

# Dinamika Sikap Provos Menwa Mahadhipa Batalyon 914 Ganesha UKSW terhadap Agresi dalam Pembentukan Disiplin

Lezario Anantyas Basuki dan Rudangta Arianti

Fakultas Psikologi, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga

e-mail: rudangta.sembiring@uksw.edu

## Abstract

*In the Resimen Mahasiswa (Menwa), each member must be disciplined Menwa. The discipline forming in Menwa is often associated with aggressive behavior from Provos to juniors. Aggressive behavior to shape a discipline often causes victims to the juniors, so they decide to leave the Menwa. The purpose of this study was to determine the attitude of the Resimen Mahasiswa Satya Wacana Christian University Provos 914 Battalion Mahadhipa towards aggression in the discipline training. This research uses a qualitative research with case study approach. Two (2) provos were selected as research participants with three criterias such as (a) a Menwa's active members, (b) who had been elected as provos before, (c) had participated in the field. Interview from two respondents revealed that the different attitudes result form different internal responses or beliefs. Different internal responses can also produce the same behavior, because influenced by certain factors. In this case, the factor is organization structure in Menwa is one lined command.*

**Keywords:** attitude dynamics, resimen mahasiswa, aggressions

## Abstrak

Dalam Resimen Mahasiswa (Menwa), tiap anggota diwajibkan untuk menjadi anggota Menwa yang disiplin. Pembentukan disiplin dalam Menwa, seringkali dikaitkan dengan perilaku agresi dari provos ke juniornya. Perilaku agresi dalam pembentukan disiplin tersebut seringkali menimbulkan korban pada pihak junior, sehingga junior memutuskan untuk keluar dari anggota Menwa. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sikap provos Menwa Mahadhipa Batalyon 914 Universitas Kristen Satya Wacana terhadap agresi dalam pembentukan disiplin junior. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Dua (2) provos Menwa UKSW dipilih sebagai partisipan penelitian dengan kriteria (a) merupakan Menwa aktif dan tidak sedang dalam masa cuti, (b) pernah menjabat sebagai provos dan (c), pernah turun ke lapangan untuk membina disiplin Menwa. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara. Data yang didapatkan kemudian diolah dengan memberikan kode. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa perbedaan sikap kedua partisipan akan menghasilkan respons internal yang berbeda yang membentuk sebuah *belief* tertentu. *Belief* yang dimunculkan tersebut yang akhirnya akan menghasilkan perilaku yang berbeda pada kedua partisipan. Respon internal yang berbeda juga bisa menghasilkan perilaku sama, hal ini karena adanya suatu dampak dari faktor tertentu, seperti struktur organisasi Menwa yang terpusat pada satu garis komando.

**Kata kunci:** dinamika sikap, resimen mahasiswa, agresi

## I. Pendahuluan

Dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi, universitas berperan untuk memfasilitasi mahasiswa dalam segenap proses pembelajaran baik akademik maupun non akademik. Tidak hanya itu, Universitas juga turut berperan dalam membangun karakter dan kedisiplinan mahasiswa, sehingga lulusan Universitas memiliki kualitas dari segi keilmuan maupun karakternya. Salah satu bentuk pendidikan di Universitas yang membangun kedisiplinan mahasiswa adalah Resimen mahasiswa. Resimen mahasiswa (atau disingkat Menwa) adalah mahasiswa yang terlatih olah keprajuritan yang telah mengikuti latihan dasar Resimen

Mahasiswa Indonesia dan menjadi bagian dalam komponen pertahanan negara (Komando Nasional Menwa Indonesia, 2019). Menwa dibentuk dengan tujuan untuk mempersiapkan kekuatan sipil cadangan yang beranggotakan mahasiswa sebagai komponen Universitas. Mahasiswa yang tergabung dalam Menwa akan dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, sikap disiplin, dan mental, serta berwawasan kebangsaan agar mampu melaksanakan tugas Tri Dharma Perguruan Tinggi dan menanamkan dasar-dasar kepemimpinan dengan tetap mengacu pada tujuan pendidikan nasional (Komando Nasional Menwa Indonesia, 2019). Resimen Mahasiswa (Menwa) dibentuk dengan tujuan untuk menjadi wadah peningkatan kesadaran bela negara. Hal ini berarti mahasiswa yang tergabung dalam organisasi Menwa akan diarahkan untuk mengembangkan karakter mahasiswa agar memiliki karakter yang memiliki jiwa kebangsaan dan cinta tanah air serta yang terpenting memiliki kesadaran pembelaan negara dan memiliki prasyarat membangun sistem pertahanan negara. Menwa memiliki serentetan program kerja dan fungsi yang menjadi prasyarat dalam membangun sistem pertahanan nasional. Seperti dikutip dari laman resmi Menwa, beberapa fungsi dari Menwa ialah melaksanakan pembinaan disiplin anggota Menwa, membantu terwujudnya kampus yang kondusif, dan membantu TNI/POLRI dalam pelaksanaan pembinaan pertahanan dan keamanan Nasional. Fungsi-fungsi seperti inilah yang lalu membuat pembentukan disiplin dalam pendidikan Menwa menjadi krusial (Komisi Nasional Menwa Indonesia, 2019).

