kehidupan etnis Tionghoa di Indonesia, besar didasari oleh ajaran Tridharma yang menggabungkan filsafat Konfusianisme, Taoisme, dan Buddhisme. Ajaran ini secara tidak sadar akhirnya mempengaruhi etnis Tionghoa dalam menjalankan usahanya (Chandra & Iqbal, 2025). Asal usul dialek Hokkien berasal dari dua varian, yaitu Quanzhou hua dan Zhangzhou hua (Troyer & Ong, 2022). Varian-varian tersebut bergabung dan akhirnya dikenal sebagai dialek Amoy ketika kota Xiamen menjadi pusat perdagangan yang populer pada abad ke-18 (Sim & Heng, 2017).

Bahasa asing dapat memudahkan perusahaan-perusahaan asing berkomunikasi dan berinvestasi dengan perusahaan di Indonesia, bahkan perusahaan Indonesia dapat memperoleh informasi diluar negeri secara langsung maupun tidak langsung (Cavallaro et al., 2009). Bahasa asing juga diperlukan untuk mempersiapkan dan mengikuti arus perekonomian, mengikuti perkembangan teknologi di era modern serta memperluas relasi (Hilmi & Humaira, 2024)

Citra gender seorang akuntan manajemen tidaklah tetap, melainkan merupakan fenomena yang diproduksi secara sosial sehingga terbuka untuk direfleksikan dan diubah. Namun, meskipun pemahaman tentang gender sebagai sesuatu yang diproduksi secara sosial menekankan sifatnya yang dinamis, pemahaman tentang gender cenderung relatif permanen, dan perubahan dalam pemahaman tersebut biasanya lambat (Ala-Heikkilä et al., 2024).

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia (Mawarni & Nuraini, 2021). Pendidikan tidak hanya menambah cara-cara melaksanakan kerja yang baik dan juga dapat mengambil keputusan dalam pekerjaan atau dengan kata lain pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas akan tetapi juga merupakan landasan untuk pengembangan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana dan prasarana yang ada di sekitar kita untuk kelancaran pelaksanaan tugas (Arifin & Firmansyah, 2017).

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian: Studi Kasus (Case Study) dengan pendekatan Kuantitatif Deskriptif.

Studi Kasus: Karena penelitian berfokus secara intensif pada satu entitas tunggal (satu perusahaan) untuk memahami kompleksitas dan dinamika internal secara mendalam.

Kuantitatif Deskriptif: Karena tujuan utamanya adalah untuk mendeskripsikan karakteristik populasi (karyawan) menggunakan data numerik (jumlah, frekuensi, persentase). Penelitian ini tidak menguji hipotesis dengan statistik inferensial yang kompleks, melainkan menyajikan gambaran (deskripsi) faktual dari situasi yang ada.

Populasi dan Sampel

Populasi: Seluruh karyawan di departemen akuntansi dan keuangan di perusahaan yang diteliti.

Sampel: Dalam kasus ini, penelitian menggunakan sensus atau total sampling, di mana seluruh populasi yang berjumlah 174 karyawan dijadikan sebagai responden. Ini menghilangkan sampling error dan memberikan gambaran yang akurat tentang kondisi di perusahaan tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Data primer dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur (structured questionnaire) atau survei. Kuesioner ini dirancang untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai:

Variabel Demografi: Pilihan ganda atau isian singkat untuk tingkat pendidikan, level jabatan, dan suku.

Variabel Keterampilan Bahasa: Menggunakan skala likert atau skala peringkat (misalnya: 1=Sangat Tidak Mampu, 2=Tidak Mampu, 3=Sedang-sedang, 4=Sangat Mampu) untuk mengukur persepsi diri karyawan terhadap empat keterampilan bahasa Hokkien.

