

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Sejarah Resimen Mahasiswa

Peranan pemuda sangat menentukan dalam perkembangan suatu negara. Sebelum kemerdekaan, peranan dan kepeloporan pemuda dapat dilihat antara lain dengan berdirinya perkumpulan Boedi Oetomo pada tahun 1908. Perkumpulan ini sebagian besar dari pendiri dan pendukungnya adalah para pemuda, pelajar dan mahasiswa. Kemudian dicetuskannya Sumpah Pemuda pada tahun 1928 para pemuda, pelajar dan mahasiswa rela meninggalkan bangku sekolah mereka untuk mengangkat senjata yang dikenal dengan Tentara Pelajar (TP).

Inilah salah satu gambaran bahwa pemuda merupakan tulang punggung bangsa. Pemuda pada hakekatnya menjadi penopang berdirinya suatu Negara, tanpa pemuda akan menjadi lamban atau bahkan matinya roda kehidupan Negara. Dilain sisi apabila pemuda tidak dibina dan dilatih atau dibekali dengan baik sebelum terlibat dalam kegiatan berbangsa dan bernegara maka akan menimbulkan dampak negatif. Hal ini disebabkan oleh jiwa atau naluri pemuda yang cenderung merusak atau anarkis bila tidak ada kontrol atau pendidikan yang tepat dan benar.

Kehadiran Resimen Mahasiswa pada jajaran lembaga kepemudaan nasional di negara Indonesia bermaksud untuk dapat menggembleng para tulang punggung bangsa ke suatu arah kehidupan yang mengutamakan Pancasila dan UUD 1945 sebagai dasar dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Hal ini dapat terlihat dari dasar yang dipergunakan oleh organisasi Resimen Mahasiswa pada saat dicetuskan oleh Jenderal Besar A. H. Nasution yakni dengan maksud untuk dapat membendung paham komunis, kemudian pada perkembangan selanjutnya dikeluarkannya SKEP Menteri pertahanan dan Menteri perguruan tinggi dan ilmu pengetahuan pada tahun 1963 no. M/A/20/1963 tentang Pelaksanaan Wajib Latih dan Pembentukan Resimen Mahasiswa di Perguruan Tinggi. Pada tahun 1965 dikeluarkan lagi SKEP Menko Hankam/ Kasad dan Menteri PTIP nomor : M/A/165/1965 tentang Organisasi dan Prosedur Resimen Mahasiswa.

Pada perkembangan selanjutnya Resimen Mahasiswa mengalami dinamika pasang surut. Kehidupan Menwa selama ini dipenuhi dengan berbagai macam gejolak dan perubahan. Tahun 1965 menwa sendiri berani mengambil resiko bermain konflik di kampus dengan berafiliasi dengan basis-basis mahasiswa (baik intern maupun ekstern kampus) menghancurkan basis-basis PKI yang beraliansi dengan kelompok-kelompoknya di kampus seperti CGMI (Consentrasi Gerakan Mahasiswa Indonesia). Masa ini menjadi titik awal konflik berkepanjangan menwa sampai sekarang ini. Perubahan-perubahan yang dilakukan oleh

MENWA sebagai bagian dari reposisi, reorganisasi, dan refungsi organisasi menwa terus dilakukan sebagai bagian dari reaktualisasi untuk memenuhi dan menyikapi fenomena bangsa dan negara ini, apalagi sekarang dengan berkembangnya tuntutan demokratisasi dan civil society. Perubahan konstitusi / AD-ART (Anggaran Dasar – Anggaran Rumah Tangga) MENWA (yang diatur dalam SKB 3 menteri) dimulai dari tahun 1978 dan terakhir sekarang tahun 2000.

Tujuan dibentuknya resimen mahasiswa:

- a. Sebagai wadah penyaluran potensi mahasiswa dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban warga negara dalam bela negara.
- b. Mempersiapkan mahasiswa yang memiliki sikap disiplin, wawasan bela negara, kemampuan fisik dan mental agar mampu melaksanakan tugas bela negara serta menanamkan dasar – dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan pendidikan nasional.
- c. Mempersiapkan potensi mahasiswa sebagai bagian dari potensi rakyat dalam rangka Sistem Pertahanan dan Keamanan Rakyat Semesta (Sishankamrata) serta usaha pengabdian kepada masyarakat dengan mengacu kepada Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Resimen mahasiswa memiliki tugas untuk:

- a. Merencanakan, mempersiapkan, dan menyusun seluruh potensi mahasiswa pada setiap propinsi, kota dan kabupaten untuk

menetapkan Ketahanan Nasional dengan melaksanakan usaha dan kegiatan RATIH serta sebagai stabilisator dan dinamisator di kampus (intern).

- b. Membantu terlaksananya kesadaran bela negara serta kelancaran kegiatan dan program pemerintah lainnya di Daerah.

Fungsi adanya resimen mahasiswa:

- a. Melaksanakan pemeliharaan dan peningkatan kemampuan bela negara perorangan ataupun Satmenwa di Bidang RATIH.
- b. Bersama dengan mahasiswa lainnya dan masyarakat melaksanakan kegiatan dan program kerja Pemda, khususnya dibidang Ketahanan dan Pertahanan nasional.
- c. Membantu menumbuhkan dan meningkatkan sikap bela negara di masyarakat dan berperan serta aktif dalam pembangunan nasional.
- d. Membantu Pemda dalam rangka terselenggaranya fungsi Linmas.
- e. Membantu TNI/POLRI dalam melaksanakan kegiatan pembinaan kemandirian dan pertahanan nasional.

