

## **STUDENT REGIMENT ORGANIZATIONAL CULTURE CHANGE : A STUDY TO MAINTAIN EXISTENCE**

Dian Yudhawati  
Fakultas Psikologi, Universitas Teknologi Yogyakarta

### **Abstract**

*Indonesian young generation fought on the limitation condition during the days of fight for Indonesian independence . They can do it all to have the nation freedom from the colonialism power. The youth can do change the world history by realizing the Republic of Indonesian which it was declared on 17 August 1945. Both of physical fighting and diplomacy accompanied that Independence realization through international diplomacy in order to obtain the recognition from any states all over the world about 'Negara Kesatuan Republik Indonesia' (the unitary state of the Republic of Indonesia)*

*Our heroes did the fight for the independence in all the limited conditions. It was away from the sciences and technology condition and development which we have been getting it. Although the Indonesian youth did fight on all limited conditions , they can prove that their capability can reach the goal to have a freedom for all Indonesian people from the colonialism power. The young generations are the nation asset whos' s the participation are very bold in all aspects, both are before and after Independence's Day. Unfortunately, the recent young generation are found that they have many differences. They tend to be more emotional and fight spiritless. Meanwhile Resimen Mahasiswa (Menwa) that it means Student Regiment is one of an organisation that the members are young generations altogether also university students . Menwa base is in the university. In spite of the military basic education, Menwa also takes to many positif activities. Recent issue is how to develop the human resources through "Menwa" organisation in order to keep the Menwa existence itself and having capabilities and creativity to recruit significant number of new Menwa members. The discussion is about the writer wanted to put forward the organizational culture Regiment Students who experience various changes in many places. The purpose of these changes was to maintain the existence of Student Regiment. This discussion needs to involve the psychology and many other disciplines in order to obtain the proper method for building an effective organizational culture regiment and efficient.*

**Keywords:** *organizational culture change, Student Regiment, effective and existence.*

Pemuda merupakan asset bangsa yang perannya sangatlah menonjol dalam segala bidang, baik sebelum kemerdekaan maupun sesudah kemerdekaan. Gerakan pemuda mulai dipelopori dengan berdirinya Boedi Oetomo pada tahun 1908 yang sebagian pendirinya adalah pemuda, pelajar, dan mahasiswa. Setelah tercetus Sumpah

Pemuda 1928 para pemuda, pelajar, dan mahasiswa rela meninggalkan bangku kuliahnya untuk mengangkat senjata guna merebut kemerdekaan yang lebih dikenal dengan nama Tentara Pelajar. Semua itu dilakukan karena mereka memiliki rasa nasionalisme dan cinta tanah air yang tinggi.

Kedaaan generasi muda saat ini mengalami banyak perubahan. Seringkali kita temui mereka mudah emosi dan minim semangat berjuang. Secara alamiah biasanya para generasi muda mudah terpengaruh situasi dan kondisi. Jika kondisi lingkungannya kondusif akan memberi sumbangan positif dan meminimalisir efek negatif bagi para generasi muda. Untuk itu diperlukan suatu organisasi atau lingkungan yang baik dan bermanfaat bagi generasi muda

Resimen Mahasiswa (Menwa) merupakan salah satu organisasi yang beranggotakan generasi muda. Menwa adalah kegiatan mahasiswa yg erat kaitannya dengan bela Negara. Namun kegiatan ini sangat dicurigai sebagai kepanjangan tangan dari militer dalam berpolitik. Hal tersebut bertambah negative karena perilaku oknum Menwa yang seringkali over acting. Akibatnya institusi Menwa menjadi korban dan menyebabkan adanya peluang bagi yang tidak menyukai menwa mendapat momentum untuk menghancurkannya. Padahal di sisi lain sebenarnya banyak hal-hal positif lain yang diajarkan di Menwa. Antara lain tentang kepemimpinan, kemampuan khusus seperti terjun payung dan menyelam, penanggulangan bencana, wawasan kebangsaan, bela negara dan pengabdian masyarakat.

Semboyan organisasi Menwa juga memotivasi untuk memperhatikan *hard skill* dan *soft skill* yang layaknya dibutuhkan para mahasiswa. Semboynannya adalah "*Widya Çastrena Dharma Siddha*", berasal dari bahasa Sanskerta yang berarti "Penyempurnaan Pengabdian Dengan Ilmu Pengetahuan dan Ilmu Keprajuritian". Yang dimaksudkan oleh Ilmu Pengetahuan adalah segala macam cabang keilmuan yang didapat saat menjadi mahasiswa. Hal ini dipergunakan untuk menempuh jenjang karier, dengan tidak melupakan tujuan utama melakukan pengabdian pada masyarakat. Sedangkan Ilmu Keprajuritian adalah yang bersangkutan dengan jiwa keperwiraan, keksatriaan serta kepemimpinan, bukan sekadar keahlian dalam bertempur atau pun yang sejenis (Wikipedia,2012).