Pembentukan disiplin dalam pendidikan Menwa dijamin melalui struktur organisasi yang tertata dan komando yang jelas. Menwa memiliki jabatan fungsional yang terbagi mulai dari komandan hingga staf umum. Di antara jabatan fungsional tersebut, jabatan yang memiliki tugas untuk menegur dan menindak anggota Menwa yang lalai atau melakukan pelanggaran adalah provos. Tidak jarang provos bersinggungan langsung dengan junior maupun anggota Menwa lain dengan tindakan tegas, seperti memberikan hukuman fisik (*push-up*, *sit-up*, dan lain-lain) atau berupa teguran. Dilansir oleh Redaksi BM (2015), Nova Erwana (salah satu peserta pelatihan provos) mengungkapkan jika provos adalah penegak disiplin anggota Menwa, hingga tiap anggota dapat menjadi contoh yang baik, maka ditekankan sikap disiplin dan bela negara.

Universitas Kristen Satya Wacana (UKSW) juga memiliki organisasi Menwa. Resimen mahasiswa di UKSW tersebut biasa dikenal dengan Resimen Mahasiswa Mahadhipa Batalyon 914 UKSW. Menwa Batalyon 914 Ganesha/UKSW adalah organisasi kemahasiswaan yang terbentuk pada tahun 1980. Pada tahun 1981 disahkan menjadi Organisasi Kemahasiswaan UKSW dengan keanggotaan 8 orang yang telah mengikuti Pendidikan Dasar (Diksar) Menwa Mahadhipa Jawa Tengah yang bertempat pada Dodik Bela Negara, Magelang, Jawa Tengah.

Pada masa berakhirnya orde baru, kala itu Menwa dianggap sebagai perpanjangan tangan militer dalam ruang lingkup kampus, yang mengakibatkan partisipasi dari mahasiswa untuk bergabung menjadi Menwa semakin berkurang dan hanya bertahan sampai tahun 2000. Menwa UKSW diaktifkan kembali pada tahun 2012, karena melihat masih adanya kecintaan mahasiswa terhadap Tanah Air Indonesia dan keinginan untuk ikut terlibat didalam usaha bela negara melalui wadah organisasi ini. Setelah terbentuk kembali Menwa Ganesha UKSW memiliki beberapa prestasi bidang non-akademik keilmuan (Pattiserlihun S, 2017).

Penulis melakukan wawancara kepada salah satu anggota Menwa UKSW berinisial G untuk memetakan fenomena penelitian. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Mei 2019, diketahui bahwa G merasakan adanya perbedaan dalam proses pembinaan disiplin antara TNI dan provos Menwa di UKSW. G merasa bisa menerima dan menjalani latihan dan pembinaan yang dilakukan oleh TNI, termasuk di dalamnya ada tindakan-tindakan tegas yang dilakukan TNI jika ada Menwa yang melakukan kesalahan maupun melanggar peraturan. Perasaan yang berbeda dirasakan G saat menerima pembinaan disiplin dari provos, G merasa tidak ikhlas atau kurang bisa menerima pembinaan dari seniornya tersebut. Selain itu, G juga mengungkapkan bahwa pembinaan dari senior tidak profesional, hanya seperti mahasiswa biasa yang memakai seragam dan atribut militer, terlebih postur tubuh dari Menwa yang juga tidak terlatih dibanding dengan postur tubuh dari TNI, sehingga tidak mendukung jika mereka (senior Menwa) dari kalangan militer. Hasil wawancara tersebut selaras dengan peristiwa yang terjadi Universitas Taman Siswa Palembang dimana terdapat korban tewas saat Pra Pendidikan Dasar (Pra-Diksar) pada Oktober 2019 lalu. Korban tewas merupakan seorang mahasiswa yang menerima tindakan kekerasan oleh seniornya (Iilir & Nursatria, 2019). Setelah peristiwa tersebut dilakukan evaluasi mendasar terhadap organisasi Menwa tingkat Provinsi.

Tahapan pelatihan dalam Menwa dikabarkan memuat tindakan kekerasan. Dikutip dari situs Merdeka.com, Akbar yang merupakan calon Menwa harus kehilangan nyawanya setelah dianiaya oleh ketiga seniornya (Irwanto, 2019). Adapun berdasarkan informasi dari salah satu partisipan, dalam pembinaan kedisiplinannya memang anggota Menwa akan menerima pelatihan dan pembinaan yang terdiri dari serangkaian pelatihan. Semua rangkaian pelatihan tersebut diberikan oleh senior Menwa dan Tentara Nasional Indonesia (TNI). Tujuan dari rangkaian pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada calon Menwa adalah agar calon Menwa memiliki mental dan fisik yang tangguh. Narasumber yang adalah seorang junior di Menwa menyampaikan bahwa rangkaian pelatihan yang harus diikuti cukup berat. Salah satu bentuk pelatihan tersebut adalah saat makan, calon Menwa akan diberi waktu 15 menit dimana dalam kurun waktu tersebut calon Menwa harus bisa menghabiskan makanan yang diberikan.

Selain itu, terdapat bentuk hukuman bagi junior yang melakukan kesalahan. Bentuk hukuman tersebut seperti misalnya *push-up*, *sit-up*, jungkir, sikap tobat, sembari menerima bentakan dan cacian dari provos.