Keberadaan Resimen Mahasiswa di Kampus Sebagai warga bangsa, mahasiswa berupaya menyalurkan hak dan kewajibannya dalam kehidupan bermasyarakat berbangsa dan bernegara. Dalam hal ini sikap kritis, objektif, dan menjunjung tinggi etika serta moral akan menjadi karakter yang menonjol pada peran mahasiswa. Guna memberikan wadah pembinaan dan pemberdayaan mahasiswa dalam menyalurkan peran dirinya sebagai warga kampus, dibentuklah berbagai Organisasi

kemahasiswaan (OK) yang merupakan salah satu unsur lembaga kemahasiswaan di tingkat perguruan tinggi, selain Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) dan Senat Mahasiswa (SEMA). Dalam bidang olah keprajuritan, kedisiplinan, dan wawasan bela negara telah pula dibentuk UKM Resimen Mahasiswa (MENWA).

2. Profil UKM MENWA UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Satuan Resimen Mahasiswa UIN Maliki Malang memiliki nama yaitu Satmenwa 811 “Wira Cakti Yudha” UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Dengan penjelasan sebagai berikut:

- a. Satmenwa adalah singkatan dari Satuan Resimen Mahasiswa.
- b. Sedangkan 811 adalah nomer urut berdirinya Menwa di Korwil Malang. Untuk nomor satuan yaitu 811. Angka 8 diambil dari dulunya jawa timur yang termasuk dalam Kodam VIII. Dan angka sebelas diambil dari urutan lahirnya menwa di jawa timur, yaitu yang kesebelas. Jadi satuan menwa UIN Maliki Malang bernama Satuan Resimen Mahasiswa 811 “Wira Cakti Yudha” atau disingkat dengan Satmenwa 811/WCY.
- c. Wira Cakti Yudha adalah nama satuan. Setiap kampus menwa memiliki nama satuan tersendiri dan untuk menwa UIN sendiri memiliki nama Wira Cakti Yudha yang berartikan:

WIRA : Pahlawan, Perwira

CAKTI : Orang yang punya kekuatan luar biasa

Yuddha : Perang

Sehingga dapat disatukan dengan Seorang perwira/kesatria yang mempunyai kekuatan luar biasa dalam berperang. Perang melawan hawa nafsu (Sebagai seorang manusia), Perang melawan kebodohan (Seorang mahasiswa), Perang membela Negara (Sebagai Cadangan Nasional).

Berdirinya Menwa Satuan 811 sejak UIN Maliki Malang masih bernama IAIN Malang dan masih menjadi Fakultas Tarbiyah yang induknya di IAIN Surabaya. Selanjutnya berganti nama menjadi STAIN, UIIS, UIN. Tepatnya pada tanggal 17 November 1981 Satuan 811 diperkirakan pada Pendidikan Latihan Dasar (DIKLATSAR) ANGKATAN KE 19 yang merupakan peserta DIKLATSAR pertama dari Fakultas tarbiyah IAIN Malang (Ibu Mun dari Kediri). (<http://kemahasiswaan.uin-malang.ac.id>)

3. Visi dan Misi

a. Visi

Menjadi laboratorium pendidikan kepemimpinan untuk generasi muda pada umumnya dan mahasiswa pada khususnya yang menekankan diri dan berkomitmen untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya generasi muda yang berbasis pada jiwa patriotism, disiplin, berkepemimpinan, pembentukan fisik dan

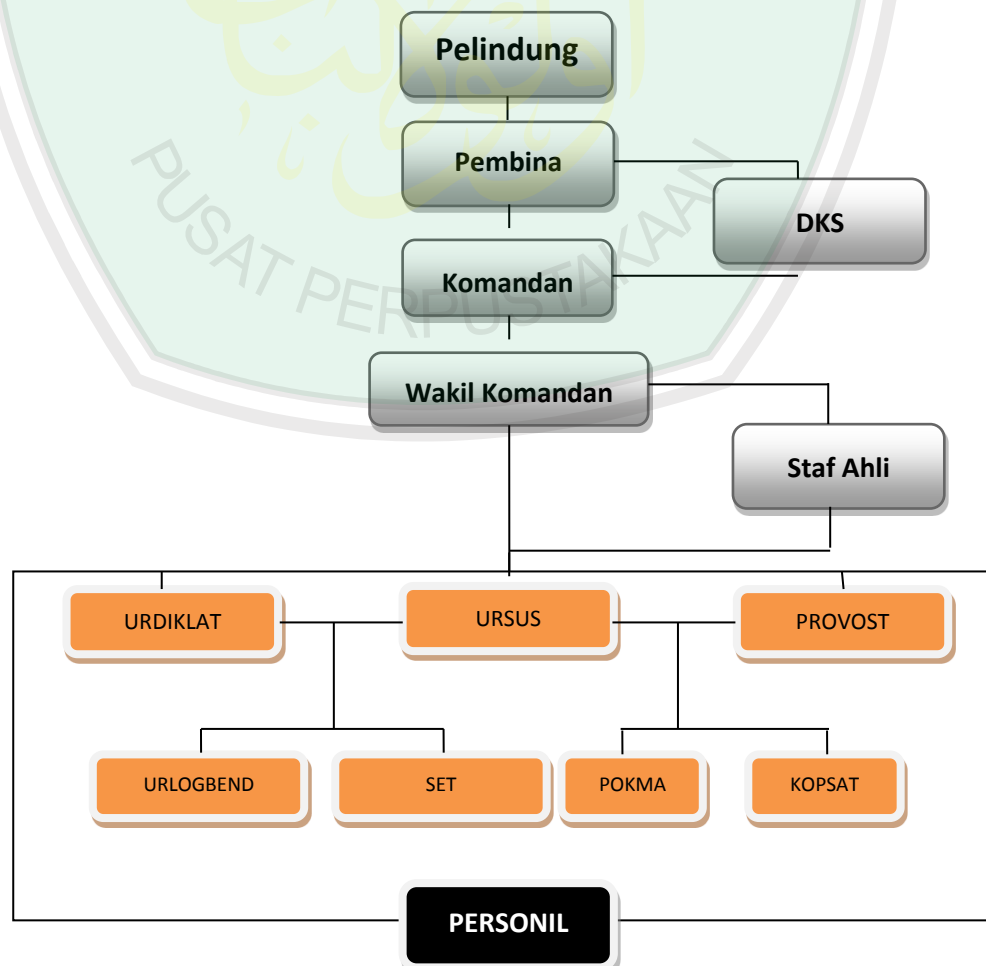
mental yang berkualitas serta pelestarian nilai-nilai jiwa dan semangat kejuangan.

