

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada hakikatnya, manusia merupakan makhluk sosial. Dapat dikatakan sebagai makhluk sosial apabila manusia dapat memenuhi kebutuhan dirinya dalam melakukan interaksi dan mampu bersosialisasi dengan lingkungan di sekitarnya, karena pada dasarnya manusia bukan makhluk yang dapat berdiri sendiri sehingga manusia membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan dalam melangsungkan kehidupannya dalam bentuk jasmani dan rohani. Manusia membutuhkan manusia lain untuk berkomunikasi. Pemenuh kebutuhan manusia, terbatas, sedangkan kebutuhan manusia jumlahnya tidak terbatas; maka dari itu dengan adanya komunikasi dengan manusia lain maka keterbatasan itu pun dapat dijadikan suatu tujuan untuk mencapai kebutuhan bersama manusia dan manusia yang lainnya.

Dalam proses komunikasi untuk pencapaian pemenuhan kebutuhannya, manusia memerlukan organisasi sebagai wadah untuk berinteraksi satu sama lain guna mendukung proses tersebut. Organisasi merupakan suatu wadah tepat berkumpulnya orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan (Bangun, 2008). Menurut Robbins dan Coulter (___; dalam Bangun, 2008) organisasi merupakan pengaturan yang tersusun terhadap sejumlah orang untuk mencapai tujuan tertentu, yang mana setiap organisasi mempunyai tujuan yang khas. Tujuan itu biasanya ditunjukkan dalam sasaran atau sekelompok sasaran yang diharapkan oleh organisasi untuk dicapai. Tentunya, di dalam tiap organisasi terdiri dari berbagai macam orang yang bekerja secara bersama-sama. Sebuah organisasi membutuhkan adanya koordinasi dari tiap individu dengan individu lainnya agar tercipta keharmonisan dan juga

adanya kerjasama. Hal tersebut sangat mempengaruhi terciptanya persepsi dan juga pemahaman yang sama antar individu untuk dapat melancarkan aktivitas antar sub kerja menjadi sejalan dan tertuju pada kesatuan yang sama.

Persepsi merupakan suatu proses pengenalan atau identifikasi sesuatu dengan menggunakan panca indera (Dreve dalam Sasanti, 2003). Menurut (Robbins (1998) ; dalam Sasanti, 2003) persepsi ialah suatu proses pengorganisasian dan pemaknaan terhadap kesan-kesan sensori untuk memberi arti pada lingkungannya. Dengan demikian dapat diartikan bahwa persepsi merupakan suatu proses untuk mengartikan dan mengidentifikasi yang dilakukan oleh individu terhadap lingkungan di sekitarnya. Seperti individu yang ada di dalam tiap organisasi pasti memiliki banyak persepsi yang berbeda mengenai lingkungan yang berada di organisasinya tersebut baik persepsi yang ada di mata para *executive board* yang ada di organisasi tersebut dan juga persepsi yang ada di mata para *member* di organisasi tersebut memiliki pandangan persepsi mereka yang berbeda beda.

Persepsi timbul karena dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, di antaranya proses pemahaman termasuk di dalamnya sistem nilai tujuan, kepercayaan dan tanggapan terhadap hasil yang dicapai; sedangkan faktor eksternal yaitu lingkungan. Sebelum semua faktor ini dicapai atau terlaksana, maka didahului oleh komunikasi. Proses komunikasi pada hakikatnya adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang (komunikator) kepada orang lain (komunikan). Selain dipengaruhi oleh komunikasi, persepsi pun dipengaruhi oleh orang yang bekerja di tiap organisasi seperti sikap dan kerja para *member*. Pengaruh *treatment* yang telah diterapkan kepada *member* pun dapat mempengaruhi persepsi pada setiap *member* yang berpartisipasi didalam organisasi. Pengaruh ketiga pada

persepsi yaitu persepsi dipengaruhi oleh sistem yang berlaku di dalam organisasinya; seperti sistem birokrasi nya, sistem para *member* melakukan *planning* dan sistem dalam pengambilan keputusan yang dilakukan *member*.

Suatu organisasi pastinya menginginkan kondisi ideal di dalam organisasinya, seperti dalam pencapaian tujuan organisasi dan memiliki organisasi yang efektif yang mana di dalamnya menginginkan adanya kesepahaman antara *executive board* dan juga para bawahan ataupun *members*nya. Persepsi di mata para *executive board* yang sudah berpengalaman di organisasinya dan juga yang memiliki banyak tanggung jawab diorganisasi nya pasti berbeda dengan para *member* yang baru memasuki organisasi tersebut karena mereka pun masing-masing memiliki tujuan dan misi yang berbeda yang ingin dicapai dalam organisasi tersebut.

Adapun organisasi banyak memiliki visi dan misi yang berbeda yang ingin dicapai dalam memberikan *impact* pada sosial dan juga pada anggota-anggotanya. Salah satu nya AIESEC yang bertujuan untuk menjadi wadah untuk para generasi muda yang ada di dunia untuk mengembangkan *leadership skill* yang berpotensi di diri mereka sehingga potensi tersebut dapat memberikan dampak positif pada lingkungan. AIESEC ini berada di 113 negara dan dijalankan oleh para mahasiswa di 113 negara tersebut. AIESEC juga menawarkan para mahasiswa dan generasi muda untuk dapat ikut berpartisipasi dalam program program AIESEC, seperti menjadi Duta Indonesia dalam melakukan kegiatan sosial dan magang di negara-negara berkembang untuk menggali potensi kepemimpinan yang dimiliki dan program kepengurusan AIESEC itu sendiri.