Hukuman-hukuman yang dianggap sebagai bagian dari proses dan tahapan dari pendidikan organisasi Menwa tersebut ditanggapi berbeda oleh masing-masing anggotanya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Jacky (2015) menghasilkan temuan bahwa terdapat anggota Menwa yang menganggap pelatihan atau pendidikan dasar yang diikuti justru banyak berdampak positif, baik di kehidupan kampus maupun kesehariannya. Partisipan dalam penelitian tersebut merasa bahwa setelah menjadi anggota Menwa, partisipan menjadi pribadi yang lebih rapi, sopan, dan pekerja keras, itu karena didikan para senior mulai dari awal hingga saat ini. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Militer Pelamonia Makasar oleh Fitriani, Ake, dan Rachmawaty (2020) menghasilkan temuan bahwa pelatihan berbasis militer yang diterapkan pada karyawan justru meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Hal itu dikarenakan karyawan terbiasa dengan aturan-aturan militer seperti kedisiplinan yang diberlakukan di tempat kerja sehingga membuat karyawan harus bekerja secara total dengan menaati segala aturan yang ada. Apabila terjadi pelanggaran, maka ada hukuman yang akan diberikan kepada karyawan seperti mutasi atau pelepasan jabatan bagi perawat sipil.

Meski begitu pelatihan dan pendidikan dasar berbasis militer tidak selalu relevan apabila diterapkan pada anggota organisasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (tt), diketahui bahwa taruna Akademi Angkatan Laut yang sedang mengikuti pendidikan militer merasa mengalami tekanan, kelelahan, kejenuhan dan ketegangan selama menjalani pendidikan. Kondisi tersebut memicu terjadinya pelanggaran baik berupa tindak kekerasan maupun mengantuk bahkan tertidur di kelas saat proses pembelajaran berlangsung. Hal ini selaras dengan temuan penulis selama proses pra penelitian pada salah satu anggota Menwa di UKSW. Narasumber yang diwawancarai oleh penulis mengungkapkan jika pendidikan yang diperoleh oleh anggota Menwa UKSW dirasa sangat berat dan terkesan semena-mena sehingga menyebabkan banyak anggota yang hilang atau keluar dari organisasi.

Uraian mengenai kedua hasil penelitian dan temuan penulis di lapangan menunjukkan adanya perbedaan cara dalam menyikapi pendidikan berbasis militer. Perbedaan inilah yang menjadikan topik menjadi menarik untuk diteliti. Apabila dicermati secara mendalam dapat dilihat bahwa sikap yang berbeda ini dipengaruhi oleh otoritas yang lebih tinggi saat menjalankan fungsi dan peran sebagai pimpinan atau pelatih. Simanullang (tt) menjelaskan bahwa dalam penelitiannya para senior tidak memberikan keleluasaan pada taruna untuk

berekspresi dan kerap menegur taruna dengan keras. Tidak jarang ditemukan juga senior yang semena-mena dan berlebihan dalam memberikan sanksi, yang membuat taruna beranggapan bahwa pimpinannya tidak profesional dalam menjalankan tugas. Sikap tidak profesional inilah yang membuat taruna terus melakukan pelanggaran selama proses pendidikan. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian Lekatompessy (2003) yang menyimpulkan bahwa sikap profesionalisme memunculkan berbagai konsekuensi diantaranya yaitu, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja, dan intensi *turnover*.

Dalam konteks pendidikan militer, sikap profesional menjadi sangat penting mengingat organisasi militer memiliki struktur yang dijalankan berdasarkan satu garis komando, yaitu dari pimpinan ke bawahan. Apabila pimpinan tidak menunjukkan sikap profesionalisme yang baik akan memunculkan konsekuensi tertentu dalam organisasi tersebut. Uraian di atas menunjukkan bahwa sikap otoritas yang lebih tinggi dalam menjalankan fungsi dan peran akan berdampak pada sikap dan perilaku bawahannya sebagai penerima perintah.

Pada dasarnya, sikap dipahami sebagai ringkasan evaluasi dari objek psikologis yang ditangkap dan dikategorikan dalam kelompok baik buruk, merugikan menguntungkan, disukai dan tidak disukai (Ajzen, 2001). Dalam diri individu sikap tampak dari respon konsisten baik itu mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*) terkait objek atau peristiwa tertentu. Sikap adalah konstruk yang bersifat hipotesis, hal ini berarti sikap tidak dapat diukur hanya melalui observasi, namun perlu diukur dari respons yang tampak. Oleh karena itu, para peneliti perlu membedakan bentuk respons ke dalam kategori tertentu seperti respons yang ditunjukkan kepada orang lain dan respons yang ditunjukkan ke diri sendiri, perilaku yang ditampilkan di publik dan perilaku yang ditampilkan ketika sendirian (*private*), atau aksi dan reaksi (Ajzen, 2005). Meski begitu, bentuk respons yang sering digunakan dalam konteks penelitian untuk mengukur sikap menggunakan tiga komponen sikap menurut Ajzen (2001) yaitu dimensi kognisi, afeksi, dan konasi.