Budaya organisasi menwapun banyak mengalami perubahan di berbagai tempat. Penggunaan pakaian dinas harian yang terasa lebih *soft* semakin sering digunakan dalam berbagai acara yang bersifat *indoor*. Resimen Mahasiswa UI menyampaikan tentang *added value* yang seharusnya semakin banyak dilakukan oleh organisasi

Menwa (Virhansyah & Yudhistira, 2012). Bahkan alumni menwa Universitas Kristen Satya Wacana memprakarsai terbentuknya kembali Menwa di universitas tersebut, setelah 10 tahun sama sekali tidak ada perekrutan anggota baru (Yuli, 2012).

Berbagai perubahan budaya dan dinamika yang terjadi dalam tubuh Resimen Mahasiswa tersebut, bertujuan untuk mempertahankan eksistensi atau regenerasi. Artinya Menwa berusaha kembali untuk meningkatkan animo mahasiswa baru untuk menjadi anggota dan menciptakan kegiatan-kegiatan positif. Berkaitan dengan berbagai kegiatan tersebut, maka organisasi Menwa perlu berfikir tentang efisiensi dan efektivitas untuk mencapai tujuan utamanya saat ini yaitu mempertahankan eksistensi organisasi tersebut.

Dengan adanya berbagai fenomena tersebut, maka penulis memunculkan dan mensosialisasikan tentang berbagai perubahan budaya organisasi Resimen Mahasiswa. Diharapkan hasil pemikiran ini selanjutnya dapat melibatkan kalangan ilmuwan psikologi dan disiplin ilmu lainnya yang berkaitan dengan pengembangan sumberdaya manusia. Sehingga dapat dilakukan pembinaan yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kondisi saat ini. Artinya pengembangan mutu sumber daya manusia dapat dilakukan di organisasi Menwa yang solid dan tetap eksis untuk menciptakan sarjana yang memiliki ilmu pengetahuan dan ilmu keprajuritan sesuai dengan semboyannya yaitu "Widya Çastrena Dharma Siddha",

## **Pembahasan**

### **Budaya Organisasi**

Menurut Armstrong (2009) budaya organisasi adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang.

Pengertian di atas menekankan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan aspek subjektif dari seseorang dalam memahami apa yang terjadi dalam organisasi. Hal ini dapat memberikan pengaruh dalam nilai-nilai dan norma-norma yang meliputi semua kegiatan, yang mungkin terjadi tanpa disadari. Namun, kebudayaan dapat menjadi pengaruh yang signifikan pada perilaku seseorang. Berikut adalah beberapa pengertian dari budaya organisasi:

Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok dan individu dalam menyelesaikan sesuatu.

Budaya merupakan sistem aturan informal yang menjelaskan bagaimana seseorang berperilaku dalam sebagian besar waktunya.

Budaya Organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi yang akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi

Budaya adalah keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang dipegang dan ada dalam sebuah organisasi.

Budaya itu sulit untuk didefinisikan karena memiliki struktur yang multidimensi dengan komponen yang berbeda pada setiap tingkat. Budaya juga bersifat dinamis dan selalu berubah dan menjadi relatif stabil pada jangka waktu yang singkat. Perlu waktu dalam merubah suatu budaya terutama dalam budaya organisasi.

Budaya merupakan alat perekat sosial dan menghasilkan kedekatan, sehingga dapat memperkecil diferensiasi dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi juga memberikan makna bersama sebagai dasar dalam berkomunikasi dan memberikan rasa saling pengertian. Jika fungsi budaya ini tidak dilakukan dengan baik, maka budaya secara signifikan dapat mengurangi efisiensi organisasi.

### **Deskripsi Budaya Organisasi Resimen Mahasiswa**

Berkaitan dengan berbagai definisi tentang budaya organisasi tersebut, maka dapat dijelaskan tentang budaya organisasi Menwa yang berkembang saat ini.