b. Misi

- 1) Meningkatkan kesadaran Bela Negara pada generasi muda.
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan dan manajemen melalui kegiatan dan pelatihan di organisasi.
- 3) Pengabdian masyarakat dan berkontribusi aktif dalam pembangunan, khususnya pembangunan manusia Indonesia seutuhnya.

4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur organisasi Resimen Mahasiswa Periode 2013/2014



B. Paparan data hasil penelitian

1. Proses awal penelitian

Penulisan hasil penelitian ini merupakan gambaran mengenai subjek dengan karakteristik, latar belakang, dan pandangan serta pengalaman subjek tentang jiwa korsa. Hasil penelitian ini berdasarkan apa yang dialami oleh subjek dan digali dengan cara wawancara dan observasi pada lingkungan subjek.

Awal penelitian ini dilakukan dengan cara observasi terlebih dahulu. Observasi pertama dilakukan di Buper Bedengan-Dau-Batu pada tanggal 8-9 maret 2013. Saat itu bertepatan dengan diadakannya kegiatan oleh resimen mahasiswa yang dinamakan dengan Raid Baret Satuan (RBS).

Kegiatan ini di laksanakan setiap tahunnya pada setiap angkatan baru. Dan biasa dilakukan setelah diadakannya Pendidikan Latihan Dasar (DIKLATSAR) yang diadakan oleh Skomen Jawa Timur yang bernama Mahasurya.

Dalam kegiatan ini peneliti melihat, doktrin-doktrin tentang kemenwaan dimasukkan. Antara lain tentang kedisiplinan, kepemimpinan, Bela Negara, jiwa korsayang masuk didalamnya tentang kohesivitas; loyalitas; komitmen dan lain sebagainya, wawasan kebangsaan dan lain lain. Meskipun tubuh mereka terlihat begitu letih namun mereka terlihat tetap semangat. Kegiatan diadakan dari sebelum fajar muncul menyapa hingga matahari tenggelam dan digantungan dengan bulan.

“Tidak peduli siang kepanasan, malam kedinginan...” salah satu lirik yel-yel yang tertangkap oleh peneliti saat mereka menyerukan disela-sela aktifitas. Seluruh kegiatan yang dilaksanakan dilaksanakan bersama-sama dari tidur bangun tidur hingga tidur lagi.

Observasi selanjutnya dilakukan sewaktu-waktu ketika ada kegiatan rutinitas seperti Jasmil (Jasmani Militer), rapat kordinasi dan lain sebagainya. Dalam kegiatan jasmani militer terlihat kekompakan yang ada dalam menwa. Mereka lari dengan serempak diiringi hentakan kaki yang seirama sehingga terdengar dan terlihat enak untuk dipandang. Terkadang orang awampun berusaha untuk menyamakan kaki ketika berjalan pasti ada salah satu atau dua yang berbeda. Tetapi karena sudah menjadi kebiasaan dan tertata rapi untu disiplin dalam melaksanakan apapun dari doktrin senior dan pelatih maka semua itu terasa seperti spontan terjadi.

Ketika penggalian data dengan metode wawancara pun peneliti juga sebari melakukan observasi bagaimana ekspresi dan tanggapan subyek tentang pertanyaan-pertanyaan yang dilontarkan oleh peneliti.

Adapun hambatan-hambatan yang dirasakan peneliti pada saat penelitian ini berlangsung, antara lain seperti keadaan sekitar tempat wawancara yang ramai sehingga terkadang suara subjek kurang jelas. Terkadang peneliti menanyakan ulang agar informasi yang didapatkan juga jelas dan tepat. Peneliti sudah mengenal subyek sehingga ini sedikit banyak dapat membantu atau memudahkan peneliti untuk dilaksanakannya

wawancara. Antara peneliti dan subyek mengadakan kesepakatan kapan peneliti bisa melangsungkan wawancara.