Ketiga komponen sikap tersebut akan digunakan untuk mengkaji sikap Provos dalam penelitian ini. Pada dasarnya ketiga komponen ini saling berinteraksi satu sama lain untuk memunculkan sikap tertentu. Komponen yang pertama adalah komponen kognitif yang merupakan informasi dan persepsi yang diperoleh dari pengalaman individu dengan objek dan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (Ajzen, 2005). Dalam konteks pembinaan disiplin, anggota Menwa yang juga seorang mahasiswa dapat memperoleh informasi mengenai proses pembentukan disiplin dari seniornya atau dari sumber lain. Informasi yang diperoleh dan dialami oleh anggota Menwa tentunya sangat berpengaruh terhadap pembentukan persepsi mengenai pelatihan pembentukan disiplin. Apabila anggota Menwa menerima informasi positif

seputar pembentukan disiplin maka ia akan cenderung mempersepsikan semua bentuk pelatihan sebagai pengalaman yang positif. Selanjutnya yaitu komponen afektif, yang dipahami sebagai evaluasi dan perasaan individu terhadap objek dari sikap (Ajzen, 2005). Komponen afektif berdasar pada pengalaman atau pilihan individu, yang muncul dari pengalaman positif maupun negatif terhadap objek sikap (Ajzen, 2005). Afek positif dan afek negatif berkontribusi terhadap kepuasan atau ketidakpuasan yang disimpulkan dari pengalaman terhadap objek. Kemudian yang terakhir adalah komponen konatif, yaitu kecenderungan perilaku, komitmen, intensi, dan tindakan yang tertuju pada objek sikap (Ajzen, 2005). Pada komponen inilah individu akan menunjukkan perilaku tertentu yang tampak terhadap objek sikap. Pertanyaan Ajzen tersebut didukung oleh McIntyre (dalam Chowdhury dan Salam, 2015) yang mengungkapkan bahwa keterlibatan individu terhadap objek sikap dipandang sebagai konsep inti yang menjelaskan partisipasi individu sehubungan dengan objek sikap. Dalam konteks organisasi Menwa komponen konatif tampak dalam bentuk perilaku seperti terlibat dan berkomitmen dalam proses pelatihan secara utuh dari awal sampai akhir, atau memilih untuk keluar dari organisasi sebagai bentuk penolakan atas pembentukan disiplin.

Uraian di atas diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Satriyadi (2017) yang mengungkapkan bahwa metode pengawasan yang ketat disertai dengan model *reward* dan *punishment* berpengaruh secara signifikan dalam pembentukan sikap dan karakter siswa Secaba Rindam IX/Udayana. Hal ini terwujud karena secara utuh siswa terlibat (komponen konatif) dalam metode pelatihan yang diberikan Bintara TNI AD, yang akhirnya memengaruhi pembentukan persepsi dan afeksi siswa. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Needham, Abderhalden, Zeller, dan Dassen (2005) menghasilkan temuan bahwa pelatihan yang diberikan terhadap calon perawat dapat mengubah sikap dan persepsi termasuk di antaranya adalah kepercayaan diri yang meningkat dalam menangani pasien yang agresif. Pelatihan yang diselenggarakan menasar tiga aspek yaitu pengetahuan, keahlian, dan teknik dalam menangani pasien. Hasilnya calon perawat yang menjalani pelatihan mengalami perubahan sikap dalam menghadapi pasien yang agresif.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan pendekatan kualitatif untuk mengungkap dan menggambarkan bagaimana sikap provos Menwa UKSW terhadap agresi selama proses pembentukan disiplin.

## II. Metode Penelitian

### 2.1 Metode

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kasus. Penelitian ini membutuhkan eksplorasi agar pertanyaan penelitian dapat terjawab secara mendalam, oleh karena itu penulis memilih menggunakan pendekatan kualitatif. Studi kasus bertujuan untuk menguji pertanyaan dan masalah penelitian, yang tidak dapat dipisahkan antara fenomena dan konteks di mana fenomena tersebut terjadi (Prihatsanti, Suryanto & Hendriani, 2018).

Data dalam penelitian ini diambil dengan teknik wawancara yang memiliki kriteria partisipan sebagai berikut:

- a. Merupakan Menwa yang aktif dan tidak sedang dalam masa cuti.
- b. Pernah menjabat sebagai provos.
- c. Pernah turun langsung ke lapangan untuk membina disiplin Menwa.

Provos adalah staf dalam Menwa yang memiliki tugas membantu komandan batalyon dalam menegakkan disiplin, tata tertib, dan keamanan lingkungan organisasi Menwa. Maka dari itu, merupakan hal yang penting bagi provos untuk menyikapi dengan bijaksana bagaimana penggunaan agresi dalam pembentukan disiplin anggota Menwa.

Wawancara yang dilakukan penulis terbagi ke dalam tiga sesi untuk setiap partisipan. Pedoman wawancara pada penelitian ini mengacu pada tiga komponen sikap, yaitu kognisi, afeksi, dan konasi (Ajzen, 2005). Pada P1 wawancara dilakukan pertama kali pada tanggal 19 November 2019 untuk perkenalan dan membangun *raport* terlebih dahulu. Kemudian dilanjutkan pada tanggal 26 November 2019 dan 02 Februari 2020 untuk pengambilan data. Di luar pertemuan itu, penulis juga melakukan kontak via aplikasi *WhatsApp* jika ada hal-hal yang ingin ditanyakan. Selanjutnya pada P2, wawancara dilakukan hanya satu kali, yaitu pada tanggal 19 Juni 2020. Pengambilan data pada P2 secara tatap muka hanya dilakukan satu kali akibat adanya pandemi *Covid-19* dan adanya kendala pada perangkat daring partisipan yang tidak memungkinkan wawancara secara daring.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan analisis data menurut Creswell. Sugiyono (2019) memaparkan analisis data kualitatif menurut Creswell dimulai dengan menyediakan data mentah berupa transkrip (verbatim), catatan lapangan dan pandangan peneliti sendiri; kemudian mengorganisasikan dan menyiapkan data yang akan dianalisis; selanjutnya penulis membaca keseluruhan data yang diperoleh dan melakukan koding. Koding digunakan sebagai bahan untuk menyusun tema-tema dan deskripsi data. Tema-tema yang diperoleh akan dikonstruksi. Setelahnya, penulis akan melakukan interpretasi dan memberi makna tema yang telah tersusun.