Teknik Analisis Data

Analisis Statistik Deskriptif: Data yang terkumpul diolah untuk menghasilkan statistik deskriptif. Teknik yang digunakan meliputi:

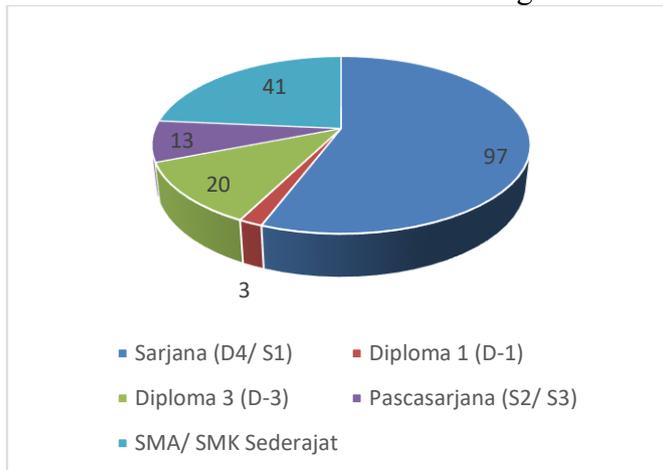
Distribusi Frekuensi: Menghitung jumlah responden (frekuensi) untuk setiap kategori (misalnya, 97 orang S1, 101 orang Tionghoa, 94 orang Staff).

Persentase: Mengubah frekuensi menjadi persentase untuk memudahkan perbandingan dan interpretasi.

Analisis Komparatif Sederhana (Cross-Tabulation): Meskipun tidak disebutkan secara eksplisit, proses penarikan kesimpulan melibatkan perbandingan antar variabel. Misalnya, membandingkan distribusi suku di level manajerial vs. level staf, atau membandingkan tingkat pendidikan dengan kemampuan bahasa. Ini dilakukan secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola dan tren dalam data.

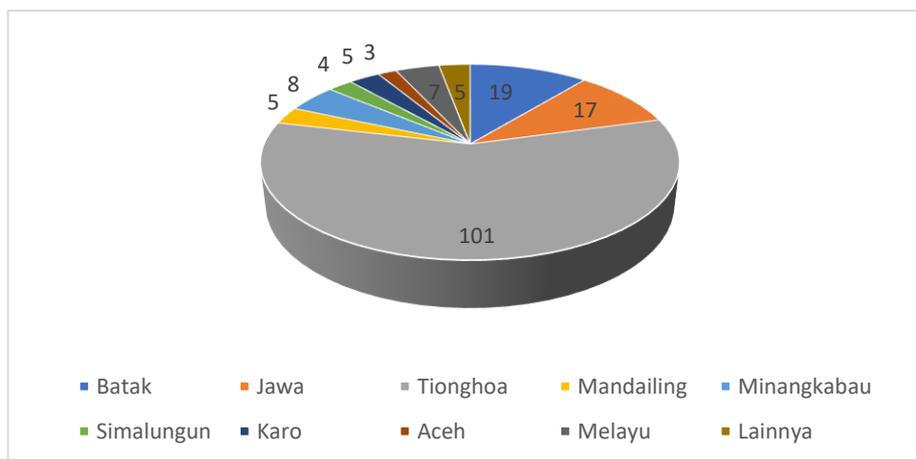
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berisi hasil dan pembahasan minimal lebih dari satu setengah halaman.



Gambar 1
Statistik Tingkat Pendidikan

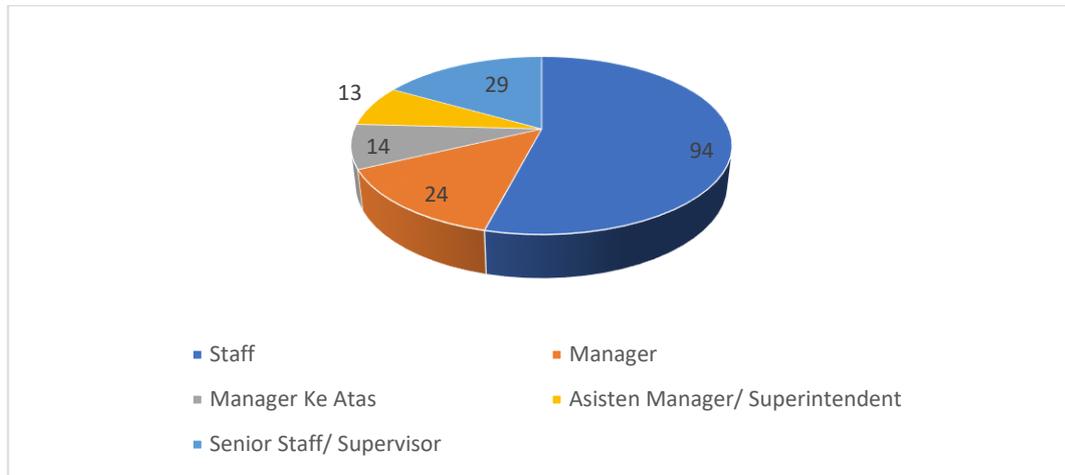
Untuk memahami dampak dari syarat seperti ini, mari kita lihat gambaran umum latar belakang pendidikan para karyawan. Berdasarkan data yang dihimpun, dari total 174 responden, komposisi pendidikannya adalah sebagai berikut. Sarjana (D4/S1): 97 orang (55,7%). SMA/SMK Sederajat: 41 orang (23,6%). Diploma 3 (D-3): 20 orang (11,5%). Pascasarjana (S2/S3): 13 orang (7,5%). Diploma 1 (D-1): 3 orang (1,7%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kualifikasi Sarjana (S1), yang merupakan standar emas untuk posisi profesional di bidang akuntansi dan keuangan. Ada juga karyawan dengan kualifikasi sangat tinggi (Pascasarjana) dan tenaga kerja terampil dari level diploma dan SMK.