2. Gambaran diri subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah personil/anggota aktif dalam UKM Menwa. Subjek merupakan komandan/ketua UKM menwa, dengan rincian sebagai berikut:

a. Identitas subjek 1

Nama	: M. Valixe Burhani
Umur	: 23 tahun
Alamat	: Malang
Fakultas	: Psikologi
Jurusan	: Psikologi
Jenis kelamin	: Laki-laki
Agama	: Islam
Anak ke, dari saudara	: Anak ke 2 dari 2 saudara
Jabatan	: Komandan 2012/2013

b. Identitas Subjek 2

Nama	: M. Holil Bukhori
Umur	: 23 tahun
Alamat	: Malang
Fakultas	: Tarbiyah
Jurusan	: Ilmu Pendidikan Sosial (IPS)
Jenis kelamin	: Laki-laki

Agama : Islam

Anak ke, dari saudara : Anak ke 1 dari 2 saudara

Jabatan : Komandan 2013/2014

C. Profil subyek penelitian

1. Subjek 1

Subjek adalah mahasiswa fakultas psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. Subjek mendaftar sebagai anggota resimen mahasiswa dari semester awal, dan pada pendaftaran tersebut subjek diterima sebagai calon anggota resimen mahasiswa (CAMEN) dengan melalui serangkaian tes, dan kemudian mengikuti Pendidikan Latihan Dasar (DIKLATSAR). Setelah menempuh pendidikan dasar tersebut subjek sah menjadi anggota resimen mahasiswa Indonesia.

Subjek saat ini masih menjadi personil aktif di Satmenwa 811/WCY UIN Maliki Malang. Untuk memudahkan dalam memahami peneliti selanjutnya akan menyebutnya dengan Menwa UIN Maliki Malang. Dalam periode ini subjek menjabat sebagai komandan dalam periodenya dalam struktur organisasi UKM Menwa yang berbentuk komando.

Pada interview subjek dapat memberika informasi yang baik. Subjek adalah sosok pemimpin yang disegani anggotanya. Dalam penjelasannya dalam interview, subjek memberikan kesan kepastian akan

keamanan dan keyamanan anggotanya di Menwa, seperti yang diutarakan sebagai berikut:

“Ohh itu pastilah, kalau kita tidak merasa aman dan nyaman mana mungkin bisa betah untuk sampai pengabdian yang akhir.” (WS.S1.11)

“Pengabdian akhir itu, ia mengabdikan sampai ia menyelesaikan bangku kuliahnya.” (WS.S1.11)

Subjek menjelaskan tentang bentuk kestrukturannya dalam menwa yang berbentuk komando yang berupa semi militer. Seperti yang dituturkan berikut ini:

“UKM menwa itu mempunyai struktur organisasi yang berbeda dengan yang lain, karena kami mengacu pada militer. Kalau di menwa ada yang namanya garis koordinasi dan garis intruksi.” (WS.S1.19)

“Kalau koordinasi yaitu antara komandan dan staf-staf tertentu, kalau instruksi itu menyeluruh.” (WS.S1.19)

“Struktur organisasi menwa itu sama seperti militer tetapi tidak sama hahahaha.. (sambil tertawa). Jadi menwa itu bentuk keorganisasiannya adalah formal dan terstruktur yang berbentuk komando.” (WS.S1.37)

Kepengurusan dalam organisasi menwa juga pernah mengalami pergantian atau resufle pada pertengahan periode. Resufle dilakukan karena adanya sebab yang mengharuskan pimpinan mengambil kebijakan resufle pengurus. Seperti yang diungkapkan subjek menwa pernah mengadakan resufle ke stafan/kepengurusan dikarenakan adanya kekosongan kursi staf atau ada staf yang mengundurkan diri atau dikeluarkan.

“Kalau resufle itu tergantung dari kebutuhan dan keadaan. Ketika kita membutuhkan resufle maka ya harus segera dilaksanakan.” (WS.S1.27)

“Biasanya karena kekosongan kursi ke Stefan karena mengundurkan diri dari keanggotaan ataupun dikeluarkan dari keanggotaan.” (WS.S1.27)

Penempatan staf dalam menwa persyaratan yang utama yaitu ia telah melewati masa pengabdian tahun pertama. Kemudian pemilihan ditempatkan pada bagian apa anggota tersebut tergantung pada minat dan bakat yang ia miliki. Dan penempatan tersebut haruslah sesuai dengan bidangnya. Hal itu dapat diketahui sebagaimana yang dikemukakan subjek berikut:

“Kami melihat potensi yang ada pada tiap calon anggota staf. Lebih condong kemanakah kemampuan anggota tersebut agar nantinya dapat bekerja dengan baik.” (WS.S1.28)

“Untuk menjadi staf syarat yang pertama yaitu ia sudah menjalani masa pengabdian pada tahun yang pertama.” (WS.S1.28)

Selain bentuk struktur organisasinya yang berbeda UKM menwa memiliki suatu tradisi tersendiri. Sama halnya dengan UKM-UKM lainnya pasti juga memiliki suatu tradisi sendiri dalam organisasinya. Tradisi dalam menwa sudah turun temurun dari zaman dahulu. Hal itu dijelaskan subjek 1 sebagaimana berikut:

“Oo.. iya tradisi itu pasti ada dan turun temurun hingga sekarang. Emm.. misalnya upacara pelepasan anggota yang sudah diwisuda, pembaretan dan lain-lain.” (WS.S1.16)

Menwa dikeal sebagai organisasi yang disiplin. Ada peraturan-peraturan tertulis dan tidak tertulis dan itu harus ditaati oleh anggota. Maka

dari itu seluruh anggota menwa selalu ada eveluasi setiap kali ada kesalahan dalam anggotanya. Tidak semua anggota dapat menaati peraturan. Terkadang dalam suatu keadaan tertentu anggota yang biasanya taat pada peraturan pun bisa melakukan suatu kesalahan, dan setiap kesalahan pastinya ada konsekuensinya sbagaimana yang diungkapkan subjek:

