

**ORIENTASI KARAKTER
PERILAKU AKTIVIS MAHASISWA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan



Oleh
Pipit Septiani
NIM 12104241049

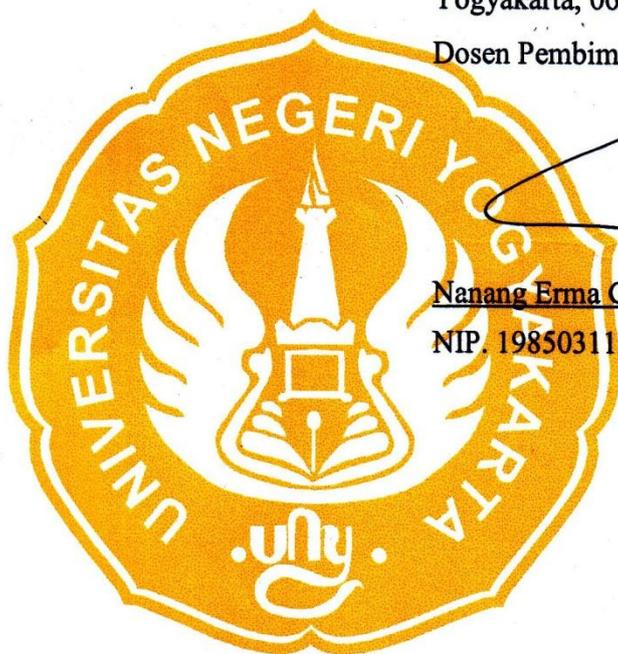
**PROGRAM STUDI BIMBINGAN DAN KONSELING
JURUSAN PSIKOLOGI PENDIDIKAN DAN BIMBINGAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
OKTOBER 2016**

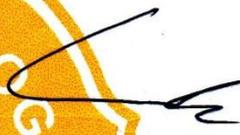
LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi yang berjudul **“Eksplorasi Perilaku Organisasi Mahasiswa melalui Dikotomi Eksistensial Erich Fromm”** yang disusun oleh Pipit Septiani NIM 12104241049 ini disetujui oleh pembimbing untuk diujikan.

Yogyakarta, 06 September 2016

Dosen Pembimbing,



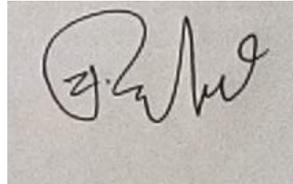

Nanang Erma Gunawan, M. Ed
NIP. 198503112008121002

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain. Kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Tanda tangan dosen penguji yang tertera dalam halaman pengesahan adalah asli. Jika tidak asli, saya siap menerima sanksi ditunda yudisium pada periode berikutnya.

Yogyakarta, 20 Oktober 2016
Yang menyatakan,

A rectangular box containing a handwritten signature in black ink. The signature is cursive and appears to read 'Pipit Septiani'.

Pipit Septiani
NIM 12104241049

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "ORIENTASI KARAKTER PERILAKU AKTIVIS MAHASISWA" yang disusun oleh Pipit Septiani, dengan NIM 12104241049 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 22 September 2016 dan dinyatakan lulus.

DEWAN PENGUJI			
Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Nanang Erma Gunawan, M. Ed	Ketua Penguji		11/10/2016
Agus Triyanto, M. Pd	Sekretaris Penguji		10/10/2016
Dr. Sugeng Bayu W., M. Si.	Penguji Utama		10/10/2016

Yogyakarta, 20 OCT 2016
Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan


Agus Triyanto, M. Pd.
NIP. 19600902 198702 1 0012.

MOTTO

“Everything in your life is a reflection of a choice you have made. If you want a different result, make a different choice.”

Paulo Coelho

“Love is the only sane and satisfactory answer to the problem human existence.”

Erich Fromm

“Someday you win, someday you learn. There is no failure.”

Anonim

“Hidup adalah seni mamahat. Meskipun tak jarang tangan terluka karena terus memasah, apa pun yang ada dalam imajinasi kita, akan terbentuk—berwujud. Sesuai dengan apa yang kita pikirkan”

Penulis

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan alhamdulillah, saya persembahkan karya ini untuk:

Ibu, Ibu, Ibu, Ayah

Ridho Allah ada pada ridho mereka

Terima kasih atas segala curahan kasih, sayang, dan doa-doa yang mengangkasa.

Kakak Tercinta

Kakak yang selalu menciptakan warna pada setiap kejutan suara pada hari-hari
terberat kami.

Guru dan Dosen

Dimana pun beliau-beliau berada, jasanya tiada tara. Tidak ada pemenang tanpa
pelatih, tidak ada murid yang pintar tanpa guru pembelajar.

Pembaca yang budiman.

Karena tulisan ini tidak akan berarti jika tidak ada yang membaca

Terima kasih telah meluangkan waktu untuk berwahana dalam karya ini

ORIENTASI KARAKTER PERILAKU AKTIVIS MAHASISWA

Oleh
Pipit Septiani
NIM. 12104241049

ABSTRAK

Penelitian ini dibuat berdasarkan adanya perilaku mahasiswa yang menarik diri dan disingkirkan dari lingkungan organisasi. Permasalahan yang diangkat oleh peneliti merupakan hasil tinjauan budaya dalam penyelenggaraan pendidikan politik di Universitas Negeri Yogyakarta. Oleh karena itu, peneliti memiliki tujuan untuk mengetahui, memahami dan memaknai dikotomi eksistensial Erich Fromm dalam membantu subyek mengatasi rasa keterasingan dari organisasi.

Peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Peneliti memilih subyek penelitian berdasarkan *purposive sampling* sejumlah tiga subyek penelitian, yaitu mahasiswa yang terlibat dalam agenda Ospek dan Pemilwa. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi partisipan, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data, *display data*, lalu kesimpulan. Uji keabsahan data menggunakan teknik triangulasi data, yaitu triangulasi sumber dan triangulasi metode.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subyek AS dan ANU menggunakan orientasi karakter produktif dengan besar persentase 45,32 dan 22,37. Besar persentase menunjukkan bahwa bertahannya subyek sebagai individu sehat adalah karena subyek menerima kondisi yang ditemukan dalam organisasi apa adanya. Subyek bekerja dan mencintai secara produktif. Subyek memelihara segala sesuatu termasuk teman-teman yang merasakan tekanan yang sama. Subyek dapat berpikir dan menukar suatu hal secara produktif. Sedangkan subyek KJ menggunakan orientasi karakter nonproduktif dengan besar persentase -1,47. Besar persentase ini menunjukkan bahwa subyek menggunakan cara-cara yang gagal untuk menggerakkan dirinya lebih dekat pada realisasi diri. Subyek terlalu terbenam pada permasalahan dan konflik yang dihadapinya sehingga tidak menyadari potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya.

Kata kunci: *orientasi karakter, psikoanalisis humanistis, dikotomi eksistensial, Erich Fromm, perilaku individu, orang-orang dalam organisasi*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. Berkat rahmat, hidayah, dan inayah-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi ini untuk memenuhi sebagian persyaratan pengambilan data dan penelitian skripsi.

Penulisan penelitian dengan judul “Eksplorasi Perilaku Organisasi Mahasiswa melalui Dikotomi Erich Fromm” akhirnya dapat diselesaikan. Keberhasilan penyusunan proposal skripsi ini juga tidak lepas dari kerjasama dan bantuan berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmad Wahab, M.Pd., M.A., selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Haryanto, M.Pd., selaku dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kemudahan bagi peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Fathur Rahman, S.Pd., M.Si., selaku Ketua Jurusan Psikologi Pendidikan dan Bimbingan Universitas Negeri Yogyakarta yang telah memberikan kemudahan proses pengurusan izin penelitian ini.
4. Bapak Nanang Erma Gunawan, M. Ed., selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan masukan sehingga proposal skripsi ini dapat selesai tepat waktu dengan baik.
5. Bapak Dr. Suwarjo, M. Si., selaku dosen pembimbing akademik yang selalu memberikan dukungan moral dan hangat dalam mendampingi setiap

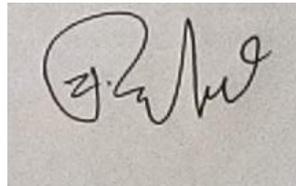
mahasiswa, juga selalu bersedia menampung keluh kesah mahasiswa serta untuk selalu bersedia menjadi *helper* yang menginspirasi.

6. Ayah dan Ibu tercinta, Bapak Legio dan Ibu Yamtini yang selalu mendoakan, memberi kasih sayang tiada henti, memberikan dukungan, dan memberikan segalanya hingga saat ini.
7. Informandan Key Informan yang telah bersedia menjalin kerja sama untuk penelitian ini terima kasih atas partisipasi kalian.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah turut membantu terselesaikannya penelitian ini. Terima kasih untuk doa, bantuan, dan motivasinya.

Semoga Allah SWT membalas semua bantuan, bimbingan dan motivasi yang telah Bapak/Ibu/Saudara/i berikan kepada penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna karena masih banyak kekurangan dan kesalahan yang penulis lakukan. Saran dan kritik yang bersifat membangun dari berbagai pihak sangat penulis harapkan.

Yogyakarta, 20 Oktober 2016
Penulis



Pipit Septiani
NIM 12104241049

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PESETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Batasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	12
E. Tujuan Penelitian	12
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II STUDI PUSTAKA	
A. Perilaku Organisasi.....	16
1. Struktur Organisasi dan Pengambilan Keputusan.....	16
2. Budaya Organisasi.....	18
3. Perilaku Individual.....	21
4. Motivasi.....	22
5. Stres.....	23
6. Penolakan terhadap Perubahan.....	25
7. Kekuasaan dan Politik.....	25

8. Konflik Organisasi	30
9. Komunikasi	36
B. Psikoanalisis Humanistik Erich Fromm	41
1. Tentang Erich Fromm	41
2. Asumsi Dasar Fromm	42
3. Dikotomi Eksistensial Erich Fromm	44
4. Kebutuhan Eksistensial Manusia	46
5. Beban Kebebasan.....	52
6. Kebebasan Positif.....	54
7. Orientasi Karakter	54
C. Penelitian Terdahulu	59
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	62
B. Langkah-langkah Penelitian	65
C. Setting Penelitian	71
D. Informan	71
E. Teknik Pengumpulan Data	74
F. Instrumen Penelitian.....	89
G. Teknik Analisis Data	90
H. Uji Keabsahan Data	91
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian	93
1. Deskripsi Setting Penelitian	93
2. Deskripsi Subyek Penelitian	94
3. Deskripsi <i>Key Informan</i> Penelitian	95
4. Reduksi Data Hasil Penelitian	95
5. Deskripsi Hasil Observasi.....	126
6. Deskripsi Hasil Tinjauan Dokumentasi	135
7. Deskripsi Hasil Tinjauan Budaya dari <i>Key Informan</i>	145
8. Reduksi Data Hasil Penelitian Analisis Dikotomi.....	154

B. Pembahasan Hasil Penelitian Etnografi	162
C. Keterbatasan Peneliti	175
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	177
B. Saran	178
DAFTAR PUSTAKA.....	181
LAMPIRAN.....	185

DAFTAR TABEL

	hal
Tabel 1. Subyek Penelitian.....	60
Tabel 2. <i>Key Informan</i>	61
Tabel 3. Menandai Data	67
Tabel 4. Data Subyek Penelitian	80
Tabel 5. Data <i>Key Informan</i>	80

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Catatan Etnografer Subyek ANU	186
Lampiran 2. Catatan Etnografer Subyek AS.....	190
Lampiran 3. Catatan Etnografer Subyek KJ	195
Lampiran 4. Transkrip Wawancara Etnografi I Subyek AS	199
Lampiran 5. Transkrip Wawancara Etnografi II Subyek AS.....	203
Lampiran 6. Transkrip Wawancara Etnografi III Subyek AS	207
Lampiran 7. Transkrip Wawancara Etnografi IV Subyek AS	211
Lampiran 8. Transkrip Wawancara Etnografi Subyek ANU	216
Lampiran 9. Transkrip Wawancara Etnografi Subyek ANU II	220
Lampiran 10. Transkrip Wawancara Etnografi Subyek KJ	225
Lampiran 11. Transkrip Wawancara Etnografi Subyek KJ II	229
Lampiran 12. Transkrip Wawancara Etnografi KI LR	234
Lampiran 13. Transkrip Wawancara Etnografi KI EM	237
Lampiran 14. Transkrip Wawancara Etnografi KI DY.....	241
Lampiran 15. Transkrip Wawancara Etnografi KI AA.....	245
Lampiran 16. Transkrip Wawancara Etnografi KI Z.....	249
Lampiran 17. Transkrip Wawancara Etnografi KI RW	257
Lampiran 18. Transkrip Wawancara Etnografi KI RS	264
Lampiran 19. Reduksi Data Wawancara Subyek AS I.....	268
Lampiran 20. Reduksi Data Wawancara Subyek AS II.....	271
Lampiran 21. Reduksi Data Wawancara Subyek AS III	273
Lampiran 22. Reduksi Data Wawancara Subyek AS IV	276
Lampiran 23. Reduksi Data Wawancara Subyek ANU I.....	279
Lampiran 24. Reduksi Data Wawancara Subyek ANU II	281
Lampiran 25. Reduksi Data Wawancara Subyek KJ I.....	285
Lampiran 26. Reduksi Data Wawancara Subyek KJ II	287
Lampiran 27. Reduksi Data Wawancara KI LR	291
Lampiran 28. Reduksi Data Wawancara KI EM	293
Lampiran 29. Reduksi Data Wawancara KI DY.....	296
Lampiran 30. Reduksi Data Wawancara KI AA.....	299

Lampiran 31. Reduksi Data Wawancara KI Z.....	302
Lampiran 32. Reduksi Data Wawancara KI RW	307
Lampiran 33. Reduksi Data Wawancara KI RS	312
Lampiran 34. Analisis Dikotomi Perilaku Organisasi AS	316
Lampiran 35. Analisis Dikotomi Perilaku Organisasi ANU	319
Lampiran 36. Analisis Dikotomi Perilaku Organisasi KJ.....	323
Lampiran 37. Display Data Hasil Analisis Penelitian.....	327
Lampiran 38. Dokumentasi Penelitian.....	330
Lampiran 39. Surat Ijin Penelitian	334

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Berdasarkan keputusan Menteri Pendidikan RI no. 155/U/1998 tentang Pedoman Umum Organisasi Kemahasiswaan di Perguruan Tinggi bab II pasal 3 ayat 1 yang berbunyi, “disetiap perguruan tinggi terdapat satu organisasi kemahasiswaan intera perguruan tinggi yang menaungi semua aktivitas kemahasiswaan”, maka seluruh gerak aktivitas mahasiswa dinaungi penuh oleh organisasi kemahasiswaan (ormawa) yang memiliki sebutan *student state* dan *student government* (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 155/U/1998). Organisasi mahasiswa merupakan sistem sosial dengan konsekuensi bahwa semua aktivitas organisasi mahasiswa diatur oleh hukum-hukum sosial dan psikologis (Makmuri Muchlas, 2008).

Disamping ormawa sebagai sistem sosial, ormawa juga memiliki peran sebagai wadah keuntungan bersama. Organisasi mahasiswa dibentuk dan dipertahankan dalam prinsip demi kepentingan bersama di antara para pelakunya. Organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan sikap ilmiah, pemahaman tentang arah potensi diri sekaligus meningkatkan kerja sama, serta menumbuhkan nilai persatuan dan kesatuan (Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Bab I Pasal 1: 2).

Organisasi mahasiswa yang merupakan entitas wilayah pembelajaran bagi mahasiswa memiliki tugas dan peran sebagai penyedia agen perubahan, *aron stock*, dan *moral force*. Lembaga kemahasiswaan atau organisasi mahasiswa (ormawa) adalah wadah pelaksanaan kegiatan mahasiswa di kampus (Estu Miyarso, 2009: 1). Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen penting dalam proses pendidikan di perguruan tinggi. Keberadaan organisasi mahasiswa merupakan sarana pengembangan diri menuju arah perluasan wawasan, peningkatan kecendekiawanan, integritas kepribadian, menanamkan sikap ilmiah, dan pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerja sama serta menumbuhkan persatuan dan kesatuan (Estu Miyarso, 2009: 1-2).

Organisasi mahasiswa merupakan negara kecil tempat berpusatnya pembelajaran politik yang berada di kampus. Pembelajaran politik mahasiswa adalah kausa normatif munculnya idealisme mahasiswa. Masing-masing mahasiswa memiliki idealisme yang merupakan identitas dan jati diri mereka dalam berorganisasi dan hidup sebagai mahasiswa.