Adapun Struktur AIESEC terdiri dari *executive board* dan juga *member*. Di dalam AIESEC, *executive board* merencanakan *planning* dan *deliver planning*

tersebut kepada *member* organisasi sedangkan *member* organisasi lah yang menjalankan segala teknikal dalam segala kegiatan dan aktivitas yang ada di AIESEC ini. Dalam perjalanan operasi didalam AIESEC terkadang terdapat beberapa konflik; yang salah satunya banyaknya perbedaan persepsi antara *executive board* dan juga *member*. Hal ini dapat ditunjukkan dari banyaknya terjadi *miss-understanding* pada setiap *job description* yang telah diberikan pada *executive board* kepada *member-membarnya*, di mana terdapat tingginya tingkat kesalahan yang dilakukan *member* pada saat melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Banyaknya *member* yang mengajukan pengunduran diri dalam waktu yang berdekatan. *Member* yang produktivitasnya menurun, serta tingginya tingkat absensi pada *member* dan *executive board* juga dalam menghadiri acara ataupun rapat yang diadakan, merupakan gejala-gejala ketidaksepahaman yang ditunjukkan oleh anggota AIESEC.

AIESEC adalah organisasi atau wadah untuk para mahasiswa dari berbagai universitas agar dapat mengasah potensi kepemimpinan mereka. Di dalam organisasi sebesar itu, perbedaan persepsi tidak dapat terelakkan. AIESEC perlu menciptakan iklim komunikasi yang dapat mendorong kesepahaman antara tiap anggotanya. Dengan iklim seperti ini, mahasiswa dapat dengan leluasa mengutarakan dan berbagi informasi mengenai permasalahan dalam membentuk potensi kepemimpinan yang mereka miliki. Dengan adanya sepahaman tersebut maka nilai-nilai yang ditanamkan oleh AIESEC seperti *striving for excellence, enjoying participation, living diversity, activating leadership, demonstrating integrity* dan *acting suistanably* akan tertanam dalam diri para *member* sehingga apapun yang mereka kerjakan akan sesuai dengan nilai-nilai AIESEC.

Peneliti pernah menjabat menjadi Presiden AIESEC pada salah satu universitas di Bandung dan telah menjadi *member* selama 2 tahun dan selama menjabat menjadi Presiden di salah satu universitas peneliti merasa bahwa AIESEC adalah organisasi yang bagus dan sangat unik dimana AIESEC memiliki *core, values* yang sangat bagus, hanya saja dilihat dari cara orang-orang didalamnya menjalani organisasi tersebut sangat tidak terorganisir seperti seringnya pembatalan dan penundaan acara yang membuat para *partner* yang bekerja dengan AIESEC merasa tidak *professional* dan seakan berharap *public* akan memaklumi atas ketidaksiapan mereka juga cara dimana para *executive board* yang tidak dapat merangkul para memernya dengan baik karena mereka merasa jabatan mereka yang tinggi itulah yang membuat AIESEC dimata *member* dan juga *partner* sangat tidak *professional*. Selain itu *system* yang ada di AIESEC Bandung ini semuanya berdasarkan *sense* sehingga membuat *system* yang ada menjadi tidak *sustainable* dan selalu berganti-ganti sedangkan organisasi seperti AIESEC ini justru membutuhkan *system* yang *sustainable*. Untuk mengetahui fenomena dengan komunikasi saat ini dengan catatan yang lebih luas, peneliti melakukan observasi dan juga wawancara dengan *President* dari AIESEC Bandung yang mana hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa kedalam AIESEC Bandung sendiri kesalahpahaman itulah yang melibatkan kinerja yang dilakukan *Member* maupun *Executive Board* dapat menurun karena kurangnya informasi yang didapat akibat dari kesalahpahaman tersebut selain itu, kesalahpahaman tersebut sering mendorong munculnya konflik yang terjadi secara individu ataupun tim.

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti ingin mengangkat topik *cultural perception* yang akan diteliti pada AIESEC yang ada di Bandung; yang dituangkan

dalam judul "Analisis Perbedaan *Cultural Perception* antara *Executive Board* dan *Member AIESEC* di Bandung".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat perbedaan *cultural perception* antara *executive board* dan *member AIESEC* di Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya perbedaan *cultural perception* antara *executive board* dan *member AIESEC* di Bandung.

1.4 Kegunaan penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki banyak kegunaan yang bermanfaat bagi beberapa pihak yaitu :

Manfaat Bagi Praktisi

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi AIESEC untuk memahami lebih baik bagaimana memahami persepsi yang dimiliki oleh seluruh lapisan anggota organisasi untuk dapat dijadikan inovasi-inovasi untuk dapat mengembangkan AIESEC

- b. Manfaat Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada para pembaca mengenai pentingnya persepsi di sebuah organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi perkembangan sebuah organisasi melalui lingkungan dan komunikasi oleh seluruh lapisan anggota organisasinya.