

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat pekerjaan, di pasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi (Muhammad, 2008:1).

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik, suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil. Sebaliknya jika kurangnya atau tidak adanya komunikasi organisasi akan macet, berantakan dan bahkan pada akhirnya akan bubar. Komunikasi yang efektif adalah penting bagi semua organisasi. Oleh karena itu, para pimpinan organisasi dan komunikator dalam organisasi perlu memahami dan menyempurnakan kemampuan komunikasi mereka (Muhammad, 2008:1).

Muhammad (2008:24) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem, mengkoordinasi aktivitas dalam mencapai tujuan bersama atau tujuan umum. Dikatakan merupakan suatu sistem karena organisasi itu terdiri dari berbagai bagian yang saling tergantung satu sama lain. Koordinasi diperlukan supaya masing-masing bagian dari organisasi bekerja menurut semestinya dan tidak mengganggu bagian lainnya.

Banyak organisasi yang bisa dijumpai saat ini. Ada organisasi yang dijalankan oleh Pemerintah, ada yang dijalankan oleh swasta, dan ada pula yang dijalankan oleh pelajar atau mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan di perguruan tinggi yang diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh dan untuk mahasiswa (Sukirman, 2004:72).

Organisasi tersebut merupakan wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa ke arah perluasan wawasan peningkatan ilmu dan pengetahuan, serta integritas kepribadian mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan juga sebagai wadah pengembangan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa diperguruan tinggi yang meliputi pengembangan penalaran, keilmuan, minat, bakat dan kegemaran mahasiswa itu sendiri (Sudarman, 2004:34).

Salah satu contoh organisasi yang dijalankan oleh mahasiswa yang telah beroperasi di berbagai negara di dunia adalah AIESEC. AIESEC adalah organisasi global, non-politik, independen, nirlaba, yang dijalankan/dioperasikan oleh mahasiswa atau yang baru lulus kuliah pada perguruan tinggi. Anggota AIESEC tertarik pada isu-isu dunia, kepemimpinan, dan manajemen. AIESEC tidak membedakan ras, warna kulit, gender, jenis kelamin, kepercayaan, keyakinan, agama, kebangsaan, etnis, tradisi sosial dan budaya. Visi AIESEC adalah menciptakan perdamaian dan meningkatkan potensi manusia (*Talent Management AIESEC UNAND*, 2015).

AIESEC pada awalnya merupakan sebuah singkatan dari bahasa Perancis *Association Internationale des Étudiants en Sciences Économiques et Commerciales*, yaitu Asosiasi Internasional bagi mahasiswa ekonomi dan bisnis. Namun sejak *International President Meeting* di Hong Kong 1990, kepanjangan

tersebut tidak lagi digunakan sehingga AIESEC dijadikan sebuah logo dan beranggotakan mahasiswa dari berbagai jurusan. Kantor pusat AIESEC Internasional terletak di Kota Rotterdam, Belanda. Hingga Desember 2015, AIESEC telah berada di 125 negara dan wilayah. Berdiri sejak tahun 1948, AIESEC telah menyediakan jutaan anggotanya pengalaman kepemimpinan dan dampak positif bagi masyarakat. Tabel 1.1 menunjukkan keadaan AIESEC pada saat ini.

**Tabel 1.1 AIESEC dalam Angka**

<b>Angka</b>	<b>Keterangan (Bahasa Indonesia)</b>	<b>Keterangan (Bahasa Inggris)</b>
66	Tahun Pengalaman	<i>Years of experiences</i>
125	Negara dan wilayah	<i>Countries and territories</i>
500	Konferensi dalam setahun	<i>Conferences annually</i>
780	Cabang lokal	<i>Local offices</i>
2.400	Universitas	<i>Universities</i>
5.000	Magang internasional	<i>International internships</i>
8.000	Rekanan	<i>Partner organisations</i>
22.500	Pengalaman sukarelawan	<i>International volunteer</i>
27.500	Pengalaman kepemimpinan tim	<i>Team Leadership</i>
100.000	Anggota	<i>Members</i>
1.000.000	Alumni	<i>Alumni</i>

(Sumber: *Talent Management AIESEC UNAND*, 2015)