“kalau masalah nyaman tidak nyaman ya harus nyaman dan mau menaati peraturan yang sudah ada, namanya juga peraturan.” (WS.S1.30)

“Ya diberikan hukuman.” (WS.S1.12)

“ Kalau di menwa biasanya yaitu orientasi medan. Yaa kalau pramuka itu cinta tanah air yang guling-guling itu (sambil tersenyum nyengir).” (WS.S1.12)

Ukm menwa memiliki cara untuk membangun komitmen sebagai berikut:

“untuk membangun suatu komitmen kami memberikan doktrin dari semenjak mereka menjadi caln anggota, bahkan sampai mereka menjadi senior pun tetap diterapkan dan terus di masukkan dalam diri mereka.” (WS. S1.31)

Tidak hanya dengan memberikan suatu doktrin tapi anggota juga dituntut untuk mewujudkan dari komitmen yang ada dalam dirinya. Seorang anggota menwa harus memeiliki pendirian yang baik hal itu sebagaimana yang diungkapkan sebagai berikut:

“Komitmen dalam menwa itu misalnya, menjalankan perintah atasan dengan sebaik mungkin. Nahh itu salah satu contohnya. Dan juga dia yang tidak punya pikiran plin plan.” (WS.S1.14)

“Ya masuk daftar menwa setelah diterima dan tahu bagaimana aktifitasnya kemudian kabur.” (WS.S1.14)

Dalam perwujudan anggota dalam suatu komitmen belum tentu hal itu memperlihatkan tingkat komitmennya. Tingkat komitmen pun dapat dipengaruhi oleh factor-faktor internal maupun eksternal seperti halnya penjelasan berikut:

“Iya pasti itu. Yaa setiap orang kan punya sifat dan watak yang berbeda-beda.” (WS.S1.35)

“Semua itu dapat kita lihat dari tingkah laku kesehariannya selama di organisasi, dan juga bagaimana ia menjalankan atau mengerjakan tugasnya.” (WS.S1.35)

“Itu sudah pasti, orang setiap individu/anggota saja memiliki tingkat komitmen yang berbeda-beda.” (WS.S1.38)

“Semua itu dapat kita lihat dari kebersamaan yang ada dalam angkatan mereka, loyalitas, kerjasama dan lain sebagainya yang ada dalam angkatan tersebut.” (WS.S1.38)

2. Subjek 2

Subjek kedua memilii kedudukan yang sama seperti sunjek yang pertama akan tetapi pada periode yang berbeda. Subjek yang kedua adalah junior atau adik tingkat subjek yang pertama. Subjek 2 mulai masuk ke organisasi menwa dari semester awal. Subjek adalah mahasiswa Jurusan IPS Fakultas Tarbiyah di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Subjek kedua ini berasal dari Sampang-Madura. Ia adalah anak pertama dari 2 bersaudara. Ia tertarik untuk masuk menwa karena ada

kerabatnya yang dari satu daerah pula yang menjadi anggota menwa. Dari situlah satu persatu pengalaman ia raih, hingga menjadi komandan menwa.

Dalam penjelasan subjek 2 struktur menwa berbentuk komando, sama halnya dengan yang dijelaskan oleh subjek 1.

“Kalau menwa struktur organisasinya menggunakan system komando“
(WS.S2.38)

“Antara staf satu dengan yang lainnya saling bekerja sama dan berkesinambungan satu sama lain.” (WS.S2.20)

Ukm menwa memiliki tradisi yang berbeda dengan ukm yang lain seperti cara diklatnya, kesehariannya, dan lain sebagainya, hal itu dijelaskan sebagaimana berikut:

“Iya ada, misalnya penjemputan personil setelah pendidikan” (WS.S2.17)

Ukm menwa adalah ukm yang dikenal dengan kedisiplinannya. Tidak semua anggota menwapun dapat menaati peraturan yang ada. Seperti penjelasan subjek berikut:

“Namanya peraturan itu pasti ada yang suka dan ada yang tidak” (WS.S2.31)

“Tentunya ada. Setiap ada kesalahan pasti ada hukumannya. Begitu juga dengan komitmen.” (WS.S2.14)

“Ya dihukum ala hukuman menwa.” (WS.S2.14)

“Awalnya kita mengumpulkan teman-teman seangkatannya agar mengingatkan pada tahap awal” (WS.S2.14)

Dalam dunia militer jiwa korsa sangatlah dijunjung dan di elu-elukan. Salah satu aspek dalam jiwa korsa adalah komitmen. Sama halnya dengan

ukm menwa, doktrin jiwa korsa diberikan sejak awal masuk bahkan sebelum resmi menjadi anggota jiwa korsa sudah ditanamkan dalam diri mereka yang salah satu aspeknya adalah suatu komitmen. Apabila keputusannya ialah masuk untuk menjadi anggota menwa maka harus memiliki komitmen yang tinggi jangan sampai menghilang di tengah jalan. Hal itu diungkapkan pula oleh subjek sebagai berikut:

“Kami memberikan doktrin kepada mereka dari awal mereka masuk menwa agar menumbuh kembangkan yang namanya jiwa korsa dalam satu angkatan.” (WS.S2.32)

Perlu adanya suatu penerapan yang terkontrol dalam berkomitmen. Perwujudan suatu komitmen pun memiliki bentuk yang bermacam-macam, seperti yang diungkapkan berikut:

“menjalankan tugas dengan baik sampai masa keanggotaannya selesai, yaitu menyelesaikan kuliahnya.” (WS.S2.15)