Gambar. 2 Latar belakang suku

Data menunjukkan bahwa kolam talenta (talent pool) untuk posisi ini sangat beragam. Pertama, mari kita lihat latar belakang suku dari 174 responden. Tionghoa: 101 orang (58%). Batak: 19 orang (10,9%). Jawa: 17 orang (9,8%). Minangkabau: 8 orang (4,6%). Melayu: 7 orang (4%). Mandailing: 5 orang (2,9%). Karo: 5 orang (2,9%). Simalungun: 4 orang (2,3%). Aceh: 3 orang (1,7%). Lainnya: 5 orang (2,9%). Dari data ini, jelas terlihat bahwa meskipun mayoritas responden berlatar belakang Tionghoa, ada sebanyak 73 orang atau sekitar 42% yang berasal dari berbagai suku lain di Indonesia.

Mereka adalah talenta-talenta dari suku Jawa, Batak, Minang, dan lainnya yang turut bersaing di pasar kerja.

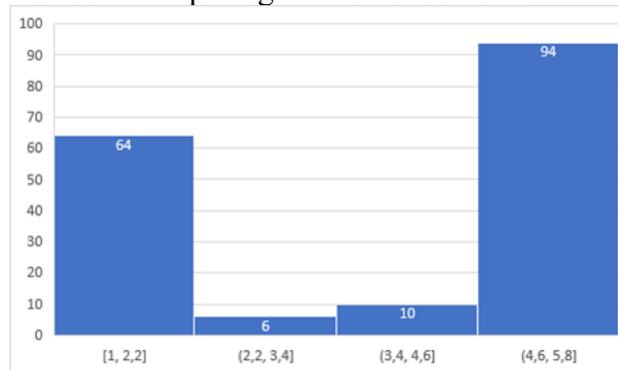


Gambar. 3 latar belakang jabatan

Staff berjumlah 94, Manager berjumlah 24, Manager Ke Atas berjumlah 14, Asisten Manager/ Superintendent berjumlah 13, Senior Staff/ Supervisor berjumlah 29.

Pada penelitian ini peneliti melakukan beberapa wawancara kepada karyawan dengan Pertanyaan sebagai berikut :

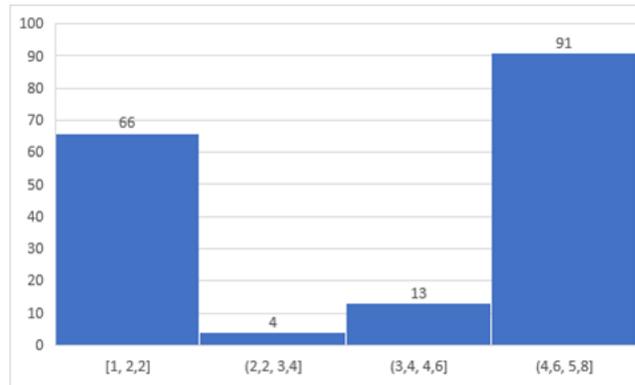
“Saya mampu mendengar percakapan dan menjawab pertanyaan dalam Bahasa Hokkien” dengan hasil wawancara pada gambar di bawah ini:



Gambar. 4 Hasil wawancara

Dilakukan kepada 174 karyawan dengan Tingkat jawaban jika semakin memiliki angka lebih tinggi maka Tingkat pengetahuan tentang Bahasa hokkien semakin mengerti. Maka hasil dari wawancara adalah ada 94 karyawan menyampaikan sangat mampu mendengar, sedangkan 64 karyawan sangat tidak mampu kemudian diikuti 10 karyawan sedang-sedang, dan 6 orang tidak mampu memahami.