Manusia selalu mengalami perubahan sosial pada nilai dan strukturnya baik secara revolusioner maupun evolusioner. Perubahan-perubahan tersebut dipengaruhi oleh gerakan-gerakan sosial dari individu dan kelompok sosial yang menjadi bagian dari masyarakat. Gerakan sosial bisa muncul dalam bermacam kepentingan, seperti mengubah struktur hubungan sosial, mengubah pandangan hidup, dan kepentingan merebut peran politik (kekuasaan) (Novri Susan, M. A, 2009: 29). Gerakan

mahasiswa memiliki dinamika konflik yang unik, sebagai contoh di Universitas Negeri Yogyakarta. Kornblurn (2003: 294) menyatakan bahwa telah menjadi fakta bahwa konflik selalu menjadi bagian hidup manusia yang bersosial dan berpolitik serta pendorong dalam dinamika dan perubahan sosial politik (Novri Susan, 2009: 1). Manusia adalah makhluk konflik (*homo conflictus*), yaitu makhluk yang selalu terlibat dalam perbedaan, pertentangan, dan persaingan baik sukarela maupun terpaksa (Novri Susan, 2009: 4).

Mahasiswa memiliki kecenderungan pola konflik yang sama setiap periode-nya, kemudian ini disebut sebagai budaya dalam berorganisasi. Di Universitas Negeri Yogyakarta, konflik paling terlihat adalah ketika kegiatan Orientasi Studi dan Pengenalan Kampus (Ospek) dan Pemilihan Umum Mahasiswa (Pemilwa). Lahan politik yang luas dan sangat mapan untuk ditanami kepentingan-kepentingan baik kelompok maupun pribadi. Ospek merupakan lahan subur untuk kaderisasi. Organisasi yang kuat adalah organisasi yang memiliki formasi kader yang baik. Ada cara-cara tertentu untuk melakukan kaderisasi, yaitu secara terang-terangan maupun dengan cara sembunyi-sembunyi. Kebanyakan organisasi ekstra kampus (gerakan organisasi mahasiswa) menggunakan pola kaderisasi tersembunyi, sedangkan untuk organisasi intra kampus menggunakan pola kaderisasi terbuka, terang-terangan. Belakangan, karena sistem ormawa telah diubah dari bentuk Keluarga Mahasiswa menjadi bentuk Republik Mahasiswa, organisasi ekstra bermunculan secara terang-terangan, akan

tetapi masih bergerak secara tersembunyi dalam kaderisasinya. Dikatakan tersembunyi karena mereka menggunakan seminar dan pelatihan untuk mengarahkan mahasiswa dalam ritual pelantikan anggota organisasi mahasiswa ekstra kampus. Dikatakan tersembunyi juga karena sistem kaderisasinya terkontrol dari dalam lingkungan pengampu kebijakan kampus sehingga segala kegiatan pada saat pelaksanaan Ospek menjadi rawan kepentingan dan berada dibawah kontrol organisasi ekstra dan partai politik di Indonesia.

Tidak jauh berbeda ketika penyelenggaraan Pemilu oleh panitia Komisi Pemilihan Umum (KPU) dibawah koordinasi Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM). Kampus menjadi percontohan kecil negara Indonesia dimana sistem politiknya kental kompetisi dan strategi. Misalnya, ketika penghitungan suara pada Pemilu muncul nama pemimpin terpilih yang berasal dari masing-masing latar belakang yang berbeda, mahasiswa yang kalah kemudian merasa tidak puas dengan calon terpilih. Mereka kemudian memberikan kecurigaan dan tuduhan kepada KPU. Mereka memberontak, namun beberapa kali memberontak dengan cara yang frontal. Mereka terkesan memusuhi dan menjauhi. Mereka mempengaruhi mahasiswa baru yang belum paham benar mengenai iklim kampus dan organisasi di dalamnya untuk berada pada idealisme mereka. Mahasiswa memiliki kecenderungan sikap menjauhi kritik dan tidak dewasa dalam menyikapi politik dan konflik. Mereka cenderung destruktif dan menolak asumsi konstruktif. Ajang aktualisasi diri dalam organisasi mahasiswa

menjadi ajang melakukan improvisasi dalam peran politik yang mereka jalankan. Stereotip dan sikap sinis diantara mahasiswa kemudian membuat konflik menjadi sangat serius. Hal ini terjadi pada setiap periode organisasi berganti.

Konflik bisa ringan dan bersifat sementara. Seseorang akan mengalami sedikit konflik apabila ia mengadakan penyesuaian diri. Apa yang telah dipelajari individu, pengalaman-pengalaman yang telah dimilikinya, kebiasaan-kebiasaan penyesuaian diri yang telah dibentuknya merupakan perlengkapan yang dipakai untuk manajemen konflik. Hal ini mengakibatkan situasi-situasi tertentu yang dapat menyebabkan konflik pada orang-orang tertentu, tetapi mungkin sama sekali tidak menimbulkan konflik pada orang-orang lain. Konflik-konflik itu biasanya berakhir dengan frustrasi dan banyak tegangan yang diakibatkannya menjadi faktor-faktor dinamik yang berfungsi sebagai faktor yang langsung menentukan penyesuaian diri dan kesehatan mental seseorang (Yustinus Semiun, 2006).

Konflik yang terjadi di organisasi mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta adalah hasil dari keunikan kepribadian individu yang kemudian menjadi budaya. Kepribadian individu dapat dimengerti hanya dengan melihat sejarah manusia. Menurut Fromm (1947: 45, dalam Feist, 2010) diskusi mengenai keadaan manusia harus mendahulukan fakta bahwa kepribadian dan psikologi harus didasari oleh konsep antropologis-filosofis akan keberadaan manusia. Konflik yang paling banyak ditemukan

adalah konflik kepentingan baik perseorangan maupun kelompok. Hal ini yang menimbulkan pertentangan dari berbagai pihak sampai kemudian ada yang merasa 'dikorbankan' atau menjadi 'mangsa' politik segelintir orang. Kebanyakan para 'korban' akan melarikan diri dari kondisi tertekan dan terhimpit ketika mereka berada dalam organisasi.

Manusia tidak memiliki cukup keberanian dalam menghadapi takdir mereka, dan dalam proses melarikan diri dari hal tersebut, mereka melepaskan kebebasan mereka. Melarikan diri dari tanggung jawab mereka (Feist, 2010: 43). Menurut Rollo May, manusia yang terlibat konflik dan benturan antara idealitas dengan realitas yang terjadi akan menyangkal takdir, kehilangan alasan untuk 'menjadi' dan tidak memiliki arah. Mereka berjalan tanpa memiliki tujuan atau target. Kemudian, mereka akan terlibat pada perilaku yang membuat mereka rugi dan hancur. Mereka merasa tidak berdaya dalam menghadapi arus konflik, mengubah arah industrialisasi dan membuat kontak dengan manusia lain. Mereka merasa tidak signifikan di dalam dunia yang menjadi semakin melakukan dehumanisasi pada individu. Perasaan tidak signifikan ini mengarah kepada sikap apatis dan keadaan penurunan kesadaran (May, 1967 dalam Feist, 2010: 65). Binswanger dan May menitikberatkan individu dan lingkungan individu sebagai *umwelt*, hubungan individu dengan individu lain sebagai *mitwelt*, nilai-nilai spiritual individu sebagai *uberwelt*, sedangkan kesadaran diri (*self awareness*) individu sebagai *eigenwelt*. Binswanger dan May bersepakat bahwa pada dasarnya identitas

eksistensial untuk “menjadi bagian dari dunia” terhambat karena rasa terasing manusia terhadap dunia, berbeda dengan teori psikoanalisis, behaviorisme, kognitif yang memandang identitas eksistensial manusia terhambat karena rasa terasing terhadap diri sendiri (Sharf, 2012).

Mengapa berperang? Mengapa bangsa-bangsa di dunia tidak bisa hidup rukun? Mengapa orang-orang dari negara yang berbeda-beda tidak dapat memahami satu sama lain bila tidak dengan cara yang sopan, maka paling tidak dengan cara yang dapat diterima? Bagaimana orang-orang bisa menghindari kekerasan yang mendorong untuk menimbulkan peperangan? (Feist and Feist, 2010: 224).

Pertanyaan di atas merupakan pertanyaan mendasar yang akhirnya mendorong Fromm (1992, dalam Feist dan Feist, 2010) dengan psikoanalisis humanistisnya berasumsi bahwa terpisahnya manusia dengan dunia, akan menghasilkan perasaan kesendirian dan isolasi, kondisi yang disebut sebagai *kecemasan dasar (basic anxiety)*. Fromm (1992, dalam Feist dan Feist, 2010) mengadopsi pandangan evolusioner humanistis. Ketika manusia muncul sebagai spesies yang terpisah dari evolusi binatang, mereka kehilangan sebagian besar insting kebinatangannya, namun mendapat “peningkatan dalam perkembangan otak yang membuat mereka memiliki realisasi diri, imajinasi, perencanaan dan keraguan”. Realitas sosial yang terjadi di dalam sebuah organisasi akhirnya membuat mahasiswa menjadi apatis dan merasa kekosongan. Dengan mempelajari fenomenanya kita dapat mempelajari bentuk-bentuk pengalaman dari sudut pandang orang yang mengalaminya secara langsung, seolah-olah kita mengalaminya sendiri.

Beberapa orang frustrasi dengan sistem politik kampus terutama pada pelaksanaan Ospek dan Pemilwa. Mereka merasa menjadi korban yang disakiti. Korban dari suatu sistem. Kemudian orang-orang yang menjadi korban akan merasa terasingkan atau malah mengasingkan diri. Sedangkan beberapa orang lainnya berambisi untuk melakukan sistem kaderisasi dengan baik dan rapi. Namun ada yang tenaganya terkuras tanpa mendapat apresiasi dari satu orang pun. Akhirnya ia tak banyak mengambil peran lagi dalam organisasi atau suatu kepanitiaan. Satu persatu memilih pergi. Ada yang kuat dengan sikap sinisnya, menentang tanpa mempunyai rencana perlawanan. Hingga akhirnya yang dia lakukan adalah menjadi oposisi, mencari celah lawan politiknya tanpa ia mempersiapkan apa yang bisa dilakukan untuk berkompetisi. Perilaku organisasi mahasiswa seperti itu memiliki konsekuensi-konsekuensi organisasional yang serius terhadap fenomena konflik yang terjadi.

Melihat fenomena ‘budaya menyikapi konflik’ dari mahasiswa yang terlibat di organisasi mahasiswa UNY peneliti memiliki dorongan untuk memahami apa yang dirasakan dan dialami oleh subyek-subyek yang ada didalamnya. Peneliti akan mengeksplorasi perilaku orang-orang dalam organisasi dengan menggunakan asumsi Fromm dalam memandang kebutuhan manusia. Tugas manusia menurut Fromm (1947, dalam Feist dan Feist, 2010) adalah untuk menyelesaikan dikotomi dasar yang tidak ada jalan keluarnya. Fromm menyebutnya sebagai “dikotomi eksistensial”. Manusia tidak dapat menghindar atau menghapuskan dikotomi

eksistensialnya. Sedangkan dikotomi eksistensial hanya bisa diselesaikan dengan memahami kebutuhan manusia itu sendiri. Identitas eksistensial Binswanger dan Rollo May menitikberatkan keterasingan manusia dengan alam (*umwelt*). Fromm (1955, dalam Feist dan Feist, 2010) menjelaskan keterasingan atau terpisahnya manusia dengan alam dapat dijawab dengan mengetahui kebutuhan manusia khusus yang bisa mendorong manusia menuju ikatan kembali dengan dunia alam. Kebutuhan-kebutuhan eksistensial muncul dari usaha mereka menemukan jawaban atas keberadaan mereka dan untuk menghindari ketidakwarasan (Feist dan Feist, 2010). Individu sehat menurut Fromm (1955, dalam Feist dan Feist, 2010) lebih mampu menemukan cara untuk bersatu kembali dengan dunia, secara produktif memenuhi kebutuhan manusiawi akan keterhubungan, keunggulan, keberakaran, kepekaan akan identitas, dan kerangka orientasi. Dengan memahami dikotomi dan kebutuhan eksistensial Erich Fromm, orang-orang dalam organisasi akan mendapatkan pemahaman dan konsekuensi positif atas munculnya konflik. Organisasi juga akan memperoleh hasil studi ilmiah yang akan bermanfaat untuk meningkatkan kinerja orang-orang yang berada di dalamnya sehingga terciptalah iklim organisasi yang mendukung, membangun dan kolaboratif. Peneliti akan melakukan eksplorasi perilaku organisasi mahasiswa dengan melihat orientasi karakter individu Erich Fromm menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Teknik yang digunakan dalam penelitian kualitatif ini adalah wawancara, observasi, dan tinjauan dokumen.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti selanjutnya akan mengidentifikasi permasalahan yang mungkin akan timbul berkaitan dengan penelitian ini yaitu:

1. Adanya kondisi emosional subyek yang terlibat dalam dua kegiatan di organisasi mahasiswa yaitu Ospek dan Pemilwa meliputi rasa ketidakberdayaan, keterasingan dan menarik diri.
2. Adanya rasa ketidakberterimaan dan kecemburuan sosial yang timbul diantara kepanitiaan dan pelaksana tugas dalam organisasi.
3. Adanya benturan kepentingan yang terjadi di antara beberapa kubu di organisasi mahasiswa UNY.

C. Batasan Masalah

Pada penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah pada kondisi emosional subyek yang terlibat dalam kegiatan besar di organisasi mahasiswa, meliputi rasa ketidakberdayaan, keterasingan dan menarik diri. Peneliti mengambil fokus pada kondisi subyek pada saat mengalami pelaksanaan Ospek dan Pemilwa, karena dua kegiatan ini membawa dampak emosional jangka panjang pada subyek. Peneliti ingin mengetahui konflik yang terjadi, dampak setelah terjadinya konflik dan cara subyek menghadapi konflik. Eksplorasi perilaku organisasi mahasiswa dilakukan untuk mengetahui sumber gangguan pada diri subyek. Peneliti kemudian akan mengeksplorasi lebih lanjut dengan melihat perilaku individu melalui orientasi karakter Erich Fromm untuk menganalisis kondisi subyek.

D. Rumusan Masalah

Rumusan Masalah yang menjadi dasar penelitian adalah:

Bagaimana dikotomi eksistensial Erich Fromm dalam membantu subyek memahami perilaku organisasi mahasiswa dan mengatasi rasa ketidakberdayaan, keterasingan, serta menarik diri dari konflik organisasi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk:

Mengetahui, memahami dan memaknai dikotomi eksistensial Erich Fromm dalam membantu subyek mendapatkan penjelasan tentang perilaku organisasi mahasiswa dan mengatasi rasa ketidakberdayaan, keterasingan, serta menarik diri dari konflik organisasi.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian apabila tujuan penelitian tercapai adalah:

1. Bagi Subyek/Informan:
 - a. Mendapat pemahaman bagaimana konflik terjadi dan mempengaruhi perkembangan diri subyek.
 - b. Mendorong subyek untuk membantu dalam penyelesaian konflik yang lebih melandaskan pada orientasi karakter produktif manusia.
 - c. Mendorong subyek untuk menemukan penjelasan dari perilaku dan budayanya dalam berorganisasi.
 - d. Mendorong subyek untuk dapat memahami perilaku anggota lain dengan konsep pemaparan dikotomi eksistensial Erich Fromm.

2. Bagi Mahasiswa:

- a. Mengetahui peran mahasiswa dalam mengelola konflik dan mengurangi ketegangan untuk membangun sinergisitas antar lembaga melalui hubungan psikologis yang positif antar mahasiswa.
- b. Mendorong mahasiswa untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan kemahasiswaan lembaga di organisasi mahasiswa UNY.
- c. Mendapat penjelasan budaya orang-orang dalam organisasi dan memahami cara mereka menyikapi permasalahan.
- d. Memahami kepribadian individu dalam organisasi agar dapat menerima perbedaan.

3. Bagi Dosen Pendamping Mahasiswa UNY:

- a. Membantu mahasiswa mengaktualisasikan diri dengan memberikan pengarahan dengan orientasi karakter produktif manusia.
- b. Mendorong mahasiswa untuk aktif melakukan perbaikan dan membuka diri agar komunikasi yang terjalin berjalan lancar.
- c. Menjadi bagian dari *supporting system* mahasiswa dalam mengupayakan jalan keluar untuk menyelesaikan masalah yang berada di organisasi.

4. Bagi Bidang Kemahasiswaan UNY:

- a. Menjadi bagian dari *supporting system* mahasiswa dalam segala aktivitas organisasi yang positif.

- b. Memberikan pengarahan tanpa memihak dan menerima pandangan dari organisasi yang sedang mengalami kesulitan dalam menghadapi masalah.
 - c. Melakukan pendekatan secara kultural dengan mahasiswa agar terbangun komunikasi yang positif.
5. Bagi Organisasi Mahasiswa UNY:
- a. Mengambil peran sebagai wadah untuk menuangkan gagasan, ide, cita-cita dan minat mahasiswa.
 - b. Membantu mahasiswa meningkatkan kapasitas diri dalam *setting* konflik.
6. Bagi Program Studi:
- Memberikan sumbangan ilmu pengetahuan pada program studi bimbingan dan konseling di bidang konseling dalam *setting* konflik organisasi dari tinjauan teori kepribadian Erich Fromm.
7. Bagi Peneliti:
- a. Menambah wawasan mengenai kultur mahasiswa dalam menghadapi konflik.
 - b. Menambah wawasan mengenai orientasi karakter kebutuhan diri dalam berorganisasi.
 - c. Menambah pengalaman sebagai bekal pada saat memasuki dunia kerja dan lingkungan masyarakat yang lebih luas.

BAB II STUDI PUSTAKA

A. Perilaku Organisasi

Perilaku di dalam organisasi berasal dari dua sumber yaitu individu dan kelompok. Baik individu maupun kelompok menjadi bahasan penting dalam organisasi, apalagi keduanya saling berinteraksi yang suatu saat sudah tidak bisa dibedakan lagi asal usul perilaku yang terdapat dalam suatu organisasi (Sentot Imam, 2010).

Sebagai titik awal untuk memahami perilaku orang-orang dalam organisasi, perlu untuk menyelidiki sifat dasar dari hubungan individu-organisasi. Seseorang terikat secara kontrak psikologis berupa serangkaian keseluruhan dari ekspektasi seseorang mengenai apa yang akan ia kontribusikan kepada organisasi dan apa yang akan diberikan oleh organisasi sebagai imbalannya (Moorhead dan Griffin, 2013).

Berikut merupakan aspek-aspek dalam perilaku organisasi:

1. Struktur Organisasi dan Pengambilan Keputusan Organisasi

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan. Sangat penting untuk melakukan pengambilan keputusan strategis di suatu organisasi agar organisasi sesuai dan mampu beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Proses ini memiliki dampak yang sangat luas dan fundamental terhadap aspek dan fungsi dari organisasi, dan mempengaruhi arah pengembangan organisasi, administrasi, dan struktur organisasi (Sentot Imam, 2010).

2. Budaya Organisasi

Budaya adalah sebuah istilah yang tidak berbentuk, bukan sesuatu yang “bergantung pada”, tetapi merupakan sesuatu yang disandangkan peneliti terhadap kelompok ketika mencari pola-pola kehidupan sehari-hari. Hal ini disimpulkan dari kata-kata atau tindakan-tindakan para anggota kelompok dalam organisasi dan diberikan kepada peneliti etnografi. Hal ini terdiri atas pencarian apa yang dilakukan (perilaku) masyarakat, apa yang mereka katakan (bahasa), dan beberapa penekanan pada antara apa yang betul-betul mereka lakukan dan apa yang seharusnya mereka lakukan, serta apa yang mereka buat dan gunakan (artefak). Karena itu, peneliti dalam harus mengumpulkan bukti pelacak fisik; menemukan ceritera, ritual, dan mitos-mitos; serta mengungkap tema budaya (M. Djauzi Moedzakir, 2010).

Geert Hofstede dalam *Culture's Consequences* (op. Cit). mendefinisikan budaya sebagai “*collective programming of the mind,*” atau *collective mental program*. *Mental programming* terdapat pada tiga level: a) *universal level of mental programming*, yaitu sistem biologikal operasional manusia termasuk perilakunya yang bersifat universal, seperti senyum dan tangis yang terjadi di mana-mana sepanjang sejarah, b) *collective level of mental programming*, misalnya bahasa, dan c) *individual level of mental programming*, misalnya kepentingan individual (Ndraha, 1997). Budaya adalah pola

pikir, perasaan dan keyakinan. Ia adalah sekumpulan pengetahuan yang disimpan (dalam ingatan..., buku, prasasti, dan lain sebagainya) untuk dipergunakan di masa mendatang.” (Clyde Kluckhohn, *Mirror for Man*, hlm. 28, dalam Boeree, 2010).

Suatu budaya hendaknya dapat memenuhi kebutuhan masyarakatnya, jika hendak bertahan hidup. Ia harus membuktikan kehebatannya dalam menyelesaikan berbagai masalah serta memuaskan kebutuhan hidup pengikutinya, bagaikan berbagai sumber daya alam yang dapat dijumpai di sekitar kita. Budaya hendaknya dapat menjamin penggunaan yang efektif bagi segenap sumber daya tersebut, misalnya yang berhubungan dengan ruang hidup serta perilaku agresif untuk bertahan hidup (Boeree, 2010).

Organisasi-organisasi adalah lingkungan yang membawa kultur (*culture bearing milieuc*) yang berarti unit-unit sosial tersendiri yang membawa seperangkat pemahaman bersama untuk mengorganisasi tindakan (misalnya, apa yang kita lakukan bersama dalam kelompok ini adalah cara-cara berperilaku yang sesuai di dalam kelompok dan sesama anggota (Louis 1983: 39, dalam Kusdi, 2011). Menurut Daft (1997:323), beberapa aspek kultural penting yang teramati dan bersifat khas dari sebuah organisasi adalah ritus dan upacara-upacara, kisah-kisah (*stories*), simbol-simbol dan bahasa (Kusdi, 2011). Simbol-simbol inilah yang menarik untuk dijadikan sorotan sebagai kajian penelitian karena budaya organisasi menjadi

sesuatu yang ‘bersembunyi’ dibalik konflik-konflik yang ada dalam lingkungan organisasi. Kusdi (2011) mengungkapkan bahwa Kilmann dan Saxton (1983) telah menemukan basis pengukuran Ritual kaderisasi yang dilakukan oleh organisasi yang paling kuat terhadap cara budaya bekerja yaitu menempatkan konsep *culture gap* pada tataran yang membutuhkan perhatian. Kultur dipandang sebagai suatu jarak (*gap*) atau perbedaan antara keadaan aktual (*preceived*) dan keadaan yang diinginkan (*preffered*). Titik berat pengamatan dalam konsep *culture gap* adalah praktik-praktik unik atau khas yang dilakukan di dalam sebuah organisasi dan bagaimana deskripsi dan evaluasi para anggota terhadap praktik-praktik ini.

Budaya organisasi sebagai seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Anwar, 2005). Permasalahan yang berhubungan dengan adaptasi eksternal dapat dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi organisasi, tujuan utama organisasi dan pengukuran kinerja. Sedangkan permasalahan yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan antara lain komunikasi, kriteria karyawan, penentuan standar bagi insentif dan sanksi serta melakukan pengawasan internal organisasi (Anwar, 2005).

3. Perilaku Individual

Organ (1998, dalam Kusdi, 2011) mengidentifikasi lima bentuk perilaku individual sebagai berikut:

- a. Alturisme: bersedia secara sukarela membantu anggota yang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi
- b. Kesadaran: menjalankan peran-peran yang diberikan dengan tingkat kerajinan melebihi yang diharapkan
- c. Sikap sportif: tidak banyak mengeluh atau menggerutu di belakang
- d. Keterbukaan: kesediaan menyampaikan informasi kepada yang lain
- e. Rasa memiliki: merasa terlibat dalam hal-hal yang memengaruhi nasib organisasi.

4. Motivasi

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006: 270). Sedangkan menurut Maslow (1970, dalam Sentot Imam, 2010) manusia memiliki lima kebutuhan yang berjenjang. Mulai dari kebutuhan tingkat dasar yang berupa fisiologis yang bersifat pemuasan ragawi tentang makan, minum dan seks, kebutuhan akan keamanan dan rasa aman, kebutuhan akan cinta dan kasih sayang, kebutuhan akan rasa penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Suatu kebutuhan akan muncul apabila kebutuhan di bawahnya sudah terpenuhi. Hal ini berarti apabila kita ingin memotivasi seseorang maka kita harus mengetahui lebih dulu orang tersebut berada pada jenjang kebutuhan yang mana, sehingga kita dapat memotivasinya dengan menawarkan sesuatu yang berbeda pada jenjang kebutuhan di atasnya.

5. Stres

Pada era persaingan, organisasi yang ada akan semakin kompetitif karena dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi. Dalam mencapai kinerja yang optimal, organisasi dituntut untuk semakin dinamis. Keberadaan organisasi dalam lingkungan yang semakin dinamis juga dapat membawa dampak kepada tingkat stres individu yang dihadapkan pada kendala, tuntutan, dan hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (2006: 793, dalam Sentot Imam, 2010: 107) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Lebih lanjut, Robbins menyebut beberapa konsekuensi dari stres yang juga dapat digunakan sebagai indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat stres tersebut dari:

- a. Gejala fisiologis, yang terkait dengan aspek kesehatan dan medis yang dilihat dari perubahan metabolisme, meningkatnya

laju detak jantung dan pernafasan, meningkatnya tekanan darah, menimbulkan sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung

- b. Gejala psikologis, dilihat dari ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda-nunda
- c. Gejala perilaku, dilihat dari perubahan produktivitas, absensi, tingkat keluar masuknya karyawan, perubahan kebiasaan makan, meningkatkan konsumsi rokok dan alkohol, bicara cepat, gelisah dan adanya gangguan tidur (Sentot Imam, 2010).

6. Penolakan terhadap Perubahan

Secara empiris beberapa kajian tentang perilaku individu dan organisasi menunjukkan bahwa adanya penolakan organisasi dan anggota organisasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Penolakan ini dapat dilihat dari sisi yang positif dan negatif. Dari sisi positif penolakan ini penolakan terhadap perubahan yang berasal dari konflik fungsional. Hal ini karena penolakan tersebut dapat merangsang debat yang sehat dan menghasilkan keputusan lebih baik. Namun di sisi negatif, penolakan terhadap perubahan ini memicu konflik disfungsional yang merintangi penyesuaian dan kemajuan (Sentot Imam, 2010).

7. Kekuasaan dan Politik

Konflik, kekuasaan atau saling pengaruh dan mempengaruhi (perilaku politik) merupakan perilaku yang sering dijumpai dalam organisasi. Pengaruh merupakan efek dari suatu pihak terhadap pihak lain, atau suatu variabel terhadap variabel lain. Dalam kaitannya dengan orang atau organisasi pengaruh biasanya dalam bentuk sikap, persepsi, perilaku atau suatu kombinasi dari hasil-hasil tersebut (Yukl, 1998:165, dalam Sentot Imam, 2010). Pada akhirnya usaha untuk mempengaruhi diharapkan akan mencapai pada titik keberhasilan. Yukl (1998, dalam Sentot Iman, 2010) menjelaskan ada 3 jenis hasil dari usaha untuk mempengaruhi yakni komitmen (*commitment*), kepatuhan (*compliance*) dan perlawanan (*resistance*).

Robbins (2000, dalam Sentot Imam, 2010) politik organisasi berkaitan dengan penggunaan kekuasaan untuk mempengaruhi pengambilan keputusan dalam organisasi atau pada perilaku anggota-anggotanya yang bersifat mementingkan diri sendiri dan tidak mendapatkan sanksi dari organisasi. Perilaku politik dalam organisasi sebagai kegiatan yang tidak disyaratkan sebagai bagian dari peran formal seseorang dalam organisasi tetapi yang mempengaruhi atau berusaha mempengaruhi distribusi keuntungan dan kerugian dalam organisasi. Politik yang tidak diperbolehkan yaitu sabotase, penyelewengan, protes simbolik, tidak masuk kerja, berbohong dan lain-lain.

Meriam Budiardjo (2008) menyatakan bahwa politik adalah bermacam-macam kegiatan dalam suatu sistem sosial yang menyangkut proses menentukan dan melaksanakan tujuan-tujuan. Meriam Budiardjo (2008) membagi politik berdasarkan persepsi dan pendekatan yang dilakukan, yaitu:

a. Persepsi pendekatan moral (normatif)

Politik sebagai sesuatu yang mulia karena merupakan usaha mencapai tatanan sosial yang baik dan berkeadilan. Politik dalam bentuk yang buruk adalah perebutan kekuasaan, harta dan tahta.

b. Persepsi pendekatan konflik

Politik adalah kegiatan untuk memperoleh dan mempertahankan kepentingan (material dan non material). Dalam upaya mencari dan mempertahankan kepentingan, muncul pertentangan, konflik (fisik dan non fisik). Akhir konflik tidak harus kalah-menang, tapi bisa saja kalah-kalah dan konsensus.

c. Persepsi fungsional

Politik adalah kegiatan merumuskan dan melaksanakan kebijakan umum (menyangkut alokasi nilai-nilai kepentingan yang dirumuskan dalam kebijaksanaan publik).

d. Persepsi analisis wacana

Politik adalah kegiatan mendiskusikan situasi dari suatu fenomena politik.

Politik yang lebih empirik ditemukan dalam gerakan kapitalisme pada era ini. Gerakan kapitalisme merupakan sebuah sistem di mana keselarasan yang diciptakan dengan persaingan ketat antarindividu akan tampak sebagai tatanan alami jika kita dapat membuktikan bahwa manusia, sebagai fenomena yang paling rumit dan unik, merupakan produk dari persaingan keras antar makhluk hidup semenjak kemunculannya di dunia. Berkembangnya kehidupan dari organisme bersel-tunggal menjadi manusia tampaknya merupakan sebuah contoh persaingan bebas, di mana yang terbaik akan memenangi kompetisi. Sedangkan pihak yang tidak mampu bertahan dalam sistem yang berlaku, akan tersisih (Fromm, 2008).

Salah satu ciri yang paling menonjol dari masyarakat baru adalah bahwa mereka berpegang pada prinsip patriarkal yang di dalamnya melekat prinsip penguasaan: penguasaan atas alam, wanita, anak-anak, dan budak. Manusia patriarkal baru secara harfiah telah “membuat” bumi. Teknik yang ia gunakan tidak sekedar memodifikasi proses-proses alami, namun mendominasi dan menguasainya, yang dengan cara ini manusia dapat menghasilkan produk baru yang tidak dia dapatkan langsung dari alam. Untuk mencapai tujuan masyarakat baru ini segala sesuatunya—alam dan

manusia—harus dikendalikan dan dikuasai atau bahkan ditakut-takuti. Agar dapat dikendalikan, manusia harus belajar taat dan tunduk, dan agar tunduk, mereka harus menaruh kepercayaan pada kekuatan unggul—baik fisik maupun psikis—para pemimpin mereka (Fromm, 2008: 224).

Lewis Mumford (1961) secara singkat mengemukakan prinsip-prinsip baru yang mengatur kehidupan masyarakat: “Penggunaan kekuasaan dengan segala bentuknya merupakan hakikat peradaban; masyarakat memiliki alasan yang mendasari cara-cara mengekspresikan perjuangan, agresi, dominasi, penaklukan dan penghambaan”. Dia menjelaskan bahwa cara-cara baru yang ditempuh warga kota tersebut bersifat “cermat, efisien, acapkali destruktif, dan bahkan sadis” dan bahwa monarki Mesir dan negara tetangganya, Mesopotamia, “membangga-banggakan monumen-monumen beserta catatan tentang prestasi mereka dalam menghancurkan menyiksa, dan membunuh para tawanan perang dengan tangan mereka sendiri” (Fromm, 2008: 225).

Di Indonesia, kekuasaan dan politik mendapatkan nilai rapor merah di mata masyarakat. Kurang adanya rasa saling percaya antara rakyat dengan pemerintah, maraknya korupsi, kasus penyelewengan dana dan perilaku buruk anggota dewan membuat corak pemerintahan organisasi pemerintah semakin buruk. Gambaran tersebut tidak jauh berbeda dengan lembaga organisasi kampus. Media telah merekam

beberapa rektor, tersandung masalah korupsi dan suap. Demonstrasi mahasiswa selalu berakhir ricuh, bahkan mereka tidak segan-segan untuk melakukan vandalisme dan bersikap anarkis. Di belakang peristiwa demonstrasi mahasiswa terdapat partai politik yang memberikan mereka amunisi yang cukup. Dampaknya adalah mereka yang berkepentingan agar dapat merealisasikan tujuan organisasi masing-masing. Mereka menggunakan cara-cara—yang cenderung destruktif.

Data antropologi menunjukkan bahwa tafsiran instingtivistik mengenai kedestruktifan manusia tidak lagi dapat dipertahankan. Meski dalam semua budaya kita ketahui bahwa semua manusia mempertahankan diri dari bahaya yang mengancam kepentingan hayatinya, dengan cara bertarung (atau melarikan diri), akan tetapi kedestruktifan dan kekejaman sangatlah minim dalam begitu banyak masyarakat, sehingga perbedaan-perbedaan ini tidak dapat dijelaskan jika yang di bahas hanyalah dorongan “bawaan” (Fromm, 2008).

8. Konflik Organisasi

Konflik bagaimanapun mencangkup perbedaan-perbedaan pada berbagai sisi dalam sebuah organisasi. Meliputi perbedaan gender, idealisme, ide, gagasan, pola berpikir, dan perilaku. Jika konflik tidak terdefiniskan dengan baik, maka akan terjadi ledakan dan kompensasi yang lebih kuat. Perlu adanya manajemen konflik dalam organisasi agar tugas-tugas dalam organisasi tidak menjadi

korbannya. Konflik merupakan suatu proses yang mulai bila satu pihak merasakan bahwa pihak lain telah mempengaruhi secara negatif, atau akan segera mempengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian pihak pertama. Berikut ini merupakan pemaparan konflik menurut jenisnya.

a. Jenis Konflik

1) Konflik Vertikal

Konflik vertikal dalam kelompok terdapat pada perbedaan hierarchical level. Dalam konflik vertikal perbedaan-perbedaan status dan kekuatan diantara kelompok lebih luas daripada konflik horizontal karena aspek-aspek tersebut ekuifalen dengan hierarchical levels. Misalnya kasus 'top dog' and 'under dog' diantara boss dan karyawan. Adanya penguatan negatif dari atasan, tekanan dan pemicu stress. Atasan tidak mendapatkan hasil yang memuaskan terhadap karyawan. (dalam O M Hotepo, A S S Asokere, I A Abdul Azeez, S S A Ajemunigbohun, 2010).

2) Konflik Horizontal

Konflik horizontal menunjukkan posisi di antara individu dengan individu yang lain sama. Konflik-konflik antara individual-individual dapat menghasilkan tekanan-tekanan yang lebih kuat. Konflik-konflik akan muncul diantara individual-individual dan kelompok-kelompok jika

tujuan mereka tidak terspesifikasikan pada sikap individual dalam sebuah kelompok (O M Hotepo, dkk., 2010). Individu yang memiliki konflik cenderung akan mencari individu lainnya yang senasib. Merasa memiliki masalah yang sama. Berangkat dari kekhawatiran bersama mereka akhirnya menjadi kelompok yang secara bersama-sama pula menyatukan idealisme masing-masing. Setiap manusia dilahirkan untuk pandai berpolitik. Politik yang mendorong manusia untuk bergabung dalam suatu kelompok dapat diruntut menjadi beberapa istilah, yaitu provokasi, doktrinasi, lobbying, sugesti dan sikap empatik (merasa senasib sepenanggungan). Ini lah senjata paling mematikan. Kelompok yang membawa masa paling banyak lah yang akan mengibarkan bendera kemenangan. Ia akan dapat menguasai sistem organisasi.

b. Faktor-faktor Pemicu Konflik

1) Ekspresi Sosial

Pemenuhan kebutuhan dasar manusia adalah unsur fundamental dalam harmoni sosial. Seperti pendapat Max Neef (1987, dalam Novri Susan, 2009), kebutuhan dasar manusia (basic human needs) memberi dampak terbentuknya proses sosial damai di mana setiap anggota masyarakat menjadi mampu membangun relasi sosial

berbasis kerja sama. Proposisi ini tidak lepas dari fakta psikologis bahwa terpenuhinya kebutuhan dasar seperti pangan, papan, dan kesehatan akan menciptakan perasaan tenang dan tentram. Sebaliknya, kondisi tidak terpenuhinya kebutuhan dasar menciptakan rasa was was dan kegelisahan. Tidak terpenuhinya kebutuhan dasar adalah ancaman bagi eksistensi hidup (Novri Susan, M.A, 2009). Pandangan ekstrem filsafat Hobbesian menyebutkan bahwa manusia pada dasarnya selalu dalam kondisi gelisah karena harus memenuhi seluruh kebutuhan hidupnya. Pandangan ini kemudian meyakini bahwa ‘manusia adalah serigala bagi serigala lain’, egoisme dan permusuhan adalah kondisi alami dari setiap relasi sosial manusia (Novri Susan, M.A, 2009).

2) Tegangan Emosi dan Kematangan Emosi

Tegangan emosi adalah suatu perasaan tertekan atau menggelisahkan. Tegangan emosi merupakan respons badaniah terhadap frustrasi-frustrasi atau konflik-konflik yang dialami individu selama selang waktu antara motivasi dan respons yang berhasil. Oleh karena itu, tegangan emosi mempertahankan motif (motif-motif) yang ada pada saat itu, dan berfungsi sebagai dorongan untuk menemukan pemecahannya. Intensitas tegangan emosi sangat bervariasi.

Misalnya, orang yang haus dan dapat memuaskan rasa hausnya dengan segera minum air hampir sedikit sekali mengalami tegangan emosi. Tegangan semakin besar apabila seseorang berhadapan dengan situasi konflik yang memaksanya menunda suatu keputusan selama sehari-hari atau bahkan mungkin berminggu-minggu (Yustinus Semiun, 2006).

Emosi itu bermacam-macam, mulai dari pengalaman afektif dan perasaan-perasaan yang kuat sampai pada keadaan fisiologis dan mental yang menimbulkan reaksi-reaksi tertentu. Emosi digambarkan juga sebagai sanggardi organisme yang melibatkan respons internal dan eksternal. Segi pandangan lain tentang emosi ialah emosi itu tidak dapat dilokalisasikan, dan begitu emosi itu muncul, maka tubuh mengadakan respons sebagai suatu keseluruhan. Emosi-emosi yang berlainan itu dapat digolongkan menurut kualitas dan kuantitasnya. Berdasarkan kualitasnya, maka emosi itu bisa menyenangkan dan tidak menyenangkan (Yustinus Semiun, 2006).

9. Komunikasi

Komunikasi adalah penggerak organisasi karena tujuan organisasi sangat mustahil untuk dicapai tanpa adanya komunikasi. Terdapat beragam media komunikasi dalam perusahaan, mulai dari struktur organisasi, *job description*, instruksi-instruksi kerja, peraturan-peraturan kerja, pengumuman, surat edaran, apel pagi dan sore, rapat-rapat dan notulanya, serta pertemuan-pertemuan informal. Di bawah ini adalah hal-hal yang membuat komunikasi perlu untuk diperhatikan:

- a. Penghalang komunikasi antara pria dan wanita terdapat pada perbedaan orientasi komunikasi berdasarkan gender. Pria menekankan gaya pembicaraan pada status, sedangkan wanita lebih pada koneksi dan hubungan.
- b. Komunikasi yang ‘benar secara politis’ menunjukkan pemilihan ungkapan kata-kata dalam komunikasi akan mengakuratkan informasi yang akan disampaikan.
- c. Komunikasi silang budaya menunjukkan bahwa keragaman budaya dapat menjadi penghalang komunikasi karena masing-masing budaya memiliki pemaknaan sendiri-sendiri yang spesifik (Sentot Imam, 2010).

Dalam sebuah lingkungan organisasi terdapat berbagai macam karakter dan sifat orang-orang di dalamnya (perbedaan individu). Perbedaan individu adalah atribut personal yang bervariasi dari satu orang ke orang lain. Perbedaan individu dapat bersifat fisik, psikologis, dan emosional. Seseorang dapat saja merasa puas dan bersikap positif dalam situasi tertentu. Namun mereka juga dapat merasa tidak puas, menaruh diri, ketika keadaan tidak sesuai dengan mereka. Hal ini lah yang menimbulkan munculnya konflik antarpribadi.

Konflik antarpribadi merupakan masalah yang serius bagi banyak orang karena sangat mempengaruhi emosi seseorang. Ada kebutuhan untuk melindungi citra diri dan harga diri dari tindakan orang lain yang merusaknya. Apabila konsep diri ini terancam, timbul kekecewaan yang serius dari hubungan yang terganggu. Adakalanya temperamen orang-orang tidak sama dan ini menimbulkan pertikaian kepribadian. Konflik kemudian berkembang dari kegagalan komunikasi atau perbedaan persepsi (Davis, 1985: 201).

Tidak berhenti di sana, konflik kemudian akan berkembang menjadi konflik antarkelompok. Konflik antarkelompok misalnya konflik yang terjadi antar departemen, antar lembaga organisasi, organisasi dengan birokrasi dan organisasi dengan organisasi di luar kampus. Dalam skala yang kecil, konflik seperti ini tampak seperti peperangan di kalangan remaja. Masing-masing kelompok berusaha merusak yang lain memperoleh kuasa, dan memperbaiki citranya. Konflik timbul dari hal-

hal seperti perbedaan pandangan loyalitas kelompok, dan persaingan memperebutkan sumber daya. Dalam organisasi mana pun sumber daya yang tersedia terbatas. Hampir semua kelompok merasa bahwa mereka memerlukan lebih banyak daripada yang dapat mereka peroleh, jadi ada benih konflik antarkelompok apabila sumber daya yang tersedia terbatas (Davis, 1985).

B. Psikoanalisis Humanistik Erich Fromm

1. Tentang Erich Fromm

Erich Fromm lahir pada tanggal 23 Maret 1900 di Frankfurt, Jerman. Fromm merupakan anak tunggal dari orang tua Yahudi Ortodoks kelas menengah. Fromm pada saat remaja sangat tergerak oleh tulisan Freud dan Karl Marx. Namun ia juga terstimulasi oleh perbedaan di antara keduanya. Fromm adalah seorang sosialis yang mengambil konsentrasi pada sekolahnya di bidang psikologi, filosofi dan sosiologi di Universitas Heidelberg. Fromm adalah seseorang yang otoriter, lembut, berambisi, arogan, saleh, otokratis, pemalu, tulus, palsu, dan brilian (Hornstein, 2000). Fromm memulai karier profesionalnya sebagai psikoterapis menggunakan teknik psikoanalisis ortodoks. Sepuluh tahun setelah ia 'bosan' dengan pendekatan Freud, ia mengembangkan metodenya sendiri yang lebih aktif dan konfrontasional (Fromm, 1986, 1992; Sobel, 1980, dalam Feist dan Feist, 2010).

Fromm lebih dari sekedar teoretikus kepribadian. Ia juga seorang kritikus sosial, psikoterapis, filsuf, ahli kitab, antropologis budaya, dan psikobiografis. Psikoanalisis humanistisnya lebih melihat manusia dari sudut pandang sejarah dan budaya daripada murni sudut pandang psikologis saja. Fromm mengadopsi pandangan evolusioner humanistis. Ketika manusia muncul sebagai spesies yang terpisah dari evolusi binatang, mereka kehilangan sebagian besar insting kebinatangannya, namun mendapat “peningkatan dalam perkembangan otak yang membuat mereka memiliki relisasi diri, imajinasi, perencanaan dan keraguan” (Fromm, 1992, hlm. 5, dalam Feist dan Feist, 2010).

2. Psikoanalisis Humanistik Fromm

Sejarah manusia telah menjadi bagian dari sebab-sebab pengabaian seperti pada cerita Adam dan Hawa yang tinggal di Taman Eden; bagian dari alam; mereka selaras, sebelum sesuatu terjadi. Adam dan Hawa di alam, mereka sebagai manusia dan pada waktu yang bersamaan bukan manusia. Semua berubah ketika mereka mengabaikan sebuah perintah. Sama halnya ketika seorang ibu yang hendak melahirkan anak dengan penuh perjuangan. Manusia berasal dari keselarasan dengan alam sebelum kehidupan manusia itu dimulai dan membuat langkah pertama untuk mencapai kebebasan dan kemandirian ketika terlahir (Fromm, 1963).

Pengabaian yang dilakukan oleh Adam dan Hawa membuka mata mereka tentang makna kebebasan yang sebenarnya. Mereka kembali mengenali satu sama lain setelah sama-sama menjadi orang asing dan dunia di luar mereka benar-benar baru. Mereka membuat pengabaian merusak perasaan cinta tak terbendung dengan alam dan membuat mereka menjadi individual. Dosa sesungguhnya jauh merusak manusia, membuat mereka merasa bebas, ini menjadi permulaan sejarah. Manusia perlu meninggalkan Taman Eden dalam perintah untuk belajar tentang memahami kekuatan mereka dan untuk menjadi manusia yang sesungguhnya (Fromm, 1963).

Landasan filsafat humanistik Fromm menunjukkan bahwa kemampuan untuk membedakan yang baik dan buruk umumnya dianggap sebagai suatu kebajikan. Namun berangkat dari ortodoksi agama tradisional, Fromm memuji kebaikan manusia mengambil tindakan yang independen dan menggunakan alasan untuk membangun nilai-nilai moral daripada mengikuti nilai-nilai moral otoriter. Ketika Adam dan Hawa makan dari Pohon Pengetahuan, mereka menjadi sadar bahwa diri mereka sebagai wujud terpisah dari alam dan masih menjadi bagian dari alam. Mereka memiliki kesadaran, bahkan atas kematian mereka sendiri, dan ketidakberdayaan mereka sebelum kekuatan alam dan masyarakat tidak lagi bersatu dengan alam semesta (Fromm, 1956).

Fromm percaya bahwa kebebasan adalah aspek sifat manusia. Jika kita dapat mendapatkan kebebasan dan menyikapi kebebasan secara positif, kita akan menjadi manusia sehat. Sementara jika kebebasan dijadikan sebagai beban maka manusia akan keluar dari kebebasan dan menggunakan mekanisme pelarian diri. Ini lah akar dari konflik psikologis. Fromm menemukan tiga mekanisme pelarian diri yang paling umum ditemukan: sesuai robot, otoritarianisme, dan destruktif (Fromm, 1956).

Fromm (1947, Feist dan Feist 2010) percaya bahwa manusia, tidak seperti binatang lainnya, telah “tercerai berai” dari kesatuan prasejarah dengan alam. Mereka tidak memiliki insting kuat untuk beradaptasi dengan dunia yang berubah, melainkan mereka telah memperoleh kemampuan bernalar—keadaan yang disebut Fromm sebagai **dilema manusia**. Manusia mengalami dilema dasar ini karena mereka telah terpisah dengan alam, namun memiliki kemampuan untuk menyadari bahwa diri mereka telah menjadi makhluk yang terasing. Di satu sisi, kemampuan bernalar manusia membuat manusia bertahan, namun di sisi lain, hal ini memaksa manusia berusaha untuk menyelesaikan dikotomi dasar yang tidak ada jalan keluarnya. Fromm menyebut hal tersebut sebagai dikotomi eksistensial karena hal ini berakar dari keberadaan atau eksistensi manusia.

Dalam Hall (1993) dipaparkan bahwa dikotomi eksistensial Fromm meliputi:

a. Manusia sebagai binatang dan sebagai manusia

Manusia sebagai binatang memiliki banyak kebutuhan fisiologis yang harus dipuaskan, seperti kebutuhan makan, minum, dan kebutuhan seksual. Secara umum, perilaku agresi binatang intraspesifik berupa ancaman yang berfungsi sebagai peringatan. Perilaku pengancaman adalah reaksi terhadap sesuatu yang menurut binatang dapat mengancam kepentingannya, dengan demikian perilaku ini bersifat defensif (Fromm, 2008). Manusia sebagai manusia memiliki kebutuhan kesadaran diri, berpikir, dan berimajinasi. Kebutuhan manusia itu terwujud dalam pengalaman khas manusia meliputi perasaan lemah lembut, cinta, kasihan, perhatian, tanggung jawab, identitas, integritas, sedih, transendensi, kebebasan, nilai, dan norma.

b. Hidup dan Mati

Kesadaran diri dan pikiran manusia telah mengetahui bahwa dia akan mati, tetapi manusia berusaha mengingkari kematian dengan meyakini adanya kehidupan setelah kematian. Mereka melakukan banyak usaha untuk hidup, akan tetapi tidak dapat menjauhi fakta bahwa kehidupan akan berakhir dengan kematian.

c. Ketidaksempurnaan dan Kesempurnaan

Manusia mampu mengkonsepkan realisasi-diri yang sempurna, tetapi karena hidup itu singkat, kesempurnaan tidak dapat dicapai. Ada orang berusaha memecahkan dikotomi ini melalui mengisi rentang sejarah hidupnya dengan prestasi di bidang kemanusiaan, dan ada pula yang meyakini dalil kelanjutan perkembangannya sesudah mati.

d. Kesendirian dan Kebersamaan

Manusia adalah pribadi yang mandiri, sendiri, tetapi manusia juga tidak bisa menerima kesendirian. Manusia menyadari diri sebagai individu yang terpisah, dan pada saat yang sama juga menyadari kalau kebahagiaannya tergantung kepada kebersamaan dengan orang lain.

3. Kebutuhan Eksistensial Manusia

Manusia tidak akan pernah menyelesaikan dilema eksistensial mereka. Hanya kebutuhan manusia khusus yang bisa mendorong manusia menuju ikatan kembali dengan dunia alam. Kebutuhan-kebutuhan eksistensial telah muncul saat evolusi budaya manusia, tumbuh dari usaha mereka untuk menemukan jawaban atas keberadaan mereka dan untuk menghindari ketidakwarasan. Fromm (1955, dalam Feist dan Feist, 2010) menyatakan bahwa satu perbedaan penting antara manusia yang sehat secara mental dan manusia neurotik atau tidak waras adalah bahwa manusia yang sehat

secara mental menemukan jawaban atas keberadaan mereka—jawaban yang lebih sesuai dengan jumlah kebutuhan manusia. Dengan kata lain, individu yang sehat lebih mampu menemukan cara untuk bersatu kembali dengan dunia, dengan secara produktif memenuhi kebutuhan manusiawi akan keterhubungan, keunggulan, keberakaran, kepekaan akan identitas, dan kerangka orientasi).

Kebutuhan eksistensial manusia menurut Fromm (dalam Feist and Feist, 2010):

a. Keterhubungan

Kebutuhan manusia atau kebutuhan eksistensial pertama adalah keterhubungan (*relatedness*), dorongan untuk bersatu dengan seseorang atau beberapa orang. Fromm menyatakan tiga cara dasar bagi manusia untuk terhubung dengan dunia: 1) kepasrahan, 2) kekuasaan, dan 3) cinta. Seseorang dapat pasrah pada orang lain, kelompok, atau institusi agar menjadi satu dengan dunia. Fromm percaya bahwa cinta adalah satu-satunya jalan untuk seseorang bersatu dengan dunia dan dalam waktu yang sama, mencapai individualitas dan integritas. Dalam buku *The Art of Loving* Fromm (1956) menyebutkan rasa peduli, tanggung jawab, rasa hormat, dan pengetahuan sebagai tempat elemen dasar yang biasa ditemukan dalam semua bentuk cinta yang tulus.

b. Keunggulan

Manusia tergerak oleh kebutuhan akan keunggulan (*transcendence*) yang didefinisikan sebagai dorongan untuk melampaui keberadaan yang pasif dan kebetulan menuju “alam penuh makna dan kebebasan” (Fromm, 1981: 4). Manusia dapat mengguguli sifat pasif mereka, baik dengan cara menciptakan maupun menghancurkan kehidupan. Meskipun hewan lainnya dapat menciptakan kehidupan melalui reproduksi, hanya manusia yang menyadari dirinya sebagai pencipta. Selain itu, manusia juga menjadi kreatif dengan banyak cara. Dalam buku *Anatomy of Human Destructiveness* Fromm (1973) mengatakan bahwa manusia adalah satu-satunya spesies yang menggunakan agresi keji (*malignant aggression*), yaitu membunuh untuk alasan selain mempertahankan diri.

c. Keberakaran

Keberakaran adalah kebutuhan untuk berakar atau merasa berpulang kembali di dunia. Ketika manusia berevolusi sebagai spesies terpisah, mereka kehilangan rumah mereka di dunia alam. Di saat yang bersamaan, kapasitas pikiran mereka membuat mereka menyadari bahwa mereka tidak memiliki rumah dan tidak memiliki akar. Konsekuensinya adalah perasaan keterasingan dan ketidakberdayaan yang tak tertahankan. Keberakaran dapat dicari dengan cara produktif, yaitu ketika manusia berhenti disapih oleh

ibu mereka dan lahir secara utuh, mereka secara aktif dan kreatif berhubungan dengan dunia dan menjadi utuh atau terintegrasi. Ikatan baru dengan dunia alam ini memberikan rasa aman dan menciptakan kembali rasa keterlibatan dan keberakaran. Keberakaran dapat juga dicari dengan menggunakan cara non-produktif. Manusia dapat melakukan fiksasi—keengganan yang kuat untuk bergerak melampaui keamanan dan perlindungan yang diberikan oleh sang ibu. “.....Mereka memiliki keinginan kuat untuk dirawat, diasuh, dan dilindungi oleh figur ibu. Mereka adalah orang-orang yang bergantung secara eksternal dan takut serta merasa tidak aman ketika tidak lagi mendapat perlindungan sang ibu” (Fromm 1955:40, dalam Feist dan Feist, 2010).

Manusia yang sadar akan keterpisahannya, perlu menemukan ikatan baru dengan kerabatnya; kesadarannya itu juga tergantung pada ikatan ini. Tanpa ikatan kasih sayang yang kuat terhadap dunia ia sama sekali akan menderita keterasingan dan ketersendirian. Namun demikian, dia dapat mengikatkan dirinya kepada sesama manusia dengan cara-cara yang berbeda dan dapat dipelajari. Dia dapat mencintai orang lain, yang dengan demikian ia dituntut kemandirian dan keproduktifannya, atau jika rasa kebebasannya tidak berkembang dia dapat berhubungan dengan orang lain secara simbiotik—yakni dengan menjadi

bagian dari mereka atau menjadikan mereka bagian dari dirinya (Fromm, 2008).

d. Kepekaan akan Identitas

Sense of Identity adalah kemampuan untuk menyadari diri sendiri sebagai wujud terpisah. Kita telah terpisah dari alam. Oleh karena itu kita harus membentuk konsep akan diri kita sendiri dan untuk mampu berkata “saya adalah saya” atau “saya adalah informan dari tindakan saya”. Fromm (1981) percaya bahwa manusia primitif mengidentifikasi diri mereka lebih dekat dengan klan mereka dan tidak melihat dirinya sebagai individu yang terpisah dari kelompok. Tanpa kepekaan akan identitas, manusia tidak dapat mempertahankan kewarasan mereka dan ancaman ini mendorong mereka untuk melakukan hampir segala hal untuk mendapatkan kepekaan akan identitas. Orang-orang neurotik berusaha untuk mengikat diri mereka dengan orang yang lebih berkuasa atau institusi sosial atau politik. Akan tetapi, orang normal memiliki sedikit kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan kelompoknya dan sedikit kebutuhan untuk menyerahkan rasa dan kesadaran mereka sebagai individu. Mereka tidak perlu menyerahkan kebebasan dan individualitas mereka demi masuk dan diterima dalam masyarakat karena mereka memiliki kepekaan atas identitas yang otentik.

e. Kerangka Orientasi

Frame of Orientation adalah kerangka arah, peta jalan atau orientasi untuk mencari jalan hidupnya di dunia. Tanpa peta tersebut, manusia akan “kebingungan dan tidak mampu melakukan tindakan dengan tujuan dan konsisten” (Fromm, 1973, hlm. 230). Kerangka orientasi membuat manusia bisa mengatur berbagai macam rangsang yang mengganggu mereka. Manusia yang memiliki kerangka orientasi yang kuat dapat menjelaskan kejadian dan fenomena yang terjadi, sedangkan mereka yang tidak memilikinya akan berusaha menempatkan kejadian-kejadian tersebut dalam suatu kerangka agar ia mendapat penjelasan yang masuk akal mengenainya (Feist dan Feist, 2010).

4. Alienasi

Fromm mengungkapkan konsep alienasi (pengasingan, *estrangement*), yang menurut Marx bukan hanya berarti bahwa manusia tidak mengalami dirinya sebagai pelaku ketika menguasai dunia, tetapi juga berarti bahwa dunia (alam, benda-benda, dan manusia sendiri) tetap asing bagi manusia. Dunia berdiri di atas dan menentang manusia sebagai objek, meskipun dunia bisa menjadi objek ciptaan manusia. Alienasi pada dasarnya melanda dunia dan manusia sendiri secara pasif dan reseptif sebagai subyek yang terpisah dari objek (Fromm, 2004).

Alienasi merupakan kondisi yang di temukan oleh peneliti dalam organisasi, misalnya di UNY sendiri. Dalam kondisi Alienasi, individu merasa sendiri, tidak memiliki dukungan dan motivasi sosial dari orang lain. Terkungkung ke dalam pikirannya yang bertanya-tanya apa peran individu dalam organisasi. Sedangkan dunia (kehidupan organisasi di luar sana) adalah sekumpulan orang yang kompetitif dan memiliki banyak kepentingan yang puritan.

5. Beban Kebebasan

Menurut sejarah, seiring manusia semakin memperoleh kebebasan ekonomi dan politik mereka semakin merasa terasing. Misalnya selama abad pertengahan manusia memiliki kebebasan pribadi yang terbatas. Mereka terkurung peran yang diberikan oleh masyarakat, peran yang menyediakan rasa aman, tempat tergantung dan kepastian. Kemudian setelah mereka mendapatkan *kebebasan* untuk bergerak secara sosial dan geografis, mereka paham bahwa mereka bebas dari rasa aman pada tempat tertentu di dunia. Mereka menjadi terpisah dari asal (akar) mereka dan terasingkan satu sama lain. Kecemasan dasar (perasaan bahwa kita sendirian di dunia) menghasilkan rasa keterasingan dan kesendirian yang menakutkan, maka manusia berusaha untuk lari dari kebebasan melalui berbagai macam mekanisme pelarian. Dalam buku *Escape from Freedom* Fromm (1941; Feist dan Feist, 2010) menyebutkan tiga mekanisme dasar dari pelarian. Mekanisme pelarian ini adalah kekuatan yang

mendorong manusia, baik secara individu maupun kolektif. Mekanisme pelarian Fromm (1941; dalam Feist dan Feist, 2010) yaitu:

a. *Authoritarianism*

Fromm mendefinisikan *authoritarianism* sebagai “kecenderungan untuk menyerahkan kemandirian seseorang secara individu dan meleburkannya dengan seseorang atau sesuatu di luar dirinya demi mendapatkan kekuatan yang tidak dimilikinya” (Fromm, 1941, hlm. 141). Kebutuhan ini berupa dua hal; 1) Masokisme, yaitu rasa ketidakberdayaan, lemah, serta rendah diri dan bertujuan untuk menggabungkan diri dengan orang atau institusi yang lebih kuat; 2) Sadisme, sadisme lebih neurotik dan berbahaya secara sosial. Sadisme bertujuan untuk mengurangi kecemasan dasar dengan mencapai kesatuan dengan satu orang atau lebih.

b. Sifat Destruktif

Sifat ini bergantung dari mencari jalan untuk menghilangkan orang lain. Dengan menghancurkan orang atau objek, seseorang atau sebuah bangsa berusaha untuk mendapatkan kembali rasa kekuasaan yang hilang.

c. Konformitas

Konformitas yaitu melarikan diri dari rasa kesendirian dan keterasingan dengan menyerahkan individualitas mereka dan menjadi apapun yang orang lain inginkan. Dengan demikian,

mereka jadi seperti robot, memberikan reaksi yang dapat diperkirakan secara otomatis sesuai dengan ulah orang lain. Mereka jarang mengungkapkan pendapat mereka sendiri berpegangan erat pada patokan perilaku, dan sering tampak kaku dan terprogram.

6. Kebebasan Positif

Seseorang “dapat bebas dan tidak sendiri, kritis namun tidak dipenuhi keraguan, mandiri namun tetap menjadi bagian dari kesatuan umat manusia” (Fromm, 1941, hlm. 257). Manusia dapat mencapai kebebasan seperti itu, yaitu kebebasan positif dengan pengungkapan penuh dan spontan dari potensi rasional maupun emosionalnya. Kebebasan positif merepresentasikan keberhasilan mencari solusi bagi dilema manusia yang menjadi bagian dari dunia alam, namun juga terpisah darinya. Dengan kebebasan positif dan aktivitas spontan, manusia dapat mengatasi ketakutan akan kesendirian, mencapai kesatuan dengan dunia, dan mempertahankan individualitas.

7. Orientasi Karakter

Orientasi Karakter yaitu cara relatif manusia yang permanen untuk berhubungan dengan orang atau hal lain. Kualitas yang diperoleh dan paling penting bagi kepribadian adalah karakter, yang didefinisikan sebagai “*sistem yang relatif permanen dari semua dorongan noninstingtif di mana melaluinya manusia menghubungkan*

dirinya dengan dunia manusia dan alam” (Fromm, 1973, hlm. 226).

Fromm (1992) percaya bahwa karakter adalah pengganti kurangnya insting. Bukan bertindak sesuai dengan insting, manusia malah bertindak menurut karakter mereka.

Secara umum, manusia dapat menghubungkan dirinya dengan hal atau orang lain dengan cara nonproduktif maupun produktif. Berikut penjelasannya:

a. Orientasi Nonproduktif

Manusia dapat memperoleh sesuatu melalui keempat orientasi nonproduktif ini, yaitu (1) menerima segala sesuatu secara pasif, (2) *eksploitasi* atau mengambil sesuatu dengan paksa, (3) menimbun objek, dan (4) memasarkan atau menukar sesuatu. Fromm (1947) menggunakan istilah ‘nonproduktif’ untuk menerangkan cara-cara yang gagal untuk menggerakkan manusia lebih dekat pada kebebasan positif dan realisasi diri.

Reseptif

Karakter reseptif merasa bahwa sumber segala hal yang baik berada di luar diri mereka dan satu-satunya cara untuk berhubungan dengan dunia adalah dengan menerima sesuatu termasuk cinta, pengetahuan, dan kepemilikan materi. Mereka lebih berpikir untuk menerima daripada memberi dan mereka ingin orang lain menyirami mereka dengan cinta, gagasan, dan hadiah. Kualitas negatif orang-orang reseptif mencakup

kepasifan, kepasrahan, dan kurangnya rasa percaya diri. Sifat positif mereka adalah kesetiaan, penerimaan, dan rasa percaya (Feist dan Feist, 2010: 238).

Eksplotatif

Karakter eksploitatif percaya bahwa sumber segala hal yang baik berada di luar mereka. Berbeda dengan orang-orang reseptif, mereka mengambil dengan agresif apa yang mereka inginkan, bukannya menerima secara pasif. Dalam hubungan sosial mereka, mereka cenderung menggunakan kelicikan atau kekuatan untuk mengambil pasangan, gagasan, atau milik orang lain. Sisi negatif karakter eksploitatif yaitu egosentris, angkuh, arogan, dan menggoda. Sisi positifnya yaitu impulsif, bangga, menarik dan percaya diri (Feist dan Feist, 2010).

Menimbun

Karakter menimbun bertujuan untuk menyimpan apa yang sudah mereka dapatkan. Mereka memendam semuanya di dalam dan tidak mau melepaskannya sama sekali. Mereka menyimpan uang, perasaan, dan pikirannya sendiri. Dalam hubungan cinta, mereka berusaha untuk memiliki orang yang mereka cintai serta menjaga hubungan mereka dan bukannya membiarkan hubungan tersebut berubah dan tumbuh. Mereka cenderung untuk hidup di masa lampau dan menolak segala sesuatu yang baru. Mereka sama dengan karakter anal Freud alam arti teratur berlebihan, keras

kepala dan pelit. Akan tetapi, Fromm (1964) percaya bahwa sifat anal karakter menimbun bukanlah hasil dorongan seksual, namun lebih kepada bagian dari ketertarikan utama mereka pada segala sesuatu yang tidak hidup, termasuk kotoran mereka. Sisi negatif dari kepribadian menimbun termasuk kekakuan, kegersangan, bersikeras, perilaku kompulsif, dan kurangnya kreativitas. Sedangkan karakter positif mereka adalah keteraturan, kebersihan dan ketepatan waktu (Feist dan Feist, 2010).

Memasarkan

Karakter memasarkan adalah perkembangan dari perniagaan modern di mana perdagangan bukan lagi sesuatu yang pribadi, namun dijalankan oleh perusahaan besar tanpa identitas yang jelas. Nilai-nilai pribadi mereka bergantung pada nilai pertukaran, yaitu kemampuan mereka untuk menjual dirinya. Mereka membuat orang lain percaya bahwa mereka berketerampilan dan dapat dijual. Mereka mengikuti semboyan “aku seperti apa yang kau inginkan (Fromm, 1947, hlm. 73, dalam Feist dan Feist, 2010). Sisi negatif karakter pemasaran adalah tanpa tujuan, oportunistik, tidak konsisten dan sia-sia. Beberapa kualitas positif mereka di antaranya adalah kemampuan untuk berubah, berpikiran terbuka, kemampuan adaptasi dan kemurahan hati (Feist dan Feist, 2010).

b. Orientasi Produktif

Orientasi produktif tunggal memiliki tiga dimensi— bekerja, mencintai, dan bernalar. Hanya melalui aktivitas produktif manusia dapat menyelesaikan dilema mereka, yaitu bersatu dengan dunia dan hal-hal lainnya dengan mempertahankan keunikan dan individualitas. Solusi ini dapat tercapai hanya dengan kerja, cinta, dan berpikir menggunakan nalar (Feist dan Feist, 2010).

Manusia yang sehat menilai kerja bukan sebagai akhir suatu hal, namun sebagai jalan untuk mengungkapkan diri secara kreatif. Mereka tidak bekerja untuk mengeksploitasi orang lain, memasarkan diri mereka, menarik diri dari orang lain, atau untuk menimbun kepemilikan materi yang tidak dibutuhkan. Mereka bukannya malas atau aktif secara kompulsif, namun menggunakan kerja sebagai alat untuk menghasilkan keperluan hidup (Feist dan Feist, 2010: 239).

Cinta yang produktif digambarkan melalui empat kualitas cinta, rasa peduli, tanggung jawab, rasa hormat, dan pengetahuan. Orang yang sehat memiliki biofilia, yaitu cinta penuh hasrat akan hidup dan segala sesuatu yang hidup. Orang-orang dengan biofilia menginginkan hidup lebih lanjut—hidup manusia, hewan, tumbuhan, gagasan, dan kultur. Mereka memikirkan pertumbuhan dan perkembangan diri mereka dan juga yang lainnya. Individu

dengan biofilia ingin memengaruhi manusia lain melalui cinta, alasan, dan teladan—tidak dengan pemaksaan. Fromm (1947) percaya bahwa cinta akan hal-hal lain dan diri sendiri adalah sesuatu yang tidak terpisah, namun cinta terhadap diri harus datang lebih dulu. Lebih lanjut Fromm menyatakan percaya bahwa orang yang sehat bergantung pada kombinasi dari kelima orientasi karakter yang ada, (1) bertahannya mereka sebagai individu yang sehat bergantung pada kemampuan mereka untuk menerima sesuatu dari orang lain, (2) mengambil saat sesuai, (3) memelihara suatu hal, (4) menukar suatu hal, dan (5) untuk bekerja, mencintai, serta berpikir secara produktif (Feist dan Feist, 2010).

C. Penelitian Terdahulu

Estu Miyarso, M. Pd (2009) pernah melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang pendidikan politik yang dilakukan oleh organisasi mahasiswa (ormawa) intra UNY kepada mahasiswa. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa:

1. Mahasiswa memiliki persepsi yang beragam tentang makna dan arti politik. Namun demikian, kebanyakan persepsi tersebut lebih terbatas pada “politik” sebagai konflik dan fungsional dibandingkan dengan perspektif normatif maupun kajian analisis wacana. Hal ini berpengaruh terhadap pemahaman tentang pendidikan politik yang terjadi di lingkungan kampus.

2. Pendidikan politik yang dilaksanakan oleh ormawa intra UNY kepada mahasiswa pada hakekatnya merupakan istilah lain dari sosialisasi politik atau “kampanye politik” yang bersifat laten atau terselubung dengan berbagai variasinya. Bentuk atau format yang digunakan adalah indoktrinasi dengan berbagai metode dan teknik propaganda untuk mendapatkan kader-kader ideologi gerakan maupun parpol, baik secara kuantitas (jumlah massa mahasiswa) maupun kualitasnya (terutama mahasiswa yang potensial).
3. Hal yang melatarbelakangi dan yang memotivasi ormawa intra UNY melaksanakan format pendidikan politik seperti itu karena lebih pada dorongan atau faktor dari luar kampus yaitu adanya agenda dan target ideologi politik gerakan Islam radikal yang diusung oleh aktifis organisasi gerakan Ikhwanul Muslimin (IM) melalui ormawa ekstra kampus (KAMMI) yang berhasil menguasai dan menghegemoni ormawa intra kampus serta bermuara pada orientasi politik kepartaian (PKS).
4. Meskipun ormawa intra secara eksplisit tidak pernah menyatakan dukungan atau keberpihakannya pada salah satu partai politik tertentu dalam pemilu 2009, namun indikator-indikator keberpihakan yang dilakukan aktifisnya merupakan fakta dan fenomena nyata.
5. Pelaksanaan pendidikan politik oleh ormawa UNY dalam bentuk indoktrinasi politik ini sangat berdampak negatif pada pemahaman

(pengetahuan), sikap, dan perilaku mahasiswa dan ormawa sehingga menjadi lebih puritan dan partisan.

Estu Miyarso, M. Pd (2009) juga memaparkan perilaku organisasi dalam beberapa aktivitas politik, yaitu: ospek, perkuliahan, forum kajian formal, forum kajian non-formal, pemilihan umum mahasiswa, kampanye dalam pemilu, musyawarah besar mahasiswa, rapat kerja pengurus ormawa, program kerja ormawa, demonstrasi mahasiswa, dan negosiasi kebijakan dengan pimpinan kampus. Peneliti akan mengambil aktivitas politik yang digunakan dalam tinjauan etnografi dan mendukung penelitian etnografi yaitu Orientasi Studi Pengenalan Kampus (Ospek) dan Pemilihan Umum Mahasiswa (Pemilwa).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Estu Miyarso, M. Pd., dapat disimpulkan bahwa teknik propaganda yang kebanyakan bersifat pervasif (komunikasi dengan cara menyebarluaskan pesan serta dilakukan secara terus menerus/berulang kepada komunikan sehingga melakukan imitasi atau menjadi bagian dari yang diinginkan oleh komunikator), koersif (komunikasi dengan cara menimbulkan rasa ketakutan bagi komunikan agar secara tidak sadar bertindak sesuai keinginan komunikator), persuasif dan tebang pilih. Peneliti menggunakan data dari Estu Miyarso, M. Pd untuk menemukan sebab-sebab subyek (informan) dalam penelitian mengalami keterasingan (aliensi) dan menarik diri dari lingkungan organisasi. Peneliti menggunakan penelitian ini untuk melihat gambaran pola budaya organisasi dan perilaku organisasi mahasiswa.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian mengenai eksplorasi perilaku organisasi mahasiswa melalui dikotomi eksistensial manusia ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif. Menurut Moloeng (1998, Suharsimi Arikunto, 2013) sumber data dalam penelitian kualitatif adalah tampilan yang berupa kata-kata lisan atau tertulis yang dicermati oleh peneliti, dan benda-benda yang diamati sampai detailnya agar dapat ditangkap makna yang tersirat dalam dokumen atau bendanya. Bogdan & Biklen (1982, Suharsimi Arikunto, 2013) mengatakan bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sangat penting kedudukannya. Begitu penting dan keharusan keterlibatan peneliti dan penghayatan terhadap permasalahan dan subyek penelitian, dapat dikatakan bahwa peneliti melekat erat dengan subyek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2013).

Penelitian ini secara spesifik akan menggunakan tiga teknik yaitu wawancara, observasi melalui catatan anekdot, dan dokumentasi. Wawancara yang dilakukan adalah wawancara semi terstruktur, observasi yang dilakukan peneliti menggunakan catatan anekdot, dan dokumentasi dengan melakukan tinjauan melalui hasil penelitian terdahulu dan temuan dokumen Draft LPO KAMMI. Perilaku organisasi yang nampak akan dianalisis dengan menggunakan instrumen wawancara. Kemudian, peneliti akan melihat perilaku organisasi dari subyek-subyek penelitian melalui

orientasi karakter Erich Fromm. Perilaku organisasi yang diamati adalah ketika pelaksanaan kegiatan Ospek dan Pemilwa. Alasannya adalah pada kegiatan Ospek dan Pemilwa rawan terjadi konflik kepentingan sehingga beberapa mahasiswa menjadi korban dari suatu sistem organisasi yang berada dalam elemen kepanitiaan dan peserta. Teori yang diungkapkan oleh Fromm melalui dikotomi (pemisahan) karakter orientasi produktif dan nonproduktif dapat menjelaskan perilaku organisasi mahasiswa dengan memecah konstruk melalui studi literatur dan kajian pustaka. Konstruk ini didapatkan dari analisis Fromm mengenai empat dikotomi eksistensial manusia yang akan berakhir pada orientasi karakter produktif dan nonproduktif. Aspek yang digunakan untuk mengkategorikan orientasi karakter mahasiswa didapatkan dengan studi pustaka mengenai perilaku organisasi mahasiswa.

B. Tahap-tahap Penelitian

Tahap-tahap penelitian menurut Moloeng (2009):

1. Tahap Pra-lapangan

Dalam tahap pra-lapangan merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh peneliti dengan satu pertimbangan yang perlu dipahami, yaitu etika penelitian lapangan dengan uraian sebagai berikut:

a. Menyusun rancangan penelitian.

b. Memilih lapangan penelitian.

Pemilihan lapangan penelitian dapat ditempuh dengan jalan mempertimbangkan teori substantif dan dengan mempelajari serta mendalami fokus serta rumusan masalah penelitian; untuk itu peneliti perlu menjajaki lapangan untuk melihat apakah terdapat kesesuaian dengan kenyataan yang ada di lapangan.

c. Mengurus perizinan

Peneliti perlu mengetahui siapa saja yang berwenang memberikan izin bagi pelaksanaan penelitian. Selain mengetahui siapa yang berwenang, segi lain yang perlu diperhatikan ialah persyaratan lain yang diperlukan. Persyaratan itu dapat berupa (1) surat tugas, (2) surat izin instansi di atasnya, (3) identitas diri, (4) perlengkapan penelitian, serta syarat-syarat lain yang harus dipenuhi oleh peneliti.

d. Menjajaki dan menilai lapangan.

Peneliti perlu mengetahui gambaran umum tentang geografi, demografi, sejarah, tokoh-tokoh, adat, istiadat, konteks kebudayaan, kebiasaan-kebiasaan, agama, pendidikan, mata pencaharian, dan sebagainya. Hal tersebut akan membantu penjajakan lapangan. Penjajakan lapangan dilakukan dengan maksud agar peneliti mengenal segala unsur lingkungan sosial, fisik, dan keadaan alam lapangan penelitian. Kemudian peneliti

perlu mempersiapkan diri, mental maupun fisik, serta menyiapkan perlengkapan yang diperlukan.

e. Memilih dan memanfaatkan informan.

Informan adalah orang-dalam pada latar penelitian. Informan adalah orang yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Kegunaan informan bagi peneliti adalah membantu agar secepatnya dan tetap seteliti mungkin dapat membenamkan diri dalam konteks setempat terutama bagi peneliti yang belum mengalami latihan etnografi, (Lincoln dan Guba, 1985, hlm 258; dalam Moloeng, 2009). Disamping itu, pemanfaatan informan bagi peneliti adalah agar dalam waktu yang relatif singkat banyak informasi yang terjaring, jadi sebagai *sampling internal*, karena informan dimanfaatkan untuk berbicara, bertukar pikiran, atau membandingkan suatu kejadian yang ditemukan dari subyek lain (Bogdan dan Biklen, 1981, hlm. 65; dalam Moloeng, 2009).

f. Menyiapkan perlengkapan penelitian.

Peneliti perlu menyiapkan perlengkapan penelitian seperti surat izin penelitian, alat tulis, transportasi, perekam, kamera, penjadwalan dan perlengkapan lain yang mendukung penelitian.

2. Tahap Pekerjaan Lapangan

Tahap pekerjaan lapangan dibagi menjadi tiga bagian, yaitu: (1) memahami latar penelitian dan persiapan diri, (2) memasuki lapangan, dan (3) berperan serta dengan mengumpulkan data. Berikut merupakan pemaparannya:

a. Mamahami latar penelitian dan persiapan diri.

1) Pembatasan latar dan peneliti

Peneliti perlu memaham ilatar penelitian dan mempersiapkan diri secara fisik dan mental. Peneliti perlu memahami cara menempatkan diri.

2) Penampilan

Peneliti menyesuaikan dengan kebiasaan, adat, tata cara, dan kultur latar penelitian. Penampilan fisik seperti cara berpakaian pun hendaknya diberi perhatian secara khusus oleh peneliti.

3) Pengenalan hubungan peneliti di lapangan

Peneliti perlu membangun hubungan akrab dengan subyek. Dengan demikian peneliti dengan subyek dapat bekerja sama dengan saling bertukar informasi. Hendaknya peneliti bertindak netral di tengah masyarakat. Peneliti tidak diharapkan mengubah situasi yang terjadi pada latar penelitian. Untuk itu peneliti hendaknya aktif bekerja mengumpulkan informasi,

tetapi sekaligus ia hendaknya pasif dalam pengertian tidak boleh mengintervensi peristiwa.

4) Jumlah dan waktu studi

Faktor waktu dalam penelitian cukup menentukan, jika tidak diperhatikan oleh peneliti, ada kemungkinan peneliti demikian asyik dan tenggelam ke dalam kehidupan orang-orang pada latar penelitian sehingga waktu yang direncanakan itu menjadi berantakan.

b. Memasuki lapangan.

1) Keakraban hubungan

Keakraban pergaulan dengan subyek perlu dipelihara selama bahkan samapi sesudah tahap pengumpulan data. Subyek harus diberi perhatian agar tidak merugikan kepentingan peneliti nantinya.

2) Mempelajari bahasa

Peneliti sebaiknya tidak hanya mempelajari bahasa, tetapi juga simbol-simbol yang digunakan oleh orang-orang yang menjadi subyek.

3) Peranan peneliti

Pada waktu berada pada lapangan penelitian, mau tidak mau peneliti terjun ke dalamnya dan akan ikut berperanserta di dalamnya. Pertanyaan pertama yang perlu dijawab dalam hal

ini ialah seberapa besarkah peranan yang dapat dimainkan oleh peneliti.

c. Berperan serta sambil mengumpulkan data.

1) Pengarahan batas studi

Peneliti hendaknya memperhitungkan keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya sehingga ia tidak sampai terpancing untuk mengikuti arus kegiatan masyarakat atau orang pada latar penelitian.

2) Mencatat data

Alat penelitian penting yang biasanya digunakan ialah catatan lapangan. Catatan lapangan tidak lain adalah catatan yang dibuat oleh peneliti sewaktu mengadakan pengamatan, wawancara, atau menyaksikan suatu kejadian tertentu.

3) Petunjuk tentang cara mengingat data

Peneliti membutuhkan alat perekam seperti perekam kaset dan perekam video sehingga peneliti tidak akan merasa kelelahan harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus.

4) Kejenuhan, keletihan, dan istirahat

Jika peneliti mengalami kejenuhan dan keletihan peneliti perlu melakukan istirahat yang cukup. Selain itu peneliti dapat melakukan rekreasi untuk mengganti suasana agar badan terasa bugar kembali.

5) Meneliti suatu latar yang di dalamnya terdapat pertentangan

Jika peneliti berhadapan dengan suatu konteks penelitian dan di dalamnya menemukan kelompok-kelompok yang sedang bertentangan, maka peneliti harus tetap netral, tidak memihak, dan sejauh mungkin menengahi persoalan yang terjadi.

C. *Setting* Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan kampus, yaitu dalam lembaga BEM dan DPM di UNY. Waktu penelitian ini berlangsung pada pertengahan Februari – Juli tahun 2016.

D. Informan

Seluruh informan didapatkan dengan melakukan *purposive sampling*. *Purposive sampling* (Sampel bertujuan) dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan atas tujuan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2013). Peneliti memilih sumber data berdasarkan kriteria dalam penelitian. Informan telah memenuhi kriteria informan yang diungkapkan oleh Spreadley di atas. Berikut adalah tabel data Informan dan *Key informan* yang akan diteliti:

Tabel 1. Subyek Penelitian

Nama Inisial	Umur	Organisasi Kampus
AS	21	Rohani, UKMF, UKM, HIMA
KJ	20	DPM, BEMF
ANU	19	Rohis Fakultas

Tabel 2. *Key informan*

Nama Inisial KI	Umur	Organisasi Kampus
AA	20	HIMA, UKMF
EM	-	DOSEN
RW	24	HIMA, BEM
LR	20	HIMA
DY	21	UKMF MUSIK, HIMA
RS	22	UKMF
Z	23	BEM FE, HIMA

Menurut Spradley (1997), informan adalah manusia yang mempunyai masalah, keprihatinan, dan kepentingan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa penelitian dengan informan akan menjawab pertanyaan-pertanyaan:

1. Apa yang diketahui oleh informan mengenai kebudayaan mereka yang dapat ditemukan?
2. Konsep apa yang digunakan oleh informan untuk mengklasifikasikan pengalaman mereka?
3. Bagaimana informan-informan mendefinisikan konsep-konsep penelitian?
4. Bagaimana peneliti menerjemahkan pengetahuan budaya informan ke dalam suatu deskripsi kebudayaan yang dapat dimengerti oleh rekan peneliti?

Kriteria seorang informan dalam penelitian menurut Spradley (1997):

1. Enkulturasasi penuh. Informan mengetahui budayanya dengan baik.
2. Keterlibatan langsung
Ketika orang terlibat dalam suasana budaya, mereka menggunakan pengetahuan mereka untuk membimbing tindakannya. Mereka meninjau hal-hal yang mereka ketahui, mereka membuat berbagai interpretasi mengenai kejadian baru, mereka menerapkannya setiap hari.
3. Suasana budaya yang tidak dikenal untuk memudahkan peneliti dalam menganalisis data lapangan.
4. Cukup waktu. Paling tidak wawancara etnografi berlangsung selama satu jam untuk satu kali wawancara sehingga penting untuk memperkirakan apakah informan memiliki cukup waktu untuk berpartisipasi.
5. Non Analitik. Informan tidak melakukan analitik personal terhadap peneliti.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan guna mencapai tujuan penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Wawancara merupakan salah satu bentuk teknik pengumpulan data dengan jalan bertanya langsung kepada informan (Sugiyono, 2010). Teknik wawancara ini diperoleh langsung dari informan

penelitian melalui serangkaian tanya jawab dengan pihak-pihak yang terkait langsung dengan pokok permasalahan (Sugiyono, 2010). Dalam wawancara ini peneliti berusaha menggali sebanyak mungkin data dan informasi dari informan penelitian. Wawancara dilakukan pada informan yang merupakan mahasiswa aktivis di organisasi BEM/DPM dan wawancara dilakukan secara mendalam dan berulang-ulang.

a. Wawancara Semi Terstruktur

Wawancara semi terstruktur adalah wawancara bebas terpimpin. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara yang merupakan kombinasi wawancara terpimpin dan tidak terpimpin yang menggunakan beberapa inti pokok pertanyaan yang akan diajukan. Pertanyaan ini menggunakan garis besar pokok-pokok pembicaraan, namun dalam pelaksanaannya peneliti mengajukan pertanyaan secara bebas, tidak berurutan, dan tidak baku. Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat apa yang dikemukakan oleh informan (Djam'an Satori, 2011).

Wawancara ini bersifat luwes, dan disesuaikan dengan keadaan pada saat wawancara. Bentuk pengetahuan yang diperoleh dan validitas analisisnya didasarkan pada pemahaman yang 'dalam'. Ini

dikarenakan kerangka humanistik mendukung pemahaman bermakna atas perilaku manusia dan keutuhan penelitian manusia. Wawancara seperti ini adalah metode yang selaras dengan perspektif interaksionisme simbolik, karena hal tersebut memungkinkan pihak yang diwawancarai untuk mendefinisikan dirinya sendiri dan lingkungannya, untuk menggunakan istilah-istilah mereka sendiri mengenai fenomena yang diteliti, tidak sekedar menjawab pertanyaan (Deddy Mulyana, 2004).

Seperti dalam pengamatan berperan-serta, dalam wawancara mendalam, peneliti berupaya mengambil peran pihak yang diteliti dan secara intim menelam ke dalam dunia psikologis dan sosial mereka. Wawancara ini sering digunakan untuk mengungkapkan pengalaman hidup subyek penelitian yang menekankan konstruksi simbolik dan kontekstual identitas subyek (Deddy Mulyana, 2004).

b. Analisis Tematik Data

Analisis tematik digunakan untuk mengidentifikasi isu-isu utama dalam penelitian, meringkas data secara kolektif. Berikut penjelasan cara melakukan analisis tematik menurut Brikci (2007):

1) Membaca dan membubuhi keterangan pada transkrip

Peneliti membaca dan membubuhi keterangan pada transkrip. Bagian ini adalah bagian paling mendasar. Peneliti menyediakan gambaran ikhtisar pada data dengan melakukan

observasi terlebih dahulu. Hal ini penting karena untuk melihat transkrip, peneliti harus mendapatkan perasaan khusus pada data.

2) Mengidentifikasi tema

Peneliti mencari setiap detail pada data yang telah terkumpul untuk diidentifikasi tema-tema yang muncul. Peneliti mencari tahu “apa yang sedang terjadi di sini”, dan meringkasnya ke dalam sebuah catatan. Transkrip akan memuat catatan-catatan berupa keterangan yang didapatkan dari subyek.

3) Mengembangkan data penelitian dengan menandai skema

Tema yang telah dikembangkan kemudian digabungkan dengan skema-skema yang menunjukkan indikasi dari suatu perilaku. Berikut ini adalah contoh daftar semua tema yang terkumpul dengan “kode” yang akan diaplikasikan dalam penelitian kecemasan pada anak:

- Gejala-gejala awal (Kode 1)
- Mencari bantuan nonformal (Kode 2)
- Memberi saran apa yang harus dilakukan (Kode 3)
- Memberi bantuan formal (Kode 4)
- Tanggung jawab untuk mengambil anak (Kode 5)

Peneliti kemudian mulai mengembangkan penelitian dengan menandai skema-skema segera setelah data awal

dikumpulkan. Analisis ini akan membantu pengumpulan data selanjutnya seperti umpan balik yang diberikan oleh subyek kepada peneliti.

Jika memungkinkan, peneliti mengembangkan data penelitian dengan menandai skema dengan seorang teman. Hal ini akan membantu peneliti menjauhi bentuk analisis yang dangkal dan dapat menangkal terjadinya bias.

4) Menandai data

Langkah selanjutnya untuk mengaplikasikan kode pada data adalah dengan menulis tanda-tanda (berdasarkan teori yang menjadi acuan) pada transkripsi atau catatan-catatan yang mendukung data. Dasar penandaan untuk kategori-kategori yang bersifat reflektif dikembangkan dengan analisis tema-tema yang lebih meluas.

Berikut ini adalah contoh bentuk pendandaan awal pada sebuah studi:

Tabel 3. Menandai Data

1. <i>Dia mengalami demam tinggi setiap malam</i> - Kode 1 – Gejala awal
2. <i>Kita telah memperingatkan ketika dia bangun dalam keadaan menangis</i>
3. <i>Dan tidak ingin kembali tidur</i>
4. <i>Itu sangat menyakitkan dan menyakitkan</i>
5. <i>Aku memanggil ibu tiriku dari dia</i> - Kode 2 – Bantuan nonformal- mencari
6. <i>Ruangan, aku juga takut</i>
7. <i>Dia bilang, dia menunggu sampai pagi, itu sangat</i>
8. <i>Tidak serius, aku harus di sini setiap malam</i>
9. <i>Aku tetap di sini setiap malam dengan dia yang selalu menangis</i> - Kode 1 – Gejala awal
10. <i>Kalau pagi, suamiku dan</i> - Kode 5 – Pertanggungjawaban
11. <i>Ibu tiriku bilang bahwa kita seharusnya</i> - Kode 3 – Saran - Kode 5 – Pertanggungjawaban untuk sebuah keputusan
12. <i>Mengambil dia untuk saya bawa ke klinik</i> - Kode 4 – Bantuan formal- mencari

Ketika semua data telah ditandai, peneliti menggunakan metode “cut and paste” untuk tanda-tanda yang akan dijelaskan dalam ulasan hasil penelitian. Peneliti mengambil poin untuk diekstrak pada konteks asli penelitian.

c. Analisis Naratif

Sebagaimana tema-tema yang diperoleh dari pengumpulan data, peneliti juga perlu mengambil perhatian secara naratif pada sebuah kasus, kisah atau kejadian yang dialami oleh individu dalam sebuah lingkungan. Ketika peneliti telah melakukan metode “cut and paste”, peneliti perlu mengambil detail pada sebuah kasus yang dijadikan sorotan untuk mendalami tema berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan (Brikci, 2002).

d. Pedoman Wawancara

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi perilaku organisasi mahasiswa melalui orientasi karakter Erich Fromm. Orientasi karakter Erich Fromm dibagi menjadi dua bipolaritas yang merujuk pada orientasi produktif dan orientasi nonproduktif individu. Peneliti menggunakan wawancara semi terstruktur, sehingga dalam penelitian ini fungsi pedoman wawancara adalah untuk mengarahkan informasi yang diminta oleh peneliti. Kemudian informasi yang diperoleh diperluas berdasarkan temuan-temuan budaya dalam proses pengambilan data.

Aspek-aspek dalam pedoman wawancara menunjukkan perilaku individu yang dapat diamati. Aspek digunakan sebagai acuan untuk melakukan pertanyaan terbuka secara terarah. Aspek dalam pedoman wawancara bersifat singkat, sehingga memudahkan dalam proses analisisnya. Pemberian skala tidak dilakukan dengan

serta merta, akan tetapi peneliti perlu mendalami informasi yang muncul dari diri individu (Fransella, 2004). Kemudian, peneliti menggunakan skala -1 sampai 1 sebagai representasi informasi yang dimunculkan. Skala kemudian dijumlahkan pada setiap subyek. Setelah dijumlah, peneliti menentukan kriteria dalam proses penilaian dengan presentase (Fransella, 2004). Setelah mendapatkan presentase yang mewakili seluruh aspek pada masing-masing subyek, peneliti dapat menyimpulkan orientasi karakter pada analisis karakter orientasi Erich Fromm. Pedoman wawancara berikut ini merupakan hasil menerjemahkan konstruk teori dikotomi eksistensial Erich Fromm dan perilaku organisasi. Kisi pedoman wawancara terlampir (Lampiran 37).

e. Reliabilitas dan Validitas Instrumen (Murchison, 2010)

Penelitian ini menggunakan observasi partisipan yang sering dinilai—baik berupa kritikan maupun pujian—dalam pencerahan argumen-argumen tentang pemuasan kriteria pada reliabilitas, validitas dan kemampuan generalis. Reliabilitas merujuk pada kemampuan pengulangan pada penemuan dalam penelitian dan kemampuan penemuan dapat diakses oleh peneliti lain dalam lingkup budaya yang sama dengan mengantarkan permasalahan pada sebuah penyelesaian. Validitas merujuk pada kebenaran dan ketepatan pada penemuan-penemuan.

Observasi partisipan memuaskan lebih banyak orang pada kriteria formal untuk menetapkan validitas. Pada pendapat umum, validitas lebih seperti variasi metode yang digunakan, yang telah tercatat, observasi partisipan adalah metode yang alami; peneliti dalam lapangan sebagai pengamat dan penjelajah subyek. Sumber lain pada validitas datang dari sisi partisipasi peneliti dalam konteks sosial yang sedang dipelajari. Peneliti memahami aturan-aturan sosial, interaksi dan bagian-bagian terpenting termasuk pengalaman, pola komunikasi sehingga dapat mendapatkan validitas pada praktik pemecahan masalah dan interpretasi data. Pada kenyataannya, validitas pada penelitian ini lebih fokus pada isu-isu epistemologi, berdasarkan fakta-fakta. Validitas instrumen dilakukan dengan mempertanyakan tingkatan yang peneliti telah ketahui sesuai dengan ekspresi sudut pandang personal, dan pengalaman-pengalaman sebagaimana peneliti telah mencapai persetujuan intersubjektif bahwa penelitiannya reliabel karena dapat digeneralisir dan mendapatkan signifikansi yang lebih luas.

Peneliti mendapatkan reliabilitas data dengan melakukan pengecekan informasi yang didapatkan secara berkelanjutan dan mengembangkan interpretasi data yang didapatkan. Reliabilitas data akan lebih tepat ketika peneliti mengembalikan pertanyaan pada tema-tema yang sama, selalu mempertanyakan pertanyaan yang sama, memverifikasi dengan melakukan pengecekan pada

sumber-sumber lain dan meneliti penyerapan kata-kata dengan melakukan observasi.

2. Observasi

Nasution (1988, dalam Sugiyono, 2010: 64) menyatakan bahwa observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Marshall, 1995 (Sugiyono, 2010: 64) juga menyatakan bahwa melalui observasi, peneliti dapat belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut.

Penelitian ini menggunakan teknik observasi partisipatif pasif. Jadi dalam hal ini peneliti datang di tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan (Sugiyono, 2010). Observasi ini dibantu dengan menggunakan deskripsi naratif dan catatan anekdot. Berikut penjelasan dari deskripsi naratif dan catatan anekdot yang dikutip dari Sulisworo (2015):

a. Deskripsi Naratif

Deskripsi naratif merupakan suatu teknik pencatatan observasi yang memiliki karakteristik dasar berupa deskripsi tingkah laku yang digambarkan dalam bentuk narasi/cerita. Dalam proses pencatatannya, tingkah laku digambarkan secara detail dan terperinci di mana sebelumnya sudah ditentukan kriteria yang akan digunakan. Apa yang digambarkan dalam uraian naratif haruslah memuat, (1) tingkah laku yang menjadi target observasi, (2)

konteks, mencangkup latar belakang dan situasi di mana tingkah laku itu terjadi, dan (3) rangkaian bagaimana tingkah laku terjadi.

Dengan demikian, dimungkinkan observer memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai perilaku yang menjadi target observasi. Penggambaran dalam deskripsi naratif dianggap baik jika pembaca dengan mata tertutup mendapatkan gambaran mental mengenai keseluruhan yang terjadi seolah kejadian itu ada di hadapannya.

b. Catatan Anekdote

Catatan anekdot berisi gambaran secara naratif kejadian atau peristiwa yang terjadi secara beberapa detik atau beberapa menit. Kejadian tersebut dapat merupakan kejadian yang biasa terjadi atau tidak biasa terjadi. Proses pencatatannya perlu ditekankan gambaran/deskripsi dari perilaku secara faktual. Catatan anekdot digunakan untuk mencatat perilaku yang tidak dapat diantisipasi sebelumnya, atau perilaku yang terjadi secara spontan. Sifatnya yang spontan membuat catatan anekdot dikatakan sangat tidak terstruktur.

3. Dokumentasi

Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan, cerita-cerita, biografi,

peraturan, dan kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Studi dokumen merupakan pelengkap dari penggunaan observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif (Sugiyono, 2010).

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam dokumen yang akan mendukung data pada hasil penelitian. Berikut ini jenis dokumen yang digunakan:

- a. Dokumen hasil penelitian terdahulu oleh Estu Miyarso, M. Pd (2009).

Dokumen ini menjelaskan tentang pelaksanaan pendidikan politik di UNY. Sistem politik organisasi ekstra kampus dipaparkan hingga pada isu-isu sensitif seperti keterlibatan KAMMI dalam Pemilu 2009.

- b. Dokumen Draft Tema Besar OSPEK 2015

Dokumen ini berisi draft rancangan kegiatan Ospek dalam misi pengkaderan yang dilakukan oleh KAMMI. Draft mengandung isi tema besar Ospek, pre-pelaksanaan Ospek, pelaksanaan Ospek, dan pasca-pelaksanaan Ospek. Draft ini menjadi bukti otentik penemuan Estu Miyarso (2009) tentang pengkaderan KAMMI melalui kegiatan Ospek di UNY.

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menurut pendapat Suharsimi Arikunto (2006: 149) merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data.

Instrumen yang digunakan adalah:

1. Instrumen pokok, yaitu peneliti sendiri. Peneliti sebagai instrumen dapat berhubungan langsung dengan responden dan mampu memahami serta menilai berbagai bentuk dari interaksi di lapangan. Menurut Moleong (2007: 168) kedudukan peneliti dalam penelitian kualitatif adalah ia sekaligus merupakan perencana, pelaksana, pengumpulan data, analisis, penafsir data, pada akhirnya ia menjadi pelapor hasil penelitiannya.
2. Instrumen yang kedua adalah paduan wawancara semi terstruktur. Wawancara dilakukan dengan melihat ekspresi verbal informan dan memperhatikan detail informasi yang dimunculkan. Informasi verbal dari informan biasanya berupa fakta-fakta mengenai pengalaman informan. Kata demi kata dan ekspresi yang ditampilkan oleh informan memiliki perbedaan nilai dalam ragam budaya yang ada. Peneliti harus dapat dengan cepat belajar sisi kultural dalam bentuk arti konotatif maupun denotatif (Fetterman, 2010).
3. Instrumen yang ketiga adalah observasi. Observasi dilakukan dengan menggunakan catatan anekdot. Catatan anekdot merupakan cara pencatatan observasi yang berisi gambaran secara naratif kejadian maupun peristiwa yang terjadi (Sulisworo, 2015).