Dalam pendoktrinan diharapkan komitmen akan melekat pada diri anggota. Komitmen tidak hanya dalam organisasi saja akan tetapi juga penting pada kehidupan sehari-hari. Tingkat komitmen tiap anggota berbeda-beda bahkan dalam satu angkatan pun dapat berbeda. Tingkat komitmen tergantung pada kepribadian masing-masing individu. Sebagaimana yang diungkapkan berikut:

“Ya jelas itu. Tidak pasti yang lebih senior itu yang lebih berkomitmen semuanya tergantung pribadi masing2” (WS.S2.36)

“Berbeda. Karena terkadang dalam satu angkatan saja sudah berbeda. Akan tetapi ada/ bisa kemungkinan sama.” (WS.S2.39)

Dalam ukm menwa organisasi mengusahakan anggotanya untuk selalu merasa aman dan nyaman dalam organisasi, sehingga mereka bisa melaksanakan tugasnya dengan baik. Karena menwa sendiri pun ditugaskan sebagai pengawalan untuk keamanan. Berikut pernyataan subjek:

“Iya, pasti. Selain sebagai pengaman berarti harus bisa mengamankan diri/menjaga diri.” (WS.S2.13)

Sikap dan perilaku anggota menwa selalu menjadi sorotan karena memiliki ciri yang khas. Sikap, etika dalam menwa sangatlah kental dan itu selaras dengan visi dan misi menwa. subyekpun mengungkapkan berikut:

“Iya harus, sebagai wujud keselarasan personil” (WS.S2.16)

Ketika ada suatu pemasalahan dari luar, dari organisasi, instansi atau lainnya ada staf yang menangani hal itu. Sehingga penanganan suatu masalah dalam organisasi dapat terdeteksi dan terselesaikan dengan baik. Seperti penjelasan berikut:

“kalau prosedur ya melalui staf yang telah ditentukan.” (WS.S2.18)

Setiap ukm memiliki sebutan atau panggilan masing-masing. Dalam menwa biasanya dengan panggilan bapak dan ibu. Tidak hanya dalam sebutan untuk memanggil. Dalam berkomunikasi menwa ada aturan dan etika. Sebenarnya hal ini sama halnya dengan hal umum,

ketika kita berbicara pastilah ada etika kalau dalam bahasa jawa biasanya disebut dengan *unggah ungguh*. Berikut penuturannya:

“kalau komunikasi biasa ya, hanya saja ada panggilan khas untuk mewa, yaitu Bapak/Ibu. Sama alnya dengan pramuka, yaitu dengan kakak.” (WS.S2.19)

Dalam berorganisasi diharapkan tidak hanya terkungkung dengan kegiatan dalam organisasi saja. Diharapkan anggota pun kreatif dan inovatif dari potensi, bakat dan minat apa yang mereka miliki, sehingga pengalaman pun bertambah. Menwa memberikan kesempatan kepada anggotanya yang memiliki suatu bakat dan minat untuk menyalurkannya. Tidak hanya dalam *skill* tapi juga dalam bidang edukasi.

“Yaa diberikan kesempatan satu persatu yang adil.” (WS.S2.21)

“Ohh.. iya benar (sambil mengangguk-anggukkan kepala). Pendidikan semuanya wajib mengikuti pendidikan dasar menwa dan lanjutan. Untuk perlombaan juga seperti itu. Jadi biar semuanya punya pengalaman.” (WS.S2.21)

Antara senior dan junior dalam menwa biasanya ditandai dengan PPM (peraturan penghormatan militer) disini junior biasanya memberikan penghormatan terlebih dahulu dibanding senior. Hal ini mungkin menjadi suatu hal yang mencolok bagi mahasiswa baru yang pertama kali melihat tapi hal ini sudah biasa bagi mahasiswa yang sudah tahu.

“saya rasa kalau mencolok tidak, tapi yang namanya senior dan junior itu terlihat kalau di menwa.” (WS.S2.22)

Perbedaan antara senior dan junior bukan berarti suatu hal pendeskriminasian anggota. Tapi ini adalah alam, siapa yang terlebih dahulu menjadi anggota dialah senior dan setelahnya adalah juniornya. Berikut penuturannya:

“Kalau antar anggota sama saja. Hanya saja kalau antara senior dan junior itu yang beda.. gitu.. Itu kalau dipandang dalam lingkup menwa, kalau lingkup perorangan ya tergantung dengan pribadi masing-masing.” (WS.S2.23)

Seluruh kegiatan menwa melibatkan seluruh anggota menwa. kecuali memang ada acara-acara tertentu hanya sebagian saja yang dilibatkan, seperti yang dituturkan subjek. Berikut penuturannya:

“Semua kegiatan pasti melibatkan seluruh anggota.” (WS.S2.24)

Menwa memberikan kesempatan dan memfasilitasi kepada anggotanya untuk terus mengembangkan minat dan bakatnya sesuai dengan apa yang ia miliki.

“Gak ada, tapi akan memfasilitasi dengan fasilitas yang ada.” (WS.S2.25)

“Iya.. asalkan ada dan sesuai dengan bidangnya menwa, kalau nyanyi kan/ tentang jurnalis bukan di menwa tempatnya. Tapi kami mempelajari semua bidang yang ada” (WS.S2.26)

Terkadang mahasiswa masuk ke organisasi menwa hanya untuk sebagai batu loncatan untuk masuk ke dunia militer. Karena mereka menganggap dengan masuk menjadi anggota menwa maka akan memudahkan mereka untuk masuk ke dunia militer. Sebenarnya hal itu

tidak demikian, akan tetapi memang apa yang dipelajari dalam menwa adalah sebagian ilmu dari militer. Berikut ini penuturannya:

“Sebenarnya tidak, akan tetapi ilmu yang di ajarkan kan sama dengan militer.”
(WS.S2.27)

Dalam kepengurusan organisasi terkadang diadakan resufle untuk mengoptimalkan kinerja pengurus. Begitu juga dalam menwa, resufle akan dilaksanakan apabila hal itu dibutuhkan.

