

KOMUNIKASI ORGANISASI AIESEC DALAM PENINGKATAN CHARACTER BUILDING MAHASISWA UNIVERSITAS JEMBER

Donny Bagus Octavianto

1510521039

Ilmu Komunikasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Muhammadiyah Jember

Jl. Karimata No. 49 Jember

aviocavianto@gmail.com

ABSTRACT

Octavianto, Donny Bagus. 2019. *Organization Communication of AIESEC in terms of Improving Character Building Universitas Jember Students*. Thesis. Department of Communication Science, Faculty of Social and Political Science. Advisor: Dr. Juariyah, M.Si.

Over time, student and SME organizations will no longer only be on the faculty, university or national scale. Some of them are in international scale. One international student-driven organization is AIESEC. 5 years ago, AIESEC in Jember University was established. To get status as an LC and maintain it, AIESEC in Universitas Jember must be able to fulfill a number of conditions set by AIESEC MC Indonesia. Therefore, AIESEC in Jember University needs competent members and good human resource management. In this case, AIESEC in Universitas Jember made efforts to ensure good organizational communication. Plus, organizational communication is a form of message exchange between communication units within a particular organization. This study aims to determine how the organizational communication process that occurs at AIESEC in Jember University as an international student organization so as to increase the soft skills of each member. The method used is descriptive qualitative. Data collection techniques through participate observation, in-depth interviews, literature study and documentation. Informants in this study were 5 members of AIESEC reterm in Jember University. Data analysis is done through data presentation, data reduction and drawing conclusions.

Key words: *Organization Communication, AIESEC, Character Building, Universitas Jember Student.*

ABSTRAK

Octavianto, Donny Bagus. 2019. *Komunikasi Organisasi AIESEC dalam Peningkatan Character Building Mahasiswa Universitas Jember.* Skripsi, Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Muhammadiyah Jember. Pembimbing: Dr. Juariyah, M.Si

Seiring dengan berjalannya waktu, organisasi mahasiswa dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) tidak lagi hanya berada pada skala fakultas, universitas maupun nasional. Beberapa diantaranya bahkan berskala internasional. Salah satu organisasi internasional yang digerakkan oleh mahasiswa adalah AIESEC. 5 tahun yang lalu, AIESEC in Universitas Jember berdiri. Untuk mendapatkan status sebagai LC dan mempertahankannya, AIESEC in Universitas Jember harus mampu memenuhi sejumlah syarat yang ditetapkan oleh AIESEC MC Indonesia. Oleh karena itu, AIESEC in Universitas Jember membutuhkan anggota-anggota yang berkompeten, serta pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini, AIESEC in Universitas Jember melakukan upaya-upaya agar terjadi komunikasi organisasi yang baik. Ditambah, komunikasi organisasi merupakan bentuk pertukaran pesan antaran unit-unit komunikasi yang berada dalam organisasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana proses komunikasi organisasi yang terjadi di AIESEC in Universitas Jember sebagai organisasi mahasiswa berskala internasional sehingga mampu meningkatkan *softskill* setiap anggota. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data melalui observasi partisipan, wawancara mendalam, studi pustaka dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah 5 anggota *reterm* AIESEC in Universitas Jember. Analisa data dilakukan melalui penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan.

Kata Kunci: *Komunikasi Organisasi, AIESEC, Character Building, Mahasiswa Universitas Jember*

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sesuatu yang tidak bisa dipisahkan dengan mahasiswa yang membina ilmu dikampus. Dengan berorganisasi, mahasiswa mampu menemukan jati diri yang sesungguhnya sebagai

kaum intelektual dan mampu mengenal dunia kampus lebih luas.

AIESEC (*Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*) adalah sebuah organisasi kepemudaan internasional yang bersifat *not for profit* beranggotakan mahasiswa sampai lulusan perguruan tinggi yang tertarik dengan isu-isu global, kepemimpinan dan manajemen memiliki tujuan yaitu untuk mengeksplorasi potensi kepemimpinan pemuda didalam setiap anggotanya.

Sebagai organisasi internasional dalam hal kepemudaan yang diminati mahasiswa untuk bergabung, AIESEC memiliki cara komunikasi tersendiri yang mampu meningkatkan pengembangan karakter mahasiswa. Maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam mengenai “komunikasi organisasi AIESEC dalam peningkatan *character building* mahasiswa universitas jember”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, berikut adalah rumusan masalah :

1. Bagaimana komunikasi organisasi AIESEC dalam membentuk karakter mahasiswa Universitas Jember?
2. Bagaimana hambatan komunikasi yang terjadi pada AIESEC di Universitas Jember dalam menyampaikan pesan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas apa yang disampaikan di rumusan masalah. Berikut adalah tujuan penelitian :

1. Untuk mengetahui komunikasi organisasi AIESEC dalam membentuk karakter mahasiswa Universitas Jember.
2. Untuk mengetahui hambatan komunikasi yang terjadi pada AIESEC di Universitas Jember dalam menyampaikan pesan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu komunikasi khususnya komunikasi organisasi

2. Dapat menjadi referensi bagi penelitian yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi masukan yang berharga bagi institusi khususnya AIESEC dalam mengambil kebijakan yang ada

3. Manfaat Peneliti

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsih kepada masyarakat bagaimana AIESEC in Universitas Jember berpengaruh kepada mahasiswa, dan juga memberikan sumbangsih kepada peneliti lanjutan agar bisa mewakili apa yang belum tersampaikan.

mengkoordinasikan dan mewujudkan aktivitas yang terorganisir.

2.1.1 Jenis-Jenis Komunikasi Organisasi

Terdapat beberapa jenis komunikasi terarah dalam komunikasi organisasi, menurut Pace dan Fules sebagai berikut :

1. Komunikasi Atasan ke Bawahan

Komunikasi ini terjadi ketika orang-orang yang berada pada tataran manajemen mengirimkan pesan kepada bawahannya.

2. Komunikasi Bawahan ke Atasan

Komunikasi ini terjadi ketika bawahan mengirim pesan kepada atasannya.

3. Komunikasi Horisontal

Komunikasi yang berlangsung di antara bagian yang memiliki kedudukan yang setara.

4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi yang dilakukan untuk berbagi informasi melewati batas-batas fungsional.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komunikasi Organisasi

Menurut Caswey dan Lodge, komunikasi organisasi sering pula diartikan sebagai pengorganisasian. Bisa dikatakan komunikasi ini berpusat pada simbol-simbol yang memungkinkan kehidupan organisasi, entah dengan kata, gagasan dan konstruk yang mendorong, mengesahkan,

2.1.2 Fungsi dalam Komunikasi Organisasi

Organisasi baik yang berorientasi untuk mencari keuntungan ataupun nirlaba, memiliki 4 fungsi yaitu :

1. Fungsi Informatif

Organisasi dapat dipandang sebagai suatu sistem pemrosesan informasi. Informasi yang didapatkan dapat digunakan dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih pasti.

2. Fungsi Regulatif

Berkaitan mengenai dalam suatu organisasi terdapat peraturan yang berlaku.

3. Fungsi Persuasif

Cara lain dari perintah, yang sering digunakan oleh kebanyakan * pemimpin organisasi.

4. Fungsi Integratif

Berkaitan dengan penyediaan saluran yang dimana setiap anggota dapat melaksanakan tugas dengan baik.

2.1.3 Macam-Macam Komunikasi Organisasi

Berikut adalah macam-macam komunikasi organisasi :

1. Komunikasi Lisan

Merupakan proses komunikasi yang dimana seorang komunikator berinteraksi dengan komunikan secara lisan.

2. Komunikasi Tertulis

Kegiatan komunikasi yang menggunakan sarana tulisan yang mewakili komunikasi lisan.

3. Komunikasi Nonverbal

Proses komunikasi yang menggunakan bahasa tubuh sebagai alat berkomunikasi dengan orang lain.

4. Komunikasi Antarpribadi

Proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka.

2.1.4 Dimensi Komunikasi dalam Organisasi

1. Komunikasi Internal

Komunikasi ini dibagi menjadi 2 yaitu :

a. Komunikasi Vertikal

b. Komunikasi Horizontal

2. Komunikasi Eksternal

Komunikasi ini lebih banyak dilakukan oleh kepala hubungan masyarakat (Humas) dan terdapat dua jalur secara timbal balik yakni :

- a. Komunikasi dari Organisasi pada Khalayak
- b. Komunikasi dari Khalayak pada Organisasi

2.2 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Tohardi, pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan seorang pemimpin dapat ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak. Gaya kepemimpinan yang ada terdiri dari Gaya Inovatif, Persuasif, Partisipatif, Refresif, Naratif, Inspektif, Investigatif, Retrogesi, Motivatif dan Edukatif.

2.2.1 Pendekatan Teori Kepemimpinan

Secara garis besar pendekatan teori ini dibagi menjadi tiga aspek yakni :

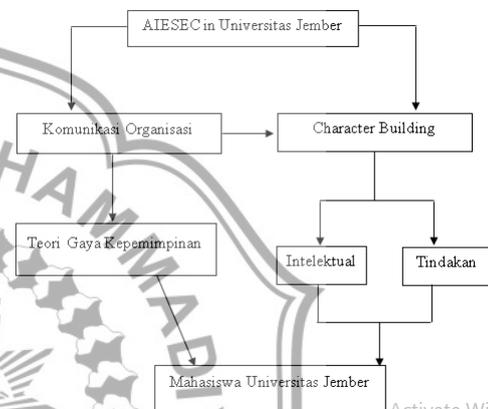
1. Pendekatan Teori Sifat
Teori ini menegaskan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin karena memiliki sifat-sifat sebagai seorang pemimpin.
2. Pendekatan Teori Perilaku
Teori ini menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah interaksi antara pimpinan dengan pengikut, dan pengikut menentukan untuk menerima atau menolak kepemimpinan

seseorang melalui analisis dan persepsi.

3. Pendekatan Teori Situasional
Teori ini mencoba mengembangkan kepemimpinan sesuai dengan situasi dan kebutuhan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah oleh Peneliti

Dalam mencapai tujuan AIESEC yaitu *Achieve Peace and Fulfilment of Humankind's Potential* (membawa perdamaian dan pemenuhan potensi manusia dalam hal kepemimpinan) organisasi AIESEC harus memiliki komunikasi yang baik. Ditambah dengan pembangunan karakter (*character building*) yang membantu mahasiswa untuk terus berkembang menjadi pribadi yang baik, melakukan sesuatu yang benar dan memiliki tujuan hidup.

2.4 Character Building

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, Sumsbersari, 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*)

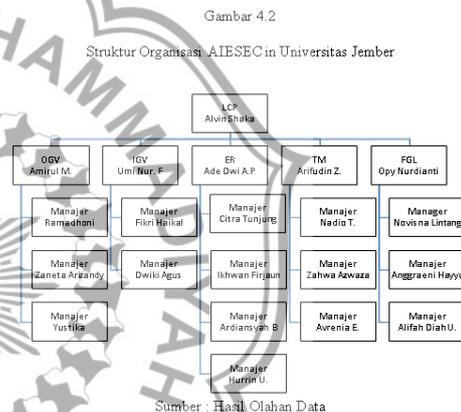
4.1.5 Logo AIESEC



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 Barlam, 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 mendekati 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>