Organisasi Resimen Mahasiswa merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang Bela Negara, Anggota Resimen Mahasiswa juga dipersiapkan dalam sebagai komponen cadangan dalam pertahanan Negara dalam sistem pertahanan rakyat semesta (SISHANKAMRATA). Oleh karena itu organisasi Resimen Mahasiswa dididik secara militer dan menjalankan organisasi seperti halnya organisasi Kemiliteran. Anggota Resimen Mahasiswa dilatih dan digembleng secara fisik dan mental untuk dipersiapkan sebagai komponen dalam sistem pertahanan. Organisasi Resimen Mahasiswa mengalami masa kejayaan ketika masa pemerintahan Soeharto berkuasa, karena pada saat itu Militer turut serta dalam perpolitikan sehingga posisi militer di

Negara kita semakin kuat, tetapi pada tahun 1998 ketika reformasi bergulir terjadi sebuah gejolak di Negara kita, beberapa elemen mahasiswa menuntut mundurnya Soeharto sebagai presiden, setelah turunnya soeharto sebagai presiden, kondisi semakin kacau antara militer dan sipil terjadi hubungan yang kurang harmonis, hal ini juga berpengaruh kepada Organisasi MENWA sebagai salah satu didikan dari organisasi Militer, Kondisi ini juga diperparah oleh latar belakang MENWA yang lahir dari lingkungan Kampus yang sangat kompleks dengan pergerakan sosial.

Hasil penelitian Hilman (2010) tentang eksistensi organisasi resimen menemukan fakta bahwa perjalanan Organisasi Resimen Mahasiswa mengalami pasang surut. Penelitian yang dilakukan di organisasi Resimen Mahasiswa Koordinasi Wilayah II Malang ini menemukan bahwa organisasi tersebut tetap eksist karena beberapa hal yaitu : a). kuatnya dan kokohnya persatuan alumni menwa sehingga dukungan tetap mengalir, b). Bentuk organisasi yang terorganisir secara efektif dan kokoh, c). Kemauan untuk memperbaiki organisasi agar menjadi lebih baik (*learning organization*), d). Perhatian pemerintah yang cukup baik dan jejaring yang luas dengan organisasi militer, sosial dan keagamaan.

Kenyataan tersebut menjadi budaya bagi organisasi Menwa yang sedang berkembang saat ini. Para anggota dan alumuanya memiliki nilai, norma, keyakinan, sikap dan perilaku untuk selalu mempertahankan eksistensi. Dengan kemajuan teknologi dan adanya jejaring sosial semakin menciptakan perekat sosial dan menghasilkan kedekatan. Peran serta alumni saat ini, menjadi budaya baru yang mewarnai pemberian motivasi bagi anggota Menwa untuk tetap mempertahankan keberadaannya. Munculnya berbagai group di *facebook* semakin memudahkan komunikasi antar alumni dan anggota Menwa di berbagai daerah.

Dukungan yang dilakukan alumni antara lain melibatkan anggota menwa aktif dalam berbagai acara yang digagas oleh para alumni di kampus seperti misalnya Temu Alumni, Job Fair, Outbound dan lain-lain. Alumni Menwa Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga bahkan mampu merekrut 17 anggota baru di tahun 2012. Padahal organisasi menwa di universitas tersebut sudah tidak aktif selama 10 tahun. Dukungan secara financial juga seringkali diberikan dalam bentuk beasiswa maupun dukungan untuk melengkapi kekurangan dana dari universitas. Dalam hal pengembangan sumber daya menwa, para alumni seringkali juga mencari karyawan dari adik-adik menwa yang telah dikenalnya.

Bentuk organisasi Menwa memang telah tersusun secara hirarkis. Hal ini menunjang efektifitas organisasi tersebut, jika memiliki jumlah anggota yang memadai dan memiliki komitmen yang baik terhadap organisasi. Karena tidak bisa dipungkiri, para anggota Menwa saat ini juga dituntut untuk dapat memperoleh prestasi akademik yang baik di samping aktif dalam kegiatan menwa. Budaya ini bentuk perilaku untuk menjaga image Menwa masa kini dan berkaitan dengan pemberian beasiswa yang seringkali di pelopori oleh para alumni.