“Ada, tapi tidak pada semua periode.” (WS.S2.28)

“Kalau kerjanya bagus untuk apa diadakan resufle.” (WS.S2.28)

Pembagian staf tergantung apa yang dibutuhkan pada kepengurusan saat itu. Penempatan anggota dalam staf pun sepperti itu. Anggota dipilah-pilah untuk ditempatkan pada staf yang sesuai dengan kemampuan dan bidang yang ia kuasai, sehigga nantiya dapat menghasilkan kinerja yang bagus dan memuaskan. Berikut penuturan tentang pembagian dan penempatan staf:

“ditempatkan pada bidang keahliannya.” (WS.S2.29)

“Paling tidak ada salah satu dalam staf tersebut yang ahli, sekaligus bisa belajar dengan senior yang ada.” (WS.S2.29)

Dalam suatu kegiatan khusus dalam menwa kepanitiaannya bukan dari pengurusharian. Akan tetapi dibentuklah suatu kepanitiaan yang disebut dengan kesatgasan

“kalau untuk tentang merekrut kami ada panitianya sendiri yang disebut dengan Satgas (satuan tugas.)” (WS.S2.30)

D. Analisis Data dan Pembahasan

1. Kondisi aspek komitmen

Menurut Luthans (1992) yang menyatakan komitmen organisasi merupakan:

- a. Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok
- b. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi
- c. Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2010: 292).

Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya Steers dan Porter (1983) mengemukakan bahwa komitmen merupakan suatu keadaan individu dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya. Melalui tindakan ini akan menimbulkan keyakinan yang menunjang aktivitas dan keterlibatannya.

Hasil dari wawancara subjek yang pertama yaitu valixe menunjukkan bahwa kondisi aspek komitmen personil resimen mahasiswa UIN Maliki Malang tidak pada kondisi stabil. Hal tersebut dapat dilihat dari komentarnya yang mengemukakan tidak semua anggota menwa itu memiliki komitmen yang tinggi karena semua itu tergantung pada kepribadian masing-masing personil.

Baik anggota menwa yang senior maupun junior memiliki kondisi aspek komitmen jiwa korsa yang bervariasi. Dari yang berkomitmen tinggi hingga rendah.

Dari subjek yang kedua, yaitu holil dapat ditarik kesimpulan bahwasanya memang kondisi aspek komitmen pada jiwa korsa resimen mahasiswa UIN Maliki Malang mengalami penurunan. Hal ini terlihat dari angkatannya yang telah dikeluarkan karena ketidak aktifannya dalam organisasi. Factor keamanan dan kenyamanan itu dapat mempengaruhi tingkat komitmen jiwa korsa anggota menwa.

Table 4.1
Triangulasi tentang kondisi aspek komitmen

No	Deskripsi teori	Sumber	Pernyataan
1	Rasa aman dan nyaman	Subjek 1	Keamanan dan kenyamanan harus slalu diberikan agar anggota dapat mengabdikan hingga masa pengabdian berakhir
		Subjek 2	Rasa aman dan nyaman adalah salah satu factor yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen anggota
2	Konsekuensi	Subjek 1	Konsekuensi harus tetap kepada siapapun kepada mereka yang memang salah
		Subjek 2	Setiap ada kesalahan pastilah ada hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Hukuman harus diterima sebagai wujud sadar diri akan peraturan
3	Norma	Subjek 1	Menwa memiliki ciri khas sendiri yang melekat dan diketahui orang lain yang

			notabene bukanlah anggota menwa. jadi ketika ada anggota yang tidak sesuai dengan hal itu maka akan terlihat dan dapat dipastikan, anggota tersebut tidak akan dapat menyatu dengan organisasi.
		Subjek 2	Menyelesaikan tugas dengan baik, dan menjalankan dengan semaksimal mungkin adalah sebagai salah satu wujud komitmen anggota kepada organisasi.

2. Proses terbentuknya aspek komitmen

Bashaw dan Grant (dalam Amstrong, 1994) menjelaskan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasi merupakan sebuah proses berkesinambungan dan merupakan sebuah pengalaman individu ketika bergabung dalam sebuah organisasi.

Gary Dessler (1999) mengemukakan sejumlah cara yang bisa dilakukan untuk membangun komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. *Make it charismatic*
2. *Build the tradition*
3. *Have comprehensive grievance procedures*
4. *Provide extensive two-way communications.*
5. *Create a sense of community.*
6. *Build value-based homogeneity.*

7. *Share and share alike.*
8. *Emphasize barn raising, cross-utilization, and teamwork.*
9. *Get together.*
10. *Support employee development*
11. *Commit to Actualizing.*
12. *Provide first-year job challenge.*
13. *Enrich and empower.*
14. *Promote from within*
15. *Provide developmental activities.*
16. *The question of employee security.*
17. *Commit to peoplefirst valuesi.*
18. *Put it in writing.*
19. *Hire "Right-Kind" .*
20. *Walk the talk:*

Dalam terbentuknya aspek komitmen pada jiwa korsa, ada proses-proses yang harus dilalui anggota menwa. ada banyak proses yang harus dilalui anggota untuk menjadi seorang anggota menwa yang berkomitmen. seperti yang sudah dijdelaskan diatas. Seperti halnya dengan ketaatannya dengan peraturan yang sudah ada, baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Dedikasinya kepada organisasi, pengabdianya dan apa yang dapat ia berikan untuk organisasi. Selain itu pengaktualisasi diri dibutuhkan oleh anggota agar ia merasa tidak jenuh/bosan dalam organisasi.