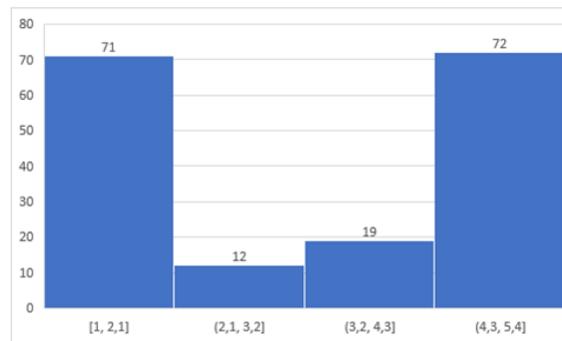
Kemudian dilakukan wawancara kedua dengan pertanyaan sebagai berikut “Saya mampu mendeskripsikan dan menjelaskan suatu objek atau peristiwa dalam Bahasa Hokkien” dengan hasil dibawah ini:



Gambar. 5 hasil wawancara

Dilakukan kepada 174 karyawan dengan tingkat jawaban jika semakin memiliki angka lebih tinggi maka tingkat pengetahuan tentang Bahasa Hokkien semakin mengerti. Maka hasil dari wawancara adalah ada 91 karyawan menyampaikan sangat mampu mendeskripsikan dan menjelaskan suatu objek atau peristiwa dalam Bahasa Hokkien, sedangkan 66 karyawan sangat tidak mampu kemudian diikuti 13 karyawan sedang-sedang, dan 4 orang tidak mampu mendeskripsikan dan menjelaskan suatu objek atau peristiwa dalam Bahasa Hokkien.

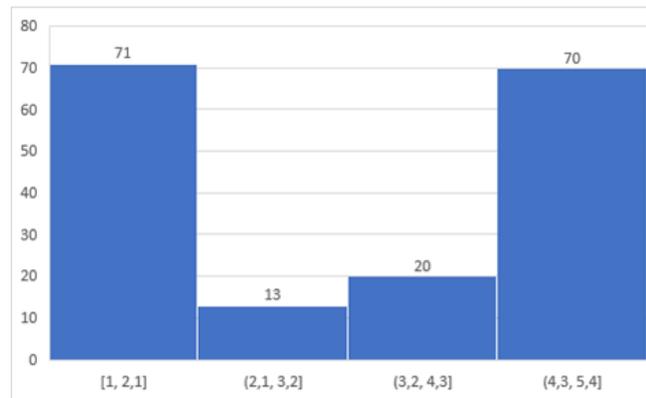
Kemudian dilakukan wawancara kedua dengan pertanyaan sebagai berikut “Saya mampu membaca teks dan menjawab pertanyaan dalam teks Bahasa Hokkien” dengan hasil dibawah ini :



Gambar. 6 hasil wawancara

Dilakukan kepada 174 karyawan dengan tingkat jawaban jika semakin memiliki angka lebih tinggi maka tingkat pengetahuan tentang Bahasa Hokkien semakin mengerti. Maka hasil dari wawancara adalah ada 72 karyawan menyampaikan sangat mampu membaca teks dan menjawab pertanyaan dalam teks Bahasa Hokkien, sedangkan 66 karyawan sangat tidak mampu kemudian diikuti 13 karyawan sedang-sedang, dan 4 orang tidak mampu membaca teks dan menjawab pertanyaan dalam teks Bahasa Hokkien.