## **2.2 Deskripsi Partisipan**

### **Deskripsi Partisipan 1**

P1 merupakan mahasiswa aktif UKSW angkatan 2016 yang bergabung menjadi anggota Menwa pada tahun 2017. P1 mengikuti pelatihan pembentukan disiplin pada tahun yang sama, dan pada tahun 2019 menjabat sebagai Provos. Saat ini P1 menjabat sebagai Wakil Komandan Batalyon Menwa Mahadhipa Batalyon 914 UKSW.

### **Deskripsi Partisipan 2**

P2 merupakan mahasiswa aktif UKSW angkatan 2015 yang bergabung menjadi anggota Menwa sejak 2016. P2 telah selesai mengikuti pelatihan pembentukan kedisiplinan dan sempat menjabat sebagai provos pada tahun 2017. P2 juga diketahui pernah menjabat sebagai komandan latihan pembentukan disiplin.

## **3. Hasil Penelitian**

### **3.1 Hasil**

Dari hasil wawancara pada penelitian ini, didapatkan 8 tema besar (pengalaman saat menjalani pembentukan disiplin, pemahaman tentang disiplin, perasaan saat mendapat tindakan dari senior, perasaan saat menjalankan tugas sebagai provos, perasaan P terhadap seragam provos, respons saat menerima tindakan, cara dalam membentuk disiplin junior, sikap P saat melihat senior lain menindak junior) pada setiap partisipan.



**Tabel I. Hasil**

HASIL		P1	P2
Pengalaman menjalani pembentukan disiplin	saat	Menjalani pembinaan disiplin sesuai prosedur. Mengetahui jika provos memberikan tindakan memiliki alasan mengapa provos menindak junior. Memahami jika ia bisa melakukan tugas dengan baik ia tidak akan terkena tindakan provos.	Menjalani pembinaan disiplin yang semena-mena. Mendapat tindakan dari provos tidak mengenal tempat dan waktu. Memahami jika ada aturan dalam memberikan tindakan.
Pemahaman disiplin	tentang	Disiplin adalah saat bisa melaksanakan tugas dan kepercayaan yang diberikan dengan baik.	Disiplin adalah tepat. Tepat waktu, tepat porsinya, dan lain-lain.
Perasaan mendapatkan dari provos	saat tindakan	Merasa sakit hati dan dongkol saat menerima tindakan karena kesalahan temannya. Bisa menerima tindakan dengan ikhlas karena yakin setiap tindakan membawa efek yang baik.	Merasa sakit hati dan dongkol karena ditindak secara semena-mena dan tidak memikirkan juniornya. Mau tidak mau menerima tindakan dari provos karena posisinya sebagai junior.
Perasaan menjalankan sebagai provos	saat tugas	Tidak merasakan apa-apa karena memang sudah tugasnya sebagai provos untuk mendisiplinkan anggota jika melakukan pelanggaran. Terkadang merasa tidak enak karena takut dianggap menyalahgunakan jabatan.	Tidak merasakan apa-apa saat menindak junior.
Perasaan seragam provos	terhadap	Merasa lebih leluasa dalam memberikan tindakan dibandingkan saat menggunakan baju bebas.	Merasa lebih kaku dalam memberikan tindakan dan harus menjaga wibawa sebagai provos
Respons tindakan	saat mendapat	Meskipun sakit hati, tetap melakukan tindakan tersebut dan berpikir positif bahwa setiap tindakan yang diberikan membawa dampak positif bagi tubuhnya.	Tetap melakukan tindakan dari provos meskipun dirasa semena-mena dan sangat berat.
Cara dalam membentuk disiplin junior		Membina dengan tekanan-tekanan dan tindakan, namun tetap berpegang dengan aturan dan prosedur yang ada.	Membina dengan tekanan dan tindakan, namun tetap memperhatikan prosedur dan juga kondisi juniornya. Selalu mengkomunikasikan dengan komandan sebelum memberikan tindakan.
Sikap saat melihat provos lain menindak junior		Menegur provos lain yang menindak junior secara semena-mena dan tidak melihat kondisi junior.	Menegur provos lain yang menindak secara semena-mena, terlebih jika dilandasi dengan motif balas dendam.

### 3.2 Pembahasan

Setelah dilakukan pengambilan data, diketahui kedua partisipan memiliki sikap yang berbeda terhadap proses pelatihan dan pendidikan pembentukan disiplin organisasi Menwa. P1 memahami pelatihan dan pendidikan pembentukan disiplin yang diterima adalah hal yang wajar dalam pembentukan kedisiplinan. P1 juga beranggapan bahwa setiap senior yang menindak dengan tegas semestinya memiliki alasan yang kuat dan jelas. Berbeda dengan P2 yang beranggapan bahwa tindakan tegas yang dilakukan oleh senior kepadanya adalah hal yang semena-mena dan tidak sesuai prosedur.

