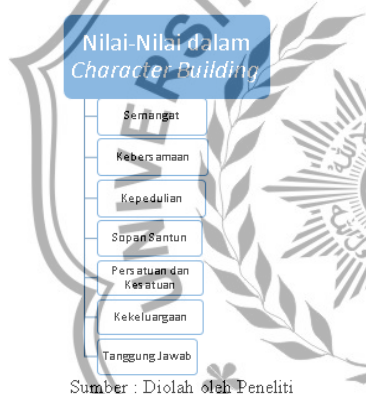


Dalam Bahasa Indonesia disebut Pembangunan Karakter adalah suatu usaha atau proses yang dilakukan untuk membina, memperbaiki atau membentuk tabiat, sifat, watak, kejiwaan, akhlak, masyarakat sehingga menunjukkan tingkah laku dan perangai yang baik (Megawati, 2004).

2.4.1 Nilai-Nilai dalam Membangun Character Building

Gambar 2.2
Nilai yang Terkandung dalam Character Building



2.5 Korelasi Komunikasi Organisasi dengan Character Building

Komunikasi organisasi yang terjalin dengan lancar serta pengembangan karakter yang tepat membantu anggota organisasi dalam berinteraksi, tidak hanya di dalam organisasi namun juga di luar organisasi.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif (*qualitative research*)

3.2 Penentuan Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Universitas Jember di Jalan Kalimantan No. 37, Kampus Tegalboto, Sumbersari, Jember. Hal ini dikarenakan organisasi AIESEC berada di Universitas Jember

3.3 Penentuan Sumber Data (Informan)

1. Data Primer

Data ini diambil oleh peneliti melalui wawancara mendalam dan observasi dengan narasumber yang akan diwawancarai.

2. Data Sekunder

Data yang didapat dari berbagai sumber seperti buku perpustakaan, literatur, sumber dan dokumen yang terkait dengan masalah penelitian.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Berikut cara peneliti dalam pengumpulan data :

1. Observasi tempat penelitian
2. Membuat janji dengan narasumber untuk wawancara
3. Pengambilan Dokumentasi seperti gambar, foto serta data-data mengenai AIESEC in Universitas Jember
4. Data yang didapat dari sumber-sumber lain

3.5 Teknik Analisa Data

Setelah data dan informasi sudah terkumpul, selanjutnya proses analisa dilakukan melalui :

1. Pengumpulan Data Primer dan Sekunder
2. Reduksi Data
3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Proyek Penelitian

4.1.1 Sejarah AIESEC

AIESEC secara resmi didirikan pada tahun 1948 yang dilatarbelakangi ketika perang dunia ke dua terjadi pada tahun 1939 hingga tahun 1945 menjadi catatan kelam dalam sejarah kehidupan manusia di dunia. Tujuan nya adalah “untuk mengembangkan

pemahaman dari sebuah bangsa dengan mengembangkan pemahaman individu-individunya, merubah dunia dari seseorang dalam satu waktu”.

4.1.2 Sejarah Berdirinya AIESEC Indonesia

Pada tahun 1984, AIESEC Indonesia berdiri dan merupakan perluasan dari AIESEC The Philippines. Indonesia tercatat sebagai negara ke-60 sebagai entitas dari AIESEC.

4.1.3 Karakter, Visi dan Misi AIESEC Indonesia

Karena AIESEC Indonesia berada dibawah naungan AIESEC Internasional, maka bahasa yang digunakan dalam berkomunikasi di organisasi adalah Bahasa Inggris. AIESEC mempunyai budaya yang sangat apreiasif kepada semua member, demi belajar untuk menjadi lebih baik dan meningkatkan keberanian dalam *'speak up'*.

Visi AIESEC adalah *“Peace and Fulfilment of Humankind's Potential”* (Kedamaian dan Pemenuhan Potensi yang dimiliki oleh Manusia)

Misi AIESEC yaitu, “We enable young people to develop their leadership potential through learning from practical experiences in challenging environments by through cross cultural exchanges and by creating these opportunities”. Artinya AIESEC percaya pada pemuda yang merupakan kunci dari masa depan dan setiap pemuda memiliki potensi tinggi, dan cara mengembangkan potensi tersebut adalah melakukan *study exchange* ke luar negeri untuk mempelajari kebudayaan, sosial budaya, ekonomi dan pendidikan yang diharapkan meningkatkan toleransi antar negara.