Kemudian dilakukan wawancara kedua dengan pertanyaan sebagai berikut “Saya mampu menulis sebuah kalimat/ paragraf dalam Bahasa Hokkien” dengan hasil dibawah ini :



Gambar. 7 hasil wawancara

Dilakukan kepada 174 karyawan dengan tingkat jawaban jika semakin memiliki angka lebih tinggi maka tingkat pengetahuan tentang Bahasa Hokkien semakin mengerti. Maka hasil dari wawancara adalah ada 70 karyawan menyampaikan sangat mampu menulis sebuah kalimat/ paragraf dalam Bahasa Hokkien, sedangkan 71 karyawan sangat tidak mampu kemudian diikuti 20 karyawan sedang-sedang, dan 13 orang tidak mampu menulis sebuah kalimat/ paragraf dalam Bahasa Hokkien.

PEMBAHASAN

1. Analisis Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Data komposisi pendidikan menunjukkan bahwa perusahaan ini memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan terstruktur.

Standar Profesional Tinggi: Dengan 55,7% karyawan bergelar Sarjana (S1) dan 7,5% bergelar Pascasarjana (S2/S3), jelas bahwa perusahaan menghargai dan merekrut individu berdasarkan kualifikasi akademis formal. Ini mengindikasikan bahwa kompetensi teknis di bidang akuntansi dan keuangan menjadi dasar utama dalam proses rekrutmen.

Implikasi terhadap Isu Bahasa: Ketika perusahaan sudah menetapkan standar kualifikasi formal yang tinggi (S1/S2), penambahan syarat non-akademis seperti bahasa Hokkien menciptakan sebuah paradoks. Ini bisa menimbulkan persepsi bahwa gelar dan keahlian yang diperoleh melalui pendidikan formal dapat "dinegasikan" oleh kurangnya keterampilan bahasa daerah. Karyawan yang berpendidikan tinggi (terutama 13 orang dengan gelar S2/S3) namun tidak berbahasa Hokkien mungkin akan merasa potensi karier mereka terhambat oleh faktor di luar kompetensi profesional mereka. Hal ini dapat memicu demotivasi dan perasaan diperlakukan tidak adil.

2. Analisis Berdasarkan Latar Belakang Suku

Data suku adalah inti dari perdebatan diskriminasi vs. kebutuhan.

Keragaman yang Signifikan: Meskipun mayoritas karyawan (58%) berlatar belakang Tionghoa, keberadaan 42% karyawan dari suku lain (73 orang) menunjukkan bahwa perusahaan ini, setidaknya pada level rekrutmen awal, cukup inklusif. Perusahaan mampu menarik dan mempekerjakan talenta dari berbagai latar belakang seperti Batak, Jawa, Minang, dan lainnya.

Potensi "Plafon Kaca" (Glass Ceiling): Jika keterampilan bahasa Hokkien menjadi faktor penentu untuk promosi atau akses ke proyek-proyek penting, maka secara otomatis akan tercipta "plafon kaca" bagi 73 karyawan non-Tionghoa. Mereka bisa

bekerja dengan baik, namun kariernya berisiko mandek karena hambatan bahasa yang tidak terkait dengan kinerja.

Terbentuknya "In-Group" dan "Out-Group": Dalam komunikasi sehari-hari, terutama dalam diskusi informal yang sering kali menjadi cikal bakal keputusan penting, penggunaan bahasa Hokkien dapat secara tidak sengaja menciptakan kelompok eksklusif (in-group) di antara para penuturnya. Karyawan lain (out-group) mungkin merasa terisolasi, tidak mendapat informasi penting, dan kesulitan membangun hubungan dekat dengan manajemen atau kolega senior.

3. Analisis Berdasarkan Level Jabatan

Data level jabatan memberikan konteks paling krusial untuk menentukan apakah ini diskriminasi atau kebutuhan.

Struktur Piramida Klasik: Komposisi jabatan dari Staff (94 orang) hingga Manager Ke Atas (14 orang) menunjukkan struktur organisasi yang normal.

Di Mana "Kebutuhan" Paling Relevan?: Argumen "kebutuhan" paling kuat dan logis jika diterapkan pada level Manager (24 orang) dan terutama Manager Ke Atas (14 orang). Di level ini, tugas tidak lagi murni teknis, tetapi strategis. Mereka harus berkomunikasi langsung dengan pemilik, dewan direksi, atau mitra bisnis utama. Jika para pemangku kepentingan ini adalah penutur Hokkien, maka kemampuan berbahasa menjadi kompetensi kerja yang sah dan krusial untuk efektivitas, kecepatan, dan membangun kepercayaan.