Selanjutnya hasil penelitian juga mengungkap perbedaan pemahaman tentang disiplin pada kedua partisipan. P1 memiliki pemahaman bahwa disiplin adalah dapat menyelesaikan dan melakukan tanggung jawab yang diberikan dengan baik. Sedangkan P2 beranggapan jika disiplin adalah segala hal tepat, tepat porsinya, tepat pada waktunya, dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dalam pembentukan disiplin, awalnya P1 merasa jengkel dan sakit hati atas tindakan dari senior. Setelah menjalani dan merasakan manfaat dari tindakan tegas tersebut, perasaan P1 berubah menjadi perasaan positif dan mengakui bahwa tindakan tegas yang diberikan oleh senior adalah hal yang baik. Berbeda dengan P2, yang tetap merasa jengkel dan sakit hati atas tindakan dari senior dan merasa bahwa teguran yang diberikan tidak sesuai dengan prosedur dan konteks pada saat hukuman itu dilaksanakan.

Pemikiran yang berbeda juga terdapat pada pernyataan kedua partisipan mengenai penggunaan seragam dan atribut Provos. P1 merasa jika ia lebih leluasa dan lebih memiliki wewenang saat menindak junior dengan mengenakan seragam dan atribut provos. Berbeda dengan P1, P2 merasa tidak bebas dan merasa harus menjaga wibawa saat menindak junior dengan mengenakan seragam dan atribut provos. P2 justru merasa lebih leluasa jika menindak juniornya saat mengenakan pakaian bebas.

Pemikiran yang berbeda pada kedua partisipan ini akan menghasilkan respon internal yang juga berbeda yang muncul dalam bentuk belief tertentu. Belief pada masing-masing partisipan inilah yang akhirnya menentukan apakah partisipan menyetujui atau menentang cara senior dalam pembentukan kedisiplinan. Ajzen (2005) menjelaskan berdasarkan kajian respons kognitif, seseorang akan memiliki belief tertentu pada suatu objek sikap sebagai hasil dari persepsi dan pemikiran mengenai objek tersebut. Perbedaan belief pada kedua partisipan tampak dalam pernyataan P1 yang mendukung dan menerima tindakan senior dalam pembentukan kedisiplinan, sementara P2 cenderung tidak menyepakati atau menentang tindakan senior, khususnya saat memberikan sanksi yang tidak sesuai prosedur, dan ketika senior memberikan teguran.

Perbedaan perilaku pada kedua partisipan juga tampak dalam konteks penggunaan seragam. P1 memiliki belief terhadap seragam sebagai bentuk legitimasi kewenangan tugas dan tanggung jawab, sementara P2 memiliki belief terhadap seragam sebagai bentuk pengekangan dan membatasi ruang gerak sebagai individu. Perbedaan sikap pada kedua partisipan terkait dengan penggunaan seragam dijelaskan oleh Ajzen (2005) sebagai respons afektif (*affective responses*). Respons afektif adalah respons hasil evaluasi atas perasaan individu terhadap objek sikap. Dalam hal ini objek sikap kedua partisipan adalah seragam dan atribut Provos. P1 memiliki belief terhadap seragam sebagai simbol pengukuhan atas status

dan posisinya sebagai provos (kognitif), yang kemudian diekspresikan ke dalam perasaan bangga (afektif) dan keleluasaan dalam memberikan tindakan maupun teguran (konatif) kepada juniornya. Berbeda dengan P2 yang memiliki belief terhadap seragam sebagai beban untuk bersikap berwibawa, sehingga membuat P2 tidak leluasa dalam bersikap dihadapan juniornya

Temuan baru dari penelitian ini adalah, meskipun respon internal dari kedua partisipan berbeda, namun kedua partisipan memunculkan perilaku yang sama. Kondisi ini tampak pada saat P1 dan P2 tetap menjalankan instruksi dari senior meskipun keduanya memiliki perbedaan sikap. P2 yang cenderung tidak menyepakati dan menentang cara senior dalam pembentukan kedisiplinan pun pada akhirnya patuh dan menuruti perkataan seniornya. Hal ini terjadi karena struktur organisasi Menwa yang berbasis militer (terpusat pada satu garis komando) tidak memberikan ruang pada anggota Menwa untuk mengekspresikan sikapnya. Pernyataan ini didukung oleh penelitian Suryaningsum (2008), yang mengungkapkan bahwa struktur organisasi berperan sebagai pengontrol perilaku bagi individu. Perilaku individu merupakan dampak dari struktur organisasinya. Struktur organisasi juga menciptakan hirarki dimana individu yang berada dalam struktur yang paling tinggi memiliki kewenangan dan otoritas yang lebih luas daripada individu yang berada dalam struktur yang lebih rendah. Kondisi ini kemudian memunculkan bentuk perilaku kepatuhan dimana tindakan individu merupakan respons dari perintah langsung individu lain sebagai figur otoritas (McLeod, 2007). Kepatuhan melibatkan hirarki kekuasaan atau status dimana pemberi perintah memiliki status yang lebih tinggi dari penerima perintah. Dalam konteks organisasi Menwa, hirarki dan garis komando menjadi hal yang sangat dijunjung tinggi oleh segenap anggota Menwa. Hal ini yang membuat kedua partisipan pada akhirnya mematuhi dan menjalankan instruksi dari seniornya meskipun dengan berat hati. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Boerman dan Nisya (2019) yang menghasilkan temuan bahwa variabel yang berhubungan signifikan dengan kepatuhan adalah persepsi dan pengetahuan.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mengungkap bahwa kedua partisipan memiliki perasaan yang sama saat menjabat sebagai provos. Kedua partisipan merasa bahwa pemberian tindakan tegas memang sudah sepatutnya diberikan kepada junior dalam proses pembentukan disiplin. Oleh karena itu kedua partisipan cenderung memiliki perasaan positif ketika harus menegur atau menindak juniornya. Perasaan positif ini digambarkan melalui ungkapan tidak merasakan apa-apa saat harus menindak junior karena itu merupakan hal yang wajar. Secara khusus P1 sempat merasa sungkan atau tidak enak ketika harus menindak juniornya dengan tindakan yang berat, karena tidak ingin dianggap menggunakan jabatan dengan semena-mena. Namun, setelah kedua partisipan menjadi senior yang kemudian menjabat sebagai Provos,