4.1.4 Profil AIESEC in Universitas Jember

AIESEC in Universitas Jember merupakan perluasan dari AIESEC in Universitas Brawijaya, Malang. Didirikan pada tahun 2014, namun baru menjadi UKM Universitas Jember tahun 2016 dengan sebutan STASTFLIX (*Student Association of Leadership and International Exchange*)

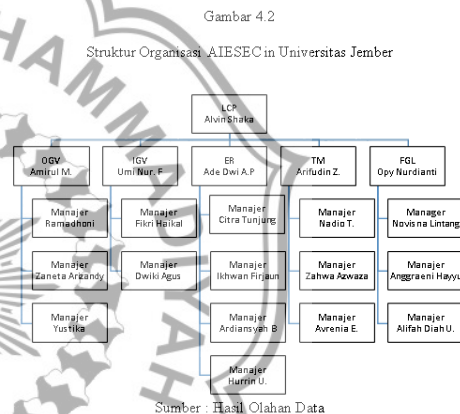
4.1.5 Logo AIESEC



4.1.6 Nilai-Nilai AIESEC

1. *Striving for Excellence*
2. *Enjoying Participation*
3. *Living Diversity*
4. *Activating Leadership*
5. *Demonstrating Integrity*
6. *Acting Sustainably*

4.1.7 Struktur Organisasi AIESEC in Universitas Jember



4.1.8 Program Global Volunteer AIESEC

Global Volunteer adalah salah satu dari tiga program utama AIESEC yaitu, Global Entrepreneur dan Global Talent. Program ini memberikan kesempatan bagus bagi pemuda untuk mengembangkan diri, jiwa kewirausahaan dan tanggung jawab kepemimpinan dengan melakukan proyek sosial di luar negeri dengan jangka waktu 6-12 minggu secara sukarela.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.2.1 Komunikasi Organisasi AIESEC dalam Peningkatan Character Building Mahasiswa Universitas Jember

4.2.1.1 Kerjasama dalam Forum

Komunikasi adalah bentuk hubungan antara dua orang atau lebih dalam proses pengiriman dan penerimaan pesan. Suatu jaringan komunikasi perlu ada dalam organisasi sehingga tidak merugikan dalam forum kelompok sehingga tercipta kekompakan yang selalu memberikan pesan positif dalam forum kelompok.

“Idealnya AIESEC itu punya sistem yang bernama *Team Standard* yang pertama adalah *Engage*. Seperti pengenalan dan tahu *personality* mereka seperti apa. Tujuannya meningkatkan *Emotional Connected* antar sesama anggota. *If you're not emotional connected with someone don't ever wish they will do the thing that you ask*”(Ikhwan Firjaun Barلمان, 20 th)

4.2.1.2 Kegiatan

Berikut ada 3 kegiatan yang dilakukan oleh AIESEC in Universitas Jember

1. Regular Team Meeting

Merupakan kegiatan untuk menilai performa setiap anggota

AIESEC in Universitas Jember. Dijelaskan pada wawancara dibawah ini :

“Melalui *weekly meeting* setiap member mampu mengecek apa yang sudah dilakukan dalam kurun waktu seminggu terakhir. Dari situ bisa dilihat kesalahan apa yang terjadi, masalah utama nya hingga solusi untuk kedepannya. Setelah itu *Team Leader* memberikan *education* kepada member sehingga mampu menjalankan *job description* lebih bagus lagi. *Team Leader* juga memantau atau *tracking* performa setiap minggunya apakah ada perkembangan atau tidak. Lalu ada LCM (*Local Commitee Meeting*) yaitu momen atau ajang dimana semua member AIESEC berkumpul dan me-*review* semua *functional* tentang *achievement* yang sudah dicapai selama sebulan terakhir.”(Arifudin Zulfikri 20th)

2. One to One

One to One adalah sebuah komunikasi di mana ketua dan anggota mendekatkan diri dan saling mengenal satu sama lain dengan lebih baik lagi.

“Tujuan dari *one to one* itu sendiri untuk mengeratkan hubungan antar sesama member dalam satu *function*. Dengan mengenal member satu sama lain, diharapkan mampu meningkatkan performa kinerja setiap member. Contohnya, aku dengan *staff*, setelah *one to one* aku bisa tahu hal-hal yang sensitif seperti masalah keluarga. Dengan begitu, apapun masalahnya kalau bisa jangan menyinggung masalah keluarga

dengan *staff* ku. Itu adalah esensi dari *one to one* itu sendiri.” (Ikhwan Firjaun Barlaman, 20th)

3. Team Days

Dalam AIESEC, *Team Days* merupakan kegiatan dalam satu hari yang dimana member-member menghabiskan waktu bersama dan tidak memikirkan pekerjaan sama sekali. Dijelaskan pada wawancara di bawah ini :