Di Mana "Diskriminasi" Paling Terasa?: Sebaliknya, jika syarat bahasa Hokkien diberlakukan untuk promosi dari level Staff (94 orang) ke Senior Staff/Supervisor (29 orang), maka nuansa diskriminasi menjadi sangat kental. Tugas di level ini sebagian besar masih bersifat teknis dan operasional. Menjadikan bahasa sebagai syarat promosi akan terasa sangat tidak adil bagi mayoritas staf yang telah menunjukkan kinerja baik namun tidak memiliki latar belakang bahasa tersebut.

1. Polarisasi Ekstrem dalam Keterampilan Lisan (Mendengar & Berbicara)

Data pertama dan kedua menunjukkan sebuah fenomena yang paling mendasar: polarisasi komunikasi.

Kelompok Fasih Lisan: Ada sekitar 91-94 karyawan (sekitar 54%) yang sangat mampu memahami dan berbicara dalam bahasa Hokkien. Ini adalah kelompok yang signifikan, menunjukkan bahwa bahasa ini aktif digunakan dalam interaksi sehari-hari.

Kelompok Non-Penutur: Di sisi lain, ada 64-66 karyawan (sekitar 38%) yang sama sekali tidak mampu. Jumlah kelompok "sedang-sedang" atau "tidak mampu" sangat kecil.

Ini bukan spektrum kemampuan, melainkan dua kubu komunikasi yang terpisah. Dalam praktiknya, ini berarti ketika sebuah percakapan, rapat informal, atau instruksi diberikan dalam bahasa Hokkien, hampir 40% dari tenaga kerja secara otomatis teralienasi dan tidak dapat berpartisipasi atau memahami konteks sepenuhnya. Ini menciptakan hambatan informasi yang nyata dan berpotensi memecah belah kolaborasi tim.

2. Kesenjangan dari Lisan ke Literasi (Membaca & Menulis)

Data ketiga dan keempat menunjukkan realitas yang lebih dalam:

Penurunan Kemampuan Membaca: Jumlah karyawan yang "sangat mampu" membaca teks Hokkien turun menjadi 72 orang. Ini berarti ada sekitar 22 karyawan yang bisa berbicara tetapi tidak bisa membaca dengan lancar.

Penurunan Drastis Kemampuan Menulis: Kemampuan menulis bahkan lebih rendah, dengan hanya 70 orang yang "sangat mampu", sementara jumlah yang "sangat tidak mampu" meningkat menjadi 71 orang.

Ini adalah poin krusial untuk profesi akuntansi dan keuangan. Pekerjaan ini tidak hanya soal percakapan lisan. Ini tentang membaca kontrak, menganalisis dokumen keuangan, meninjau faktur, dan menulis laporan atau email yang akurat. Fakta bahwa hanya 70 dari 174 karyawan (sekitar 40%) yang memiliki kemampuan literasi penuh dalam bahasa Hokkien menunjukkan bahwa keterampilan ini adalah kemampuan niche, bahkan di antara kelompok yang bisa berbicara. Jika kemampuan membaca/menulis Hokkien dijadikan syarat, maka lebih dari separuh karyawan (sekitar 60%) secara otomatis tidak memenuhi kualifikasi.

3. Implikasi Gabungan: Siapa yang Diuntungkan dan Dirugikan?

Ketika kita menggabungkan data ini dengan data demografi sebelumnya (suku dan jabatan), polanya menjadi sangat jelas:

Kelompok yang fasih (sekitar 90-an orang lisan, 70-an orang literasi) kemungkinan besar sangat beririsan dengan 101 karyawan berlatar belakang Tionghoa.

Kelompok yang tidak mampu (sekitar 70-an orang) hampir pasti mencakup 73 karyawan dari suku non-Tionghoa.

Ini berarti bahasa berfungsi sebagai proksi yang kuat untuk latar belakang etnis. Kebutuhan akan bahasa Hokkien, terutama literasi, akan secara sistematis menguntungkan satu kelompok demografis dan secara bersamaan menghalangi kemajuan karier kelompok lain, terlepas dari kompetensi akuntansi, pendidikan (S1/S2), atau pengalaman kerja mereka (Manajer, Supervisor, dll).