kedua partisipan membentuk disiplin junior tetap dengan tegas dan keras, dengan tetap berpegang pada aturan dan prosedur yang ada dan juga terus memperhatikan keadaan junior. Kedua partisipan akan melakukan negosiasi dan menggali informasi sebelum memberikan tindakan pada junior yang melakukan pelanggaran. P1 dan P2 juga tidak segan menegur provos lainnya ketika provos lain memberikan tindakan yang berlebihan kepada junior, ataupun menindak junior dengan tindakan yang berat saat junior sedang dalam keadaan yang kurang baik. Lebih daripada itu, P2 akan menegur provos yang menindak junior dengan latar belakang ingin balas dendam kepada juniornya, karena dulu saat menjadi junior diperlakukan dengan semena-mena.

Pemikiran yang sama antar P1 dan P2 terkait proses pembentukan disiplin kemudian memunculkan sikap yang sama berupa perasaan positif karena tindakan tegas terhadap junior adalah hal yang wajar. Sikap yang sama ini kemudian tampak dari perilaku kedua partisipan yang mampu menindak junior dengan tegas dan keras ketika junior melakukan kesalahan. Tindakan tegas ini dilakukan dalam konteks pembentukan disiplin organisasi Menwa. Perilaku yang sama juga tampak saat P1 dan P2 menegur anggota provos lain yang tertangkap melakukan tindakan diluar kewenangan atau semena-mena terhadap junior. Dari pernyataan tersebut terlihat adanya perubahan sikap dari kedua partisipan semenjak menjadi junior (penerima tindakan) dan setelah menjadi senior (pelaku atau pemberi tindakan). Kedua partisipan yang pada awalnya merasa berat hati menerima perlakuan dari senior, setelah melalui dan merasakan manfaat dari pembentukan kedisiplinan, serta setelah menjabat sebagai Provos, kedua partisipan meyakini bahwa tindakan tegas dan keras terhadap junior memang diperlukan dalam proses pembentukan kedisiplinan.

Perubahan sikap pada kedua partisipan ini disebabkan oleh faktor pembentuk sikap yaitu pengalaman pribadi dan interaksi sosial (Zuchdi, 1995). Pengalaman individu dengan objek psikologis menimbulkan persepsi dan penghayatan, dan penghayatan inilah yang membuat kedua partisipan mengalami proses pembentukan sikap baru terhadap pelatihan kedisiplinan. Pada P1 dan P2, pengalaman memperoleh teguran dari senior selama pelatihan kedisiplinan menimbulkan kesan yang kuat dan melibatkan faktor emosional. Selain itu, interaksi kedua partisipan dengan senior dan sesama anggota Menwa juga memengaruhi proses pembentukan sikap. Interaksi antar anggota Menwa yang mengusung jiwa korsa membuat kedua partisipan merasa apa yang dialami dalam pembentukan kedisiplinan adalah pengalaman bersama sebagai satu kesatuan unit, bukan pengalaman satu orang saja. Proses ini yang kemudian membawa pemahaman dan perilaku yang baru setelah kedua partisipan menjadi provos. P1 dan P2 menunjukkan perilaku yang sama dengan pendahulunya, hanya saja kedua

partisipan lebih berpegang pada prosedur dan aturan yang berlaku, serta mengingatkan provos lain yang bertindak melewati batas.

#### **IV. Simpulan dan Saran**

##### **4.1 Simpulan**

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa respon internal yang berbeda akan menghasilkan *belief* yang berbeda pula. *Belief* pada masing-masing partisipan berperan dalam pembentukan sikap mereka terhadap cara provos membentuk kedisiplinan. Adapun sikap yang terbentuk terbelah menjadi dua, yaitu menyetujui atau menentang cara senior dalam pembentukan kedisiplinan. Penelitian ini juga menyimpulkan bahwa meskipun respon internal dari kedua partisipan berbeda, namun kedua partisipan memunculkan perilaku yang sama karena dampak dari struktur organisasi yang menghasilkan sikap kepatuhan dari kedua partisipan.

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa kedua partisipan memiliki perasaan yang sama saat menjabat sebagai provos. Sikap yang sama ini kemudian tampak dari perilaku kedua partisipan yang mampu menindak junior dengan tegas dan keras ketika junior melakukan kesalahan. Sikap yang sama ini merupakan hasil dari perubahan sikap yang disebabkan oleh faktor pembentuk sikap yaitu pengalaman pribadi dan interaksi sosial. Proses ini yang kemudian membawa pemahaman dan perilaku yang baru setelah kedua partisipan menjadi provos.

##### **4.2 Saran**

Saran yang dapat diberikan yaitu untuk penelitian selanjutnya yaitu untuk mengambil data di organisasi Menwa dengan partisipan lain seperti Komandan Batalyon, Wakil Komandan, dan lain-lain. Selain itu diperlukan pertimbangan lain dalam melakukan penelitian lanjutan terkait pemilihan partisipan yaitu tinjauan latar belakang kultural, dan fenomena-fenomena lain yang terjadi dalam organisasi Menwa. Peneliti juga perlu memperhatikan karakteristik partisipan penelitian, seperti usia, jabatan fungsional, dan karakteristik personal lainnya.