Dalam hal *learning organization*, Menwa juga selalu menunjukkan kemauannya untuk menjadi lebih baik. Mereka menyadari bahwa saat ini berbeda dengan masa lalu dimana eksistensi Menwa seringkali dianggap sebagai perpanjangan tangan militer. Organisasi Menwa saat ini mulai memfokuskan diri pada kehidupan social dan masyarakat. Resimen Mahakarta misalnya, mulai melakukan Sekolah Tanggap Bencana yang bekerja sama dengan Tim SAR. Alumni Menwa UPN “Veteran” Yogyakarta mendirikan Topi Baja Adventure sebagai suatu *Outbound Organizer*. Penanggulangan bahaya narkoba juga menjadi acara rutin yang digagas oleh Resimen Mahasiswa UPN “Veteran” Yogyakarta serta masih banyak lagi kegiatan lainnya yang menunjukkan bahwa organisasi Menwa menunjukkan kemauannya untuk menjadi lebih baik

### **Kriteria Efektivitas**

Menurut Suprihanto, Harsiwi dan Hadi (2003) kriteria yang diguna untuk mengukur efektivitas dikelompokkan sesuai dengan ukuran dimendi waktu yaitu :

1. Kriteria efektivitas jangka pendek
2. Kriteria efektivitas jangka menengah
3. Kriteria efektivitas jangka panjang

Kriteria efektivitas jangka pendek meliputi produksi, efisiensi dan kepuasan. Produksi menunjukkan ukuran-ukuran keluaran utama organisasi, keuntungan, *market share*, jumlah pasien yang sembuh dsb. Jasa produksi menggambarkan kemampuan organisasi untuk menghasilkan keluaran (kuantitas dan kualitas) yang diminta oleh lingkungan.

Efisiensi menunjukkan rasio keluaran-keluaran (output) terhadap masukan-masukan (input). Efisiensi digunakan untuk mengukur penggunaan, sumberdaya-sumber dari organisasi

Kriteria efektifitas kepuasan mengukur kesuksesan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Ukuran-ukuran kepuasan ini meliputi sikap karyawan, tingkat turn over karyawan, ketidakhadiran, kelakuan dan sebagainya.

Kriteria efektivitas jangka menengah meliputi keadaptasian dan pengembangan. Keadaptasian menggunakan kriteria ukuran ketanggapan organisasi dalam menghadapi tuntutan perubahan lingkungan (external dan internal). Ketidakmampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dapat mengancam kelangsungan hidup organisasi. Dalam mengukur keadaptasian tidak terdapat ukuran yang konkrit. Ukurannya adalah perusahaan dapat melakukan adaptasi atau tidak apabila tiba waktunya untuk mengadakan tindakan adaptasi.

Pengembangan dalam mengukur efektifitas menggunakan kriteria komitmen organisasi untuk memperbesar kapasitas atau potensinya untuk berkembang. Pengembangan dan keadaptasian mempunyai persamaan dan perbedaan. Persamaan keduanya berkaitan dengan ketanggapan organisasi terhadap lingkungan. Perbedaan keduanya adalah pengembangan merupakan strategi untuk menambah kapasitas, sedangkan keadaptasian merupakan reaksi organisasi terhadap perubahan dalam menghadapi lingkungan.

Kriteria efektifitas jangka panjang adalah kriteria yang berhubungan dengan kelangsungan hidup organisasi.

### **Efektifitas Budaya Organisasi Menwa untuk mempertahankan eksistensinya.**

Berkaitan dengan teori kriteria efektifitas di atas, maka dapat dijelaskan kaitannya dengan budaya organisasi Menwa dalam rangka mempertahankan eksistensinya.

Untuk jangka pendek, Organisasi Menwa membutuhkan jumlah anggota yang cukup banyak setiap tahunnya. Hal ini berkaitan dengan struktur organisasi yang ada dan regenerasi yang perlu dilakukan secara berkesinambungan. Setelah mereka menjadi anggota Menwa perlu pula diperhatikan kepuasan mereka selama bergabung. Biasanya berkaitan dengan kegiatan-kegiatan positif yang mereka dapatkan secara gratis maupun suasana kedekatan antar anggota dan alumni yang mereka rasakan. Kebersamaan ini merupakan unsur penting yang mampu merekatkan hubungan dan mempertahankan komitmen anggota menwa agar tetap aktif dalam berbagai kegiatan yang ada. Kegiatan-kegiatan seperti pelatihan SAR, Water Rescue, Terjun payung, pelatihan menembak, kepemimpinan, training untuk menjadi trainer outbound dan

pemberian beasiswa bagi anggota Menwa yang memenuhi criteria, juga merupakan unsur yang memberi kepuasan tersendiri.

Untuk jangka menengah, diperlukan kemampuan para anggota menwa untuk beradaptasi dengan lingkungan, baik di lingkungan kampus maupun di luar kampus. Saat ini lingkungan kampus menuntut para anggota Menwa agar dapat berbaur dengan anggota Unit Kegiatan Mahasiswa yang lain sehingga tercipta hubungan yang positif diantara mereka. Seandainya rasa kebersamaan diwujudkan dalam pemakaian seragam, maka mereka menggunakan Pakaian Dinas Harian (PDH) agar tampak tampil lebih halus dalam situasi formal. Di luar kampus, organisasi Menwa mengadakan berbagai kegiatan social seperti bazaar pakaian pantas pakai maupun mengirimkan bantuan personil untuk mengasuh anak-anak di suatu yayasan.