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa keterampilan bahasa Hokkien di dalam perusahaan ini memiliki dualisme yang kompleks: ia berfungsi sebagai kebutuhan bisnis yang sah untuk peran-peran tertentu, namun secara dominan menjelma menjadi praktik diskriminasi sistemik ketika diterapkan secara luas.

Kebutuhan akan bahasa Hokkien terbukti nyata dan valid, namun terbatas sebagai kebutuhan fungsional untuk komunikasi lisan pada posisi strategis di tingkat manajerial ke atas. Bagi para manajer puncak, kemampuan ini merupakan kompetensi inti yang memungkinkan mereka berfungsi secara efektif sebagai jembatan kepercayaan dengan pemilik atau pemangku kepentingan utama.

Namun, ketika syarat yang sama—terutama kemampuan literasi (membaca dan menulis)—dijadikan standar umum untuk evaluasi kinerja atau promosi di level staf hingga supervisor, ia berubah menjadi mekanisme diskriminasi yang kuat. Praktik ini secara efektif menciptakan 'plafon kaca' yang menghambat mobilitas karier bagi mayoritas karyawan (sekitar 60%), termasuk mereka yang berkualifikasi pendidikan tinggi dan berkinerja baik. Hal ini menyebabkan polarisasi lingkungan kerja, dimana syarat bahasa berfungsi sebagai proksi latar belakang etnis, bukan cerminan kompetensi profesional di bidang akuntansi dan keuangan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sementara ada kebutuhan operasional yang terbatas, penggunaan bahasa Hokkien sebagai standar kompetensi umum di perusahaan ini lebih cenderung berfungsi sebagai praktik diskriminasi sistemik. Praktik ini tidak hanya membatasi potensi karyawan berbakat, tetapi juga menyempitkan kolam

talenta internal perusahaan, yang pada akhirnya dapat menghambat pertumbuhan dan inovasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H., Soedjatmiko, & Hartati, A. (2016). Pengaruh Eps, Der, Per, Roa Dan Roe Terhadap Harga Saham Pada Perusahaan Tambang Yang Terdaftar Di Bei Untuk Periode 2011-2013. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 1–20.
- Ala-Heikkilä, V., Lämsä, A. M., & Järvenpää, M. (2024). Management accountants—A gendered image. *Critical Perspectives on Accounting*, 99(June 2021). <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2024.102724>
- Arifin, S., & Firmansyah, F. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kesempatan Kerja Terhadap Pengangguran Di Provinsi Banten. *Jurnal Ekonomi-Qu*, 7(2). <https://doi.org/10.35448/jequ.v7i2.4978>
- Ashiagbor, D. (2021). Race and colonialism in the construction of labour markets and precarity. *Industrial Law Journal*, 50(4), 506–531. <https://doi.org/10.1093/inclaw/dwab020>
- Cavallaro, E. F., Milde, A., & Sercombe, P. (2009). Language , Culture and Identity in Asia. *The Linguistics Journal*, September, 1–220.
- Chandra, B. S., & Iqbal, M. (2025). Implikasi Nilai Kehidupan Etnis Tionghoa dalam Keberhasilan Bisnis Keluarga di Kawasan Kampung Cina Kota Samarinda. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 27(1), 161–170.
- Hilmi, R. A. R., & Humaira, M. A. (2024). Pengaruh Bahasa Asing Terhadap Perekonomian Global. *Karimah Tauhid*, 3(1), 662–668. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.9204>
- Mawarni, S. A., & Nuraini, A. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Akuntansi Terhadap Kualitas Laporan Keuangan UMKM di Kota Bogor. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Kesatuan*, 9(2), 441–450. <https://doi.org/10.37641/jiakes.v9i2.927>
- Sim, N. B., & Heng, C. S. (2017). Promoting Hokien Dialect At the Workplace: a Survey on Non- Chinese Communities in Peninsular Malaysia. *Jurnal Kemanusiaan*, 15(1-S), 18–23.
- Troyer, R. A., & Ong, T. W. S. (2022). The Double-Edged Sword of Mandarin: Language Shift and Cultural Maintenance among Middle-Aged Chinese-Malaysians. *Manusya*, 25, 1–20. <https://doi.org/10.1163/26659077-25010005>
- Wursten, J., & Reich, M. (2021). *Working Paper Series Title Racial Inequality and Minimum Wages in Frictional Labor Markets Publication Date.*