Selanjutnya untuk anggota organisasi Menwa, disarankan untuk memberikan informasi secara lengkap dan menyeluruh kepada junior atau calon anggota Menwa sebelum pelatihan kedisiplinan dimulai. Selain itu, anggota organisasi Menwa juga dapat lebih meningkatkan interaksi antar anggota Menwa untuk memperkuat proses pembentukan sikap.

## Daftar Pustaka

- Ajzen, I. (2001). Nature and operation of attitudes. *Annual review of psychology*, 52(1), 27-58.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian, Cetakan VIII*. Pustaka Belajar.
- Boerman, B., & Nisya, H. (2020). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kepatuhan Pekerja Melaksanakan Standard Operational Procedure di PT Semen Padang. *Journal of Religion and Public Health (JRPH)*, 1(1), 7-11.
- Chowdhury, S. K., & Salam, M. (2015). Predicting Attitude Based on Cognitive, Affective and Conative Components: An Online Shopping Perspective. *Stamford Journal of Business Studies*, 2(6), 101-115.
- Eagly, A. H., & Chaiken, S. (1993). *The psychology of attitudes*. Harcourt brace Jovanovich college publishers.
- Firitriani, A., Ake, J., & Rachmawaty R. (2020). Hubungan persepsi gaya kepemimpinan militer dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pelamonia Makasar. *Jurnal kesehatan karya husada*, 1(8), 1-12.
- Horley, J., & Little, B. R. (1985). Affective and cognitive components of global subjective well-being measures. *Social Indicators Research*, 17(2), 189-197.
- Iilir, K. O. K & Nursatria, A. (2019, November 12). Kemaluan mahasiswa Unitas Palembang yang tewas dianiaya 3 senior, sempat ditendang, kaki diikat tali tambang. *Kompas*. <https://regional.kompas.com/read/2019/11/12/09152751/kemaluan-mahasiswa-unitas-palembang-yang-tewas-dianiaya-3-senior-sempt?page=all>
- Irwanto (2019). Eks peserta akui ada kekerasan saat pra-diksar menwa. *Merdeka*. <https://www.merdeka.com/peristiwa/eks-peserta-akui-ada-kekerasan-saat-pra-diksar-menwa.html>
- Iskandar, D. & Jacky, M. (2015). Studi fenomenologi motif anggota Satuan Resimen Mahasiswa 804 Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Paradigma*, 3(1).
- Komando Nasional Resimen Mahasiswa Indonesia. (2019). *Tentang Menwa: Pendahuluan*. Komando Nasional Resimen Mahasiswa, <http://Menwa.org/tentang-Menwa/>
- Lekatompessy, J. E. (2003). Hubungan profesionalisme dengan konsekuensinya: komitmen organisasional, kepuasan kerja, prestasi kerja, dan keinginan berpindah (studi empiris di lingkungan akuntan publik). *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 69-84.

- Macovei, C. H. (2018). Perceived cohesion in military group. *International conference knowledge-based organization*. 24,(2), 317-323.  
[https://content.sciendo.com/configurable/contentpage/journals\\$002fkbo\\$002f24\\$002f2\\$002farticle-p317.xml](https://content.sciendo.com/configurable/contentpage/journals$002fkbo$002f24$002f2$002farticle-p317.xml)
- McLeod, S. A. (2007). Milgram experiment. *Simply Psychology*. Retrieved Desember 14, 2020, from <http://www.simplypsychology.org/milgram.html>.
- Needham, I., Abderhalden, C., Zeller, A., Dassen, T., Haug, H. J., Fischer, J. E., & Halfens, R. J. (2005). The effect of a training course on nursing students' attitudes toward, perceptions of, and confidence in managing patient aggression. *Journal of Nursing Education*, 44(9), 415-420.
- Pattiserlihun, S. (2017). Perancangan branding resimen mahasiswa Indonesia batalyon 914 Ganesha UKSW Salatiga menggunakan teknik vector dengan gaya desain simplicity. Artikel ilmiah. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Prihatsanti, U., Suryanto., Hendrian, W. (2018). Menggunakan studi kasus sebagai metode ilmiah dalam psikologi. *Buletin Psikologi*, 26(2), 126-136.
- Redaksi BM (2015, Mei 02). Menwa UR adakan pelatihan dan pendidikan provos. *Bahana Mahasiswa*. <https://bahanamahasiswa.co/menwa-ur-adakan-pelatihan-dan-pendidikan-provos/>
- Satriyadi, A. A. (2017). Pembinaan sikap Bintara TNI AD guna mewujudkan prajurit yang berkarakter sapta marga (studi pada pendidikan pertama Bintara TNI AD di Rindam Jaya IX/Udayana). *Strategi Pertahanan Darat*, 3(2), 29-46.
- Simanullang, S. (tt). Budaya organisasi dan pendidikan (studi budaya militer dan budaya akademik di akademi TNI Angkatan Laut Surabaya). *Akademi Angkatan Laut*. Surabaya.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Alfabeta.
- Suryaningsum, S. (2008). Perspektif Struktur Organisasi (Tinjauan Sebagai Pengubah Perilaku). *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(1), 63-74.
- Zuchdi, D. (1995). Pembentukan sikap. *Cakrawala pendidikan*, 14(3), 51-63.