Dalam hal pengembangan, kemampuan para alumni menyediakan berbagai lowongan kerja bagi para Menwa setelah mereka lulus mulai dilakukan. Jaringan kerjasama dengan berbagai pihak juga terus dilakukan. Hal ini merupakan hal penting untuk menambah kapasitas kemanfaatan organisasi Menwa bagi para anggotanya.

Akhirnya efektivitas jangka panjang yang dituju adalah kelangsungan atau eksistensi organisasi Menwa itu sendiri. Dengan budaya organisasi yang dikembangkan menjadi semakin adaptif terhadap perubahan, diharapkan mampu menjaga kesinambungan keberadaan organisasi tersebut. Untuk mencapai hal itu, dibutuhkan kepekaan untuk memahami tuntutan yang ada dari lingkungan kampus maupun di luar kampus. Para anggota Menwa dan alumni melakukan berbagai diskusi untuk mencapai tujuan mempertahankan eksistensi organisasi Resimen Mahasiswa.

### **Kesimpulan dan Rekomendasi**

Berbagai upaya telah dilakukan untuk mempertahankan eksistensi Resimen Mahasiswa Indonesia. Mulai dari *learning organization* yang dilakukan oleh para anggota Menwa aktif maupun dukungan dari para alumni Menwa. Begitu pula jaringan kerjasama yang telah dilakukan dengan berbagai pihak untuk meningkatkan *image* masyarakat terhadap Resimen Mahasiswa di lingkungan kampus maupun di luar kampus. Kemampuan beradaptasi dan pengembangan para anggota Menwa juga terus dilakukan dari waktu ke waktu.

Dari sekian banyak aktifitas dan berbagai perubahan budaya organisasi yang dilakukan oleh organisasi Menwa beserta para alumninya, seberapa besarkah hal tersebut mampu memenuhi kriteria efektivitas yang diinginkan ? Apakah mampu

mencapai kriteria efektivitas jangka pendek, menengah atau bahkan jangka panjang ?. Apakah sekedar mampu merekrut anggota baru sebanyak-banyaknya namun menghilang tanpa kegiatan apapun atau bahkan mampu mempertahankan eksistensinya secara berkesinambungan ?. Bagaimana dukungan universitas terhadap organisasi tersebut ?. Apakah kondisi kampus yang berbeda-beda ikut mempengaruhi keberadaan Menwa ?

Pertanyaan-pertanyaan tersebut, menurut pemikiran penulis, akan menjadi diskusi yang menarik bagi kalangan ilmuwan psikologi dan para pemerhati budaya organisasi serta pengembangan sumber daya manusia. Dengan pengalaman penulis selama 25 tahun bersama Resimen Mahasiswa dan hasil diskusi tersebut, diharapkan dapat digunakan oleh organisasi Menwa dalam mengembangkan dan mempertahankan eksistensinya untuk kemajuan generasi muda Indonesia pada umumnya dan para anggota Resimen Mahasiswa Indonesia pada khususnya.

## Daftar Pustaka

- Armstrong, M. (2009) *Handbook of Human Resource Management Practice*. New Jersey: Mc.Graw Hill
- Hilman, Y.A (2010) *Dinamika sosial politik terhadap eksistensi organisasi resimen mahasiswa (studi terhadap eksistensi organisasi resimen mahasiswa mahasurya, koordinasi wilayah ii malang)*. Retrieved from [eprints.umm.ac.id/1530](http://eprints.umm.ac.id/1530)
- Suprihanto, J., Harsiwi, Th.A., Hadi, P. (2003). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Virhansyah, A. & Yudhistira. (2012). *Potensi resimen mahasiswa UI sebagai training centre*. Retrieved from <http://shithappenedatmenwaui.wordpress.com/2012/03/06/potensi-resimen-mahasiswa-ui-sebagai-training-centre>
- Wikipedia (2012) *Resimen Mahasiswa*. Retrieved from [id.wikipedia.org/wiki/resimen mahasiswa](http://id.wikipedia.org/wiki/resimen_mahasiswa)
- Yuli,S. (2012). *Organisasi Menwa UKSW diaktifkan kembali* Retrieved from <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/07/02/122994/Organisasi-Menwa-UKSW-Diaktifkan-Kembali>