“*Team Days* biasanya dilakukan diakhir *term* dalam jangka waktu yang ditentukan tanpa membahas pekerjaan. Untuk tempatnya sendiri, setiap *function* merencanakan destinasi wisata yang dikunjungi seperti pantai, dea wisata atau makan bersama di salah satu restoran. Selain memberikan *emotional connected*, *Team days* mampu menjadi wadah untuk menyelesaikan suatu permasalahan yang tengah terjadi.”(Opy Nurdianti 20th)

4.2 Hambatan Komunikasi yang Terjadi pada AIESEC in Universitas Jember dalam Menyampaikan Pesan

4.2.1 Penghambat

Masalah komunikasi tentang masalah dalam menyampaikan pesan atau berita yang masih dipertanyakan keasliannya, pesan berkonotasi kurang baik dan masalah muncul ketika ada dua pesan yang disampaikan memiliki arti ganda sering dialami member AIESEC in Universitas Jember. Dan berikut ada 3 jenis hambatan :

1. Hambatan Personal

Member AIESEC in Universitas Jember memiliki berbagai macam karakter dan sifat yang berbeda, disini peran ketua dibutuhkan sebagai seorang yang memberik keputusan dengan bijak dan diandalkan sebagai penengah.

“Sebenarnya AIESEC melihat member *based on performance* dan ketika salah satu member performanya tidak bagus dalam pekerjaan kita ngasih nilai minus dan kita berusaha mendekati member yang bermasalah. Dari situ, kita bisa tahu masalahnya seperti apa dan mencari jalan tengah bersama-ama.”(Umi Nur Fadhilah 20th).

2. Hambatan Lingkungan

Lingkungan juga menjadi penghambat bagi anggota AIESEC in Universitas Jember karena setiap tempat yang digunakan untuk rapat berbeda-beda. Suasana cafe yang tidak kondusif membuat komunikasi menjadi tersendat. Ditambah jaringan internet yang buruk memungkinkan pengerjaan laporan menjadi lambat.

3. Hambatan Fisik

Dalam hambatan ini, adanya panggilan telepon atau pesan dari beberapa anggota yang menyampaikan pesan dalam jumlah banyak menyebabkan kesalahpahaman di setiap anggota.

Tidak bisa mengikuti perkumpulan dalam diskusi, rapat atau liburan bersama (*Team Days*) mempengaruhi dalam hambatan fisik dalam memberikan kabar yang sedikit kurang nyaman.

“Karena AIESEC adalah UKM Universitas kebanyakan member berasal dari jurusan dan fakultas yang berbeda-beda atau bahasa kerennya *diverse* gitu. Jadi kita kesulitan membagi waktu untuk mengadakan rapat karena tidak mungkin juga mencocokkan kuliah satu dengan kuliah yang lain. Selain itu ada juga yang aktif di organisasi lain sehingga sulit bagi mereka membagi waktu antara AIESEC dan organisasi lain yang mereka ikuti.” (Alvin Shaka Mahasin 22th)

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian, peneliti mengambil kesimpulan bahwa :

1. Ketua memiliki cara tersendiri dalam mengatur anggotanya namun tetap berpegang teguh pada *Team Standard* yang dimiliki oleh AIESEC yaitu *Building dan Performing*.
2. Bentuk sinergi dalam satu divisi dan antar divisi mampu memberikan dampak positif dan membangun *emotional connected* yang berguna dalam

kinerja setiap anggota di AIESEC

3. Masalah yang terdapat di AIESEC tidak dapat dihindarkan namun bisa diselesaikan dengan baik dan diterapkan organisasi AIESEC in Universitas Jember.

5.2 Saran

Seorang pemimpin harus bisa diandalkan karena memang dibutuhkan penengah ketika ada masalah antara anggota dan memberikan keputusan yang bijak dalam sebuah rapat. Dan diharapkan menjadi *role model* bagi anggota-anggotanya untuk berkembang dan mengasah *soft skill* yang berguna di masa mendatang.

* DAFTAR PUSTAKA

- Fadhli, M & Muhammad Rifa'i, 2013. *Manajemen Organisasi*. Bandung : Citapustaka Media Perintis
- Megawati, R. (2004). *Pendidikan karakter*. Bandung, Pustaka Mizan
- Wiryanto, 2005, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: Gramedia Wiasarana Indonesia

Sumber lain :

Herdina, Fildzah Amalia Putri. 2015.

“Proses Komunikasi Antar Budaya dalam Diplomasi Budaya Duta Pemuda Global”. *The Process Of Intercultural Communication In The Cultural Diplomacy Of Global Youth Ambassador*. Digital Repository Universitas Jember

<https://www.aiesec.org>