Tabel 4.2
Triangulasi tentang terbentuknya aspek komitmen

No	Deskripsi teori	Sumber	Pernyataan
1.	Kepribadian	Subjek 1	Tiap organisasi memiliki kebiasaan dan tradisi sendiri. Sikap dan perilaku anggota menunjukkan kepribadian dalam organisasi
		Subjek 2	Etika dalam menwa sudah diatur dalam peraturannya sehingga keseharianpun disesuaikan dengan peraturan yang sudah ada.
2.	Keterampilan	Subjek 1	Semua bakat minat yang dimiliki anggota akan disalurkan melalui kegiatan-kegiatan yang ada.
		Subjek 2	Anggota memiliki potensi tertentu akan diberikan wadah melalui delegasi dalam suatu kegiatan.
3.	Aktualisasi	Subjek 1	Agar tingkat kreatifitas tetap berkembang menwa selalu memberikan kesempatan kepada mereka yang ingin mengembangkan potensi yang dimiliki melalui pendelegasian dalam suatu kegiatan
		Subjek 2	Anggota diberikan kesempatan untuk mengekspresikan bakat yang mereka miliki dan organisasi memfasilitasinya sesuai dengan bidang organisasi seperti dalam bidang pendidikan ataupun perlombaan-perlombaan yang lainnya.

4.	Kinerja	Subjek 1	Anggota harus menunjukkan hasil kerja yang bagus sebagai wujud pengabdian. Dengan aktif dalam kegiatan dan lain-lain
		Subjek 2	Setiap anggota harus memberikan hasil kinerjanya secara maksimal sesuai dengan kemampuan maksimalnya.

3. Faktor yang ada dalam aspek komitmen

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu komitmen anggota organisasi. Faktor-faktor tersebut terdiri dua, yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor intern terdiri dari faktor personal dan faktor pengalaman kerja. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah karakteristik pekerjaan dan karakteristik struktur.

Di organisasi menwa yang biasanya menjadi kendala dari faktor internal yaitu karena kurang ada keyakinan dalam diri pribadinya sehingga ia minder sehingga tidak ada komitmen dari dirinya. Begitu juga dari pihak keluarga yang tidak setuju untuk mengikuti menwa, karena mereka beranggapan menwa itu seperti militer dan kegiatannya penuh.

Apabila dari eksternal pengaruh-pengaruh dari sekitar, seperti teman yang mempengaruhinya dengan alasan yang jarang berkumpul dengannya karena sibuk dengan aktifitas menwa dan lain sebagainya. Kedudukan dalam kepengurusan ketika tidak sesuai dengan

keinginannya juga dapat mempengaruhi kinerjanya, bahkan komitmen dalam dirinya.

Table 4.3
Triangulasi tentang faktor dalam aspek komitmen

No	Deskripsi teori	Sumber	Pernyataan
1.	Internal	Subjek 1	Tingkat komitmen tiap individu berbeda dapat dilihat dari kebersamaan yang ada dalam satu angkatan. Pengalaman pribadi mempengaruhi tingkat komitmen pada anggota karena berhubungan dengan kinerja yang diberikan.
		Subjek 2	Dalam satu angkatan memiliki tingkat komitmen yang berbeda, bahkan seniorpun belum tentu memiliki komitmen yang tinggi
2.	External	Subjek 1	Kedudukan anggota dalam kepengurusan dapat dilihat dari seberapa besar pengabdian yang diberikan
		Subjek 2	Kedudukan atau posisi anggota dalam kepengurusan bisa mencerminkan tingkat komitmen anggota menwa

4. Dinamika aspek komitmen

Dinamika aspek komitmen ini dapat dipengaruhi oleh

1. Hirarki kebutuhan
2. Tantangan

3. *Etos* (etika) kerja

Anggota dalam organisasi akan memberikan kinerja yang bagus apabila dari organisasipun memberikan suatu stimulus yang bagus kepada mereka. Dan juga memberikan reward kepada mereka yang berjasa atau berprestasi. Saat itu semua dipenuhi maka komitmen itu akan tumbuh dengan sendirinya.

Sama halnya dengan anggota organisasi dalam menwa akan timbul dan tumbuh komitmen dalam dirinya apabila apa yang ia butuhkan sebagai stimulus ia dapatkan. Seperti penyesuaian keadaan fisiknya dengan aktifitas dalam organisasi, kemudian kenyamanan dan keamanannya selama menjadi anggota, ia dianggap dalam organisasi/tidak dibiarkan begitu saja (acuh tak acuh), diberikan reward ketika ia meraih suatu prestasi, menghargai usaha yang ia lakukan untuk organisasi sebagai wujud penghormatan, pengeksploran bakatnya yang sejalan dengan UKM Menwa.

Ketika kebutuhannya terlengkapai maka ia akan memaksimalkan kinerjanya dengan melewati tantangan-tantangan yang ada. Dan ia pun bekerja sesuai dengan etika dalam organisasi. Apabila dalam organisasi menwa yaitu anggota akan mengabdikan dengan semaksimal mungkin hingga akhir masa pengabdianya yaitu berakhirnya masa kuliah.