4. Instrumen yang keempat adalah dokumentasi. Hasil penelitian dari observasi atau wawancara, akan lebih kredibel/dapat dipercaya kalau didukung oleh sejarah pribadi kehidupan di masa kecil, di sekolah, di tempat kerja, di masyarakat, dan autobiografi. Hasil penelitian juga akan semakin kredibel apabila didukung oleh foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang telah ada (Sugiyono, 2010).

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kualitatif, mengikuti konsep yang diberikan oleh Miles and Huberman dan Spradley (1984). Milles and Huberman, (1984, dalam Sugiyono, 2010: 183) mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus pada setiap tahapan penelitian sehingga sampai tuntas, dan datanya sampai jenuh. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data, display data dan penarikan kesimpulan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada konsep Milles dan Huberman (1992: 20) yaitu *interactive model* yang mengklarifikasikan analisis data dalam tiga langkah, yaitu:

1. Reduksi Data (*Data reduction*)

Reduksi data yaitu proses pemilahan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan.

2. Penyajian data (*Display data*)

Data ini tersusun sedemikian rupa sehingga memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Adapun bentuk yang lazim digunakan pada data kualitatif terdahulu adalah dalam bentuk teks naratif.

3. Penarikan kesimpulan (*verifikasi*)

Dalam penelitian ini akan diungkap mengenai makna dari data yang dikumpulkan. Dari data tersebut akan diperoleh kesimpulan tentative, kabur, kaku dan meragukan, sehingga kesimpulan tersebut perlu diverifikasi. Verifikasi dilakukan dengan melihat kembali reduksi data maupun display data sehingga kesimpulan yang diambil tidak menyimpang.

H. Uji Keabsahan Data

Untuk menguji keabsahan data yang diperoleh sehingga benar-benar sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi yaitu teknik pemeriksaan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data tersebut untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding data tersebut (Moleong, 2007: 178). Triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi sumber dan teknik, untuk menguji kredibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui informan. Hasil data yang diperoleh dari informan dideskripsikan, dikategorikan, mana pandangan yang sama, yang berbeda dengan *key informan*, dan mana yang spesifik

dari informan mengenai data tersebut. Data yang telah dianalisis oleh peneliti sehingga menghasilkan suatu kesimpulan selanjutnya dimintakan kesepakatan dengan informan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Setting Penelitian

Penelitian ini dilakukan di lingkungan Universitas Negeri Yogyakarta (UNY). Penelitian dilakukan di sekitar kampus karena peneliti ingin mendalami permasalahan yang selama ini dihadapi oleh mahasiswa UNY ketika terlibat dalam organisasi mahasiswa. UNY adalah kampus plural, kampus yang dibuka untuk mahasiswa umum dengan mata kuliah umum. Uniknya, Universitas Negeri Yogyakarta selalu diidentikkan dengan organisasi ekstra tertentu dalam pelaksanaan kegiatan kemahasiswaannya. Misalnya organisasi ekstra KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia). Berangkat dari stereotipe yang berkembang di kalangan mahasiswa, peneliti akhirnya memutuskan untuk melakukan penelitian di UNY. Penelitian dilakukan di kos subyek, di cafe, dan di sudut-sudut tempat perkumpulan (gazebo, pelataran ruang kuliah) di kampus UNY. Penelitian dilakukan selama 5,5 bulan (pertengahan Februari-Juli 2016). Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pendekatan budaya terhadap calon informan yang ditemuinya. Pendekatan budaya yang dilakukan peneliti dengan mengamati perilaku dan kehidupan subyek di lingkungan kampus. Peneliti kemudian membina hubungan dengan mulai menjadi tempat

bercerita subyek dan mencoba mencari tahu masalah yang dihadapi subyek di dalam lingkungan organisasi.

2. Deskripsi Subyek Penelitian

Semua data dalam penelitian ini bersumber dari subyek (informan) yang berjumlah 3 orang, dan *key informan* yang berjumlah 7 orang. Subyek (informan) yang dipilih adalah representasi dari tipe karakter yang diamati oleh peneliti sebelum penelitian. Tipe karakter yang dimaksud oleh peneliti adalah sesuai dengan kriteria informan yang dipaparkan oleh Spreadley pada Bab III halaman 71-72. Sedangkan informan yang dipilih adalah orang yang memiliki informasi kunci dalam penelitian ini dan dapat memberikan keterangan sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya.

Seluruh informan didapatkan dengan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* (Sampel bertujuan) dilakukan dengan cara mengambil subyek didasarkan atas tujuan tertentu (Suharsimi Arikunto, 2013). Peneliti memilih sumber data wawancara berdasarkan kriteria dalam penelitian etnografi. Informan telah memenuhi kriteria informan yang diungkapkan oleh Spreadley pada Bab III halaman 71-72. Deskripsi subyek dan *key informan* dilampirkan dalam lembar catatan etnografer mengenai penilaian terhadap informan (Lampiran 1-3).

Berikut adalah tabel data subyek yang akan diteliti:

Tabel 4. Data Subyek Penelitian

	Informan AS	Informan KJ	Informan ANU
Umur	21	20	19
Organisasi Intra	Rohis, UKMF, UKM, HIMA	DPM, BEMF	Rohis
Aliran idealisme organisasi	Salafi	-	Salafi
Angkatan	2012	2013	2015
Agenda Penting	Ekspedisi rohani, tutorial	Ospek dan Pemilwa	Ospek

3. Deskripsi *Key informan* Penelitian

Pada penelitian etnografi, *key informan* berfungsi sebagai penyedia informasi mendalam mengenai kejadian yang berlangsung di sekitar subyek. Perilaku organisasi yang dipaparkan oleh *key informan* dapat digunakan untuk menganalisis alasan-alasan terjadinya suatu konflik dalam sebuah *setting* budaya. Berikut ini merupakan tabel deskripsi singkat dari masing-masing *key informan* penelitian:

Tabel 5. Data *Key informan*

<i>Key informan:</i>	AA	EM	RW	LR	DY	RS	Z
Umur	20	-	24	20	21	22	23
Organisasi Intra	HIMA	Dosen	HIMA, BEM	HIMA	UKMF Musik, HIMA	UKMF	BEM FE, HIMA
Aliran idealisme organisasi	KAM MI	Salafi	KAMMI	-	-	Salafi	HMI
Angkatan	2014	-	2012	2014	2013	2012	2012
Agenda Penting	Ospek 2015	Penelitian 2009	Ospek, Pemilwa	Ospek, Pemilwa	Ospek, Keseharian Ormawa	Tutorial PAI, UKMF	Ospek, pemilwa

4. Reduksi Data Hasil Penelitian Wawancara

Berdasarkan hasil wawancara oleh peneliti, berikut ini merupakan hasil reduksi data. Hasil tersebut sesuai dengan tujuan penelitian dilakukan. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui, memahami, dan memaknai dikotomi eksistensial Erich Fromm dalam membantu subyek mendapatkan penjelasan tentang perilaku organisasi mahasiswa dan mengatasi rasa ketidakberdayaan, keterasingan, serta menarik diri dari konflik organisasi.

Perilaku organisasi subyek dipengaruhi juga oleh latar belakang kondisi dan penyebab lingkungan budaya tempat subyek berada. Data mengenai perilaku organisasi tersebut diperoleh dari serangkaian proses wawancara terhadap ketiga subyek dan ketujuh *key informan* sebagai penyedia informasi tinjauan budaya.

Perilaku organisasi dapat dikelompokkan menjadi 9 kategori, yaitu struktur organisasi dan strategi pengambilan keputusan, budaya dalam organisasi, perilaku individu, motivasi, stress, perubahan dalam organisasi, kekuasaan dan politik, konflik dalam organisasi, serta komunikasi. Kemudian orientasi produktif dan nonproduktif dapat dilihat dari empat dikotomi eksistensial manusia yaitu manusia sebagai manusia dan manusia sebagai binatang, hidup dan mati, kesempurnaan dan ketidaksempurnaan, serta kebersamaan dan kesendirian.

Berikut ini merupakan hasil dari reduksi data ketiga subyek penelitian.

a. Subyek AS

1) Struktur organisasi dan pengambilan keputusan

Subyek AS memiliki model kepemimpinan organisasional. Artinya, subyek melihat bahwa aspek organisasi memberi pengalaman dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi yang dihadapi oleh subyek memiliki andil dalam membentuk perilaku, karakter, peta kognitif dan peran subyek dalam mengambil keputusan. Hal ini dapat dilihat dari keputusan subyek untuk menolak tawaran organisasi ekstra yang politis. Subyek memiliki pengalaman di masa lalu sebagai pemimpin. Subyek juga berangkat dari keluarga dengan pemahaman agama dan akidah yang kuat, sehingga tidak mudah terlena oleh bujuk rayu organisasi-organisasi yang tidak memiliki visi yang sama seperti yang dimiliki subyek. Subyek memiliki identitas yang kuat sebagai seseorang yang berprinsip. Subyek berada di lingkungan organisasi dengan kompetisi yang sehat di bidang penalaran. Meskipun subyek mengaku pasif dalam pengambilan keputusan di UKM-P tapi subyek memiliki daya cipta dan kreativitas tinggi serta bertanggung jawab terhadap jabatan. Hal ini diketahui oleh peneliti berdasarkan prestasi subyek yang menonjol sebagai mahasiswa yang aktif mengikuti

PKM, sampai akhirnya berhasil menjadi mahasiswa berprestasi UNY tahun 2014 (Catatan Anekdote 4).

“... Aku juga nggak pernah jadi stimulator atau inisiator di organisasi”. (Wawancara IV, 28 Juli 2016)

“... kalau aku aura kompetisi yang ada di ukmp malah positif. Bikin motivasi”. (Wawancara IV, 28 Juli 2016)

Sebelumnya, subyek sempat terlibat dengan cerminan organisasi yang buram. Hal itu membuat subyek vakum dari dunia organisasi selama dua bulan. Alasan subyek vakum yaitu suasana tidak nyaman di UKMF Rohis yang dia temukan, juga karena subyek jatuh sakit. Ketika di UKMF Rohis, subyek merasa menemukan persaingan yang tidak sehat, terutama ketika FH mencalonkan diri sebagai ketua BEM Fakultas.

“... saya di hubungi oleh beberapa orang yang mengajak saya buat gabung di organisasi SKI tingkat fakultas. Begitu saya masuk di sana, saya mulai merasa ini ada yang tidak beres. Mulai dari caranya mengajak saya yang terkesan memaksa kemudian cara mereka menjauhi saya ketika saya menolak ikut kegiatan pengkaderan yang pertama. Saya sempat vakum 2 bulan nggak mau ikut organisasi apapun gara-gara jenuh dengan perlakuan yang seperti itu” (Wawancara III, 02 April 2016)

*“Yang saya amati itu dulu ketika mas H, mas R dan mas Ru ini mencalonkan diri menjadi ketua Bem fakultas. Mereka mengumpulkan masa. Dan masa yang datang dari organisasi K atau Basic movementnya organisasi K mereka HARUS memilih mas H atas nama Islam. Mereka tidak menggunakan alasan yang lebih detail. Intinya HARUS. Dari sana saya Cuma *mengernyitkan alis* kenapa HARUS?”* (Wawancara III, 02 April 2016)

Lebih lanjut, *key informan* RS menyatakan, organisasi ekstra yang dimaksud oleh AS memang menggunakan sistem

lobbying untuk mendapatkan kader unggulan. Mereka biasanya melakukan pendekatan secara rohaniyah, sebelum akhirnya mendorong subyek untuk mengikuti arus organisasi yang ditawarkan.

*“Kalau organisasi K**** itu islamnya kan jemput bola, dakwahnya dakwah tarbiyah. Orang dibuat nyaman dulu dengan kondisi sana”.* (Wawancara key informan RS, 22 April 2016)

2) Budaya Organisasi

Subyek mengungkapkan bahwa budaya dalam organisasi di UNY sangat unik. Terdapat kelompok-kelompok yang berbeda sudut pandang dalam memahami *setting* budaya sehingga mengakibatkan adanya *culture gap*.

“Penerimaan orang-orang di sana... itu mengeksklusifkan diri. Mereka hanya berkelompok dengan orang-orang yang penampilannya sama kayak mereka. Mereka nggak mau berbaur dengan orang lain yang mungkin dari segi penampilan ilmu agamanya kurang. Kalau saya cenderung terbuka mbak orangnya” (Wawancara I Subyek AS, 26 Maret 2016)

“...cara mereka meminta mereka untuk masuk sana, saya tidak suka. Kesannya seperti memaksa. Saya memperhatikan ketika pemilwa misalnya, mereka mengcover calon yang mereka usung jauh-jauh hari. Bahkan calon yang di usung diharuskan untuk dipilih oleh masa mereka. Tanpa mempertimbangkan calon yang lain” (Wawancara I Subyek AS, 26 Maret 2016)

Subyek AS menemukan ada juga beberapa orang yang tidak menyukai adanya organisasi KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia), akan tetapi melakukan tindakan perlawanan dan respon yang terkesan frontal. Kebanyakan orang yang tidak sepakat dengan organisasi KAMMI ini adalah

mahasiswa UKM baik tingkat fakultas, maupun tingkat universitas.

“Misalnya dengan menyindir, tidak mengikuti program kerja bersama, kehilangan partisipasi, bahkan sampai tindakan yang tidak rasional seperti mengobrak-abrik sekretariat. Ketidaksukaan mereka ungkapkan dengan cara yang tidak manusiawi. Misalnya lagi dengan mengucilkan dan menyebarkan virus sinisisme, stereotype”(Wawancara I Subyek AS, 26 Maret 2016)

Perilaku frontal yang dimaksud oleh AS telah diklarifikasi dengan beberapa *key informan*. *Key informan* DY misalnya, dia menyatakan pasti ada sebab dari setiap akibat. Ada yang memicu mereka untuk melakukan hal-hal yang frontal dan berani.

“... untuk masalah display, misalnya, kita nggak bisa latihan kita mangkeel. Kita demo kecil-kecilan. Sekrenya BEM kita tutup pakai meja, saking geregetannya, kita blok itu pintu sekrenya..” (Wawancara Subyek DY, 03 Agustus 2016)

3) Perilaku Individual

Perilaku yang dimiliki oleh subyek AS tergolong unik. Subyek AS sempat mengalami beberapa kali pergantian organisasi ekstra kampus. Hal itu dilakukannya untuk mencari mana ilmu agama yang sesuai dengan yang dicari. Jika subyek AS menemukan ketidakcocokan dalam suatu tempat, maka dia akan mencari tempat yang akan membuatnya nyaman.

“Saya tipe orangnya memang suka menjajal, terutama kalau ilmu agama saya memang haus akan itu. Hampir semua organisasi islam saya sudah pernah masuki. Termasuk di HTI, di Muhammadiyah, dan di salafi, KAMMI juga pernah. Tapi di sana saya bukan langsung terus jadi anggota. Tapi menguji

diri dulu dan mengkaji mana organisasi yang cocok...”
(Wawancara I Subyek AS, 25 Maret 2016)

Subyek AS sempat tertarik mengikuti organisasi seperti BEM, akan tetapi keinginannya hilang ketika ia menemukan ketidakwajaran di BEM sendiri, bahkan di UKMF rohis yang dia ikuti. Subyek AS mengaku pernah vakum selama dua bulan, karena sakit, tapi ia bersyukur karena kevakumannya tersebut dapat dia jadikan alasan untuk menjauh dari organisasi yang selalu memaksa dia untuk masuk.

“Jadi ketika Ospek itu kan saatnya organisasi itu untuk mengkader maba-maba. Kalau saya dulu, awalnya saya diikutkan ke pendaftaran tutorial PAI, waktu itu di lantai dua masjid. Saya mengisi form dan ditanya beberapa kali. saya mencantumkan diri mengikuti organisasi ekstra HTI. Dari sana orang-orang yang memiliki kompetensi seperti yang mereka inginkan disaring. Seperti yang pernah jadi aktivis Osis dan Rohis misalnya. Setelah itu mereka akan dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan, kalau saya dulu disuruh maju buat penyematan mahasiswa baru pada saat Ospek. Setelah itu saya dihubungi oleh beberapa orang yang mengajak saya buat bergabung di organisasi SKI tingkat fakultas. Begitu saya masuk di sana, saya mulai merasa ini ada yang tidak beres. Mulai dari