AIESEC memiliki filosofi tersendiri untuk membedakan diri dari organisasi lain yang dijadikan pedoman dalam menjadi dasar dan landasan organisasi yang dinamakan *AIESEC way*. *AIESEC way* berisi tentang pengertian AIESEC, visi AIESEC, cara AIESEC dalam mewujudkan visi, nilai-nilai yang menjadi dasar dalam melakukan setiap kegiatan AIESEC kemudian, dampak positif yang diberikan AIESEC, dan yang terakhir adalah hal-hal lain yang juga menjadi patokan dan ketentuan di AIESEC. ebagai organisasi terbesar yang

digerakkan oleh mahasiswa, visi AIESEC yaitu berupaya menciptakan perdamaian dan meningkatkan potensi manusia. AIESEC percaya bahwa dampak positif yang diberikan kepada masyarakat merupakan hasil dari pembinaan karakter kepemimpinan bagi anggota AIESEC melalui pengalaman yang diberikan oleh AIESEC (*AIESEC Experience*).

AIESEC di Indonesia berdiri sejak tahun 1984. Sejak saat itu perkembangan AIESEC di Indonesia mulai signifikan. AIESEC mulai berkembang dengan berbagai kegiatan pertukaran mahasiswa, magang di perusahaan yang ada di luar negeri, dan melakukan proyek sosial. Sehingga pada tahun 2015, operasi AIESEC di Indonesia ada di 36 universitas di 8 kota berbeda di Indonesia (*Talent Management AIESEC UNAND, 2015*).

Tabel 1.2 menunjukkan berbagai lokasi AIESEC di Indonesia, dimulai dari *local committees* (LC) sebagai cabang utama, *official expansions* (OE) sebagai cabang pembantu, dan *specialized units* (SU) sebagai unit khusus yang melakukan program tertentu.



**Tabel 1.2 Lokasi AIESEC di Indonesia**

Local Committees (LC)	Official Expansions (OE)	Specialized Units (SU)
1. Universitas Indonesia, DKI Jakarta	• Universitas Bina Nusantara, DKI Jakarta	• Universitas Negeri Padang, Padang
2. Universitas Brawijaya, Malang	• Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta	• Universitas Bung Hatta, Padang
3. Universitas Diponegoro, Semarang	• Universitas Pembangunan Negara Veteran, Jogjakarta	• Universitas Trisakti, DKI Jakarta
4. Universitas Andalas, Padang	• Institut Pertanian Bogor, Bogor	• Universitas Negeri Jakarta, DKI Jakarta
5. Bandung	• President University, DKI Jakarta	• Universitas Islam Negeri Semarang
• Universitas Padjadjaran	• Prasetya Mulya Business School, DKI Jakarta	• Universitas Jendral Soedirman, Purwakarta
• Institut Teknologi Bandung	• Universitas Muhammadiyah Malang, Malang	• Universitas Negeri Semarang, Semarang
• Universitas Katolik Parahyangan	• Universitas Hasanuddin, Makassar	• Universitas Kristen Satyawacana, Salatiga
• Universitas Pendidikan Indonesia	• Universitas Sriwijaya, Palembang	• Universitas Islam Sultan Agung, Semarang
• Maranatha Christian University	• Universitas Sebelas Maret, Solo	• Universitas Brawijaya Kampus IV, Kediri
• Institut Teknologi Tinggi Telkom		• Universitas Ma Chung, Malang
6. Surabaya		• Universitas Lampung, Bandar Lampung
• Universitas Airlangga		• Universitas Tirtayasa, Banten
• Institut Teknologi Sepuluh November		

(Sumber: Talent Management AIESEC UNAND, 2015)

AIESEC Universitas Andalas atau disingkat dengan AIESEC UNAND telah berdiri sejak 27 Juli 1993. AIESEC UNAND dilegalisasi menjadi komite lokal (*local committee*) pada *National Conference* 27 Juli 1993 di Gelanggang Remaja Kuningan, Jakarta. Saat dilegalisasi menjadi sebuah komite lokal, AIESEC UNAND masih berbasis fakultas, yaitu di Fakultas Ekonomi. Kemudian baru pada kepengurusan 1999/2000 yang membuat AIESEC UNAND menjadi salah satu UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang cakupannya sudah di level

Universitas di Universitas Andalas. Saat ini sekretariat AIESEC UNAND berada di lantai dua sayap kanan gedung PKM Universitas Andalas, Padang.

Sebagai organisasi yang dijalankan oleh mahasiswa, pada awal semester ganjil AIESEC UNAND akan merekrut anggota baru untuk melanjutkan dan menjalankan misi dan visi organisasi. Lebih kurang 50 orang mahasiswa akan direkrut melalui kriteria dan proses tertentu yang telah ditetapkan oleh Manajemen AIESECUNAND. Para anggota baru yang direkrut oleh AIESEC merupakan mahasiswa baru dan mahasiswa tahun kedua. Selain itu ada juga mahasiswa yang bergabung sebagai anggota AIESEC setelah melaksanakan pertukaran ke AIESEC yang berada di luar Indonesia dan melaksanakan magang internasional (*internship*) melalui AIESEC UNAND (AIESEC UNAND, 2015). Tabel 1.3 menunjukkan jumlah anggota baru dan total anggota AIESEC UNAND dari tahun 2012 sampai 2015.

**Tabel 1.3 Jumlah Anggota Baru AIESEC UNAND 2012-2015**

Tahun	Jumlah Anggota Baru	Total Anggota
2012	53	130
2013	51	133
2014	50	131
2015	50	134

(Sumber: *Talent Management* AIESEC UNAND, 2015)

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa total anggota AIESEC berjumlah kurang lebih 130 orang setiap tahunnya. Hal ini dikarenakan selain setiap tahunnya ada anggota yang masuk, ada juga anggota yang keluar dari organisasi. Anggota yang keluar tersebut adalah anggota AIESEC UNAND yang telah menamatkan studi mereka di Universitas dan telah mendapatkan gelar Sarjana. Namun ternyata ada juga anggota yang keluar dari organisasi meskipun belum menamatkan studi di

Universitas. Sebagian besar anggota yang memutuskan untuk tidak lagi melanjutkan status keanggotaannya tersebut adalah anggota yang baru bergabung atau belum genap menjadi anggota AIESEC UNAND selama setahun. Hal ini terjadi karena kurangnya komitmen anggota tersebut terhadap organisasi.

Robbins (2001:140) menyatakan komitmen pada organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Komitmen organisasional juga merupakan suatu orientasi individu terhadap organisasi yang mencakup loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan. Robbins memandang komitmen terhadap organisasi merupakan salah satu sikap kerja. Karena komitmen merefleksikan perasaan seseorang (suka atau tidak suka) terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Bila seseorang menyukai organisasi tersebut, ia akan berupaya untuk tetap bekerja di organisasi tersebut.

Kemudian Gary Dessler (1993) dalam Wahyudi (2011:6) mengemukakan bagaimana cara untuk membangun komitmen organisasional melalui model *commitment wheel*. Model *commitment wheel* ini terdiri dari empat lapisan lingkaran dimulai dari lapisan inti, lapisan kedua, lapisan ketiga dan yang terakhir lapisan keempat. Lapisan inti merupakan hal pertama menurut Gary Dessler yang harus diperhatikan dalam membangun komitmen organisasional yaitu *people first value*. Kemudian lanjut ke lapisan kedua yang berisikan *double talks*, *communion* dan *transcendental mediation*. Selanjutnya lapisan ketiga yang terdiri dari *value-based hiring*, *securitizing* dan *hard-size rewards*. Kemudian yang terakhir adalah lapisan keempat yaitu *actualitizing*.

Tabel 1.4 menunjukkan jumlah anggota AIESEC UNAND yang tidak lagi aktif pada kegiatan organisasi.

**Tabel 1.4 Jumlah Anggota Baru yang Tidak Aktif**

Tahun	Jumlah Anggota Baru yang Tidak Aktif
2012	15
2013	12
2014	7
2015	5

(Sumber: *Talent Management* AIESEC UNAND, 2015)

Dari tabel diatas terlihat bahwa ada lebih kurang 10 orang anggota baru atau anggota yang belum genap setahun bergabung di organisasi AIESEC UNAND yang tidak lagi aktif dalam kegiatan organisasi. Jika dipersentasikan ada sekitar 20 persen dari total anggota baru AIESEC UNAND yang tidak lagi aktif dalam kegiatan organisasi. Meskipun setiap tahun manajemen AIESEC UNAND terus berusaha untuk menjaga komitmen dan keaktifan anggota baru terhadap organisasi, tetap saja masih ada celah yang menyebabkan beberapa anggota baru menjadi tidak aktif lagi. Akan tetapi berdasarkan tabel 1.4 diatas juga terlihat penurunan jumlah anggota baru AIESEC UNAND yang tidak aktif dalam aktivitas organisasi. Hal ini merupakan suatu perkembangan yang baik bagi AIESEC UNAND meskipun belum mampu menjaga komitmen anggota secara sempurna.

Berdasarkan uraian diatas mengenai AIESEC UNAND sebagai sebuah organisasi mahasiswa yang berusaha untuk membangun komitmen organisasional anggotanya dan adanya cara membangun komitmen organisasional melalui model *commitment wheel* Gary Dessler, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana penerapan model *commitment wheel* Gary Dessler terhadap komunikasi organisasi



dalam membangun komitmen organisasional anggota pada organisasi mahasiswa AIESEC UNAND. Sehingga melalui penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran mengenai bagaimana penerapan model *commitment wheel* Gary Dessler terhadap komunikasi organisasi untuk membangun komitmen organisasional anggota pada organisasi mahasiswa AIESEC UNAND. Peneliti nantinya juga akan melihat format interaksi dalam komunikasi organisasi yang digunakan AIESEC UNAND untuk membangun komitmen organisasional anggota sehingga nantinya akan berguna bagi AIESEC UNAND sendiri sebagai objek penelitian, untuk mengevaluasi internal organisasi, maupun bagi organisasi mahasiswa lain. Kemudian peneliti juga akan melihat apa saja hambatan AIESEC UNAND dalam membangun komitmen organisasional anggotanya

Oleh sebab itu, berdasarkan uraian di atas, penelitian ini berjudul “Penerapan Model *Commitment Wheel* Gary Dessler dalam Komunikasi Organisasi untuk Membangun Komitmen Organisasional Anggota pada Organisasi Mahasiswa”. (Studi pada Organisasi Mahasiswa AIESEC Universitas Andalas).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan model *commitment wheel* dalam komunikasi organisasi untuk membangun komitmen organisasional anggota pada organisasi mahasiswa AIESEC UNAND?

2. Apa saja format interaksi dalam komunikasi organisasi yang digunakan oleh AIESEC UNAND untuk membangun komitmen organisasional anggota?
3. Apa saja hambatan AIESEC UNAND dalam membangun komitmen organisasional anggota?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memperoleh bukti ilmiah mengenai:

1. Untuk mengetahui bagaimana penerapan model *commitment wheel* Gary Dessler dalam komunikasi organisasi untuk membangun komitmen organisasional anggota pada organisasi mahasiswa AIESEC Universitas Andalas.
2. Untuk mengetahui apa saja format interaksi dalam komunikasi organisasi digunakan AIESEC UNAND untuk membangun komitmen organisasional anggota.
3. Untuk mengetahui apa saja hambatan AIESEC UNAND dalam membangun komitmen organisasional anggota



### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis
  - a. Memberikan kontribusi ilmiah, pengetahuan, dan pengalaman dalam penerapan model *commitment wheel* dalam komunikasi organisasi untuk membangun komitmen organisasional anggota pada organisasi mahasiswa.

- b. Menambah literatur bahan kajian penelitian dalam bidang komunikasi khususnya yang berhubungan dengan komunikasi organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan masukan serta evaluasi kepada pimpinan organisasi mahasiswa mengenai penerapan model *commitment wheel* yang diimplementasikan pada organisasi mahasiswa untuk membangun komitmen organisasional anggota.

- b. Memberikan masukan bagi organisasi mahasiswa lain untuk menerapkan model *commitment wheel* untuk membangun komitmen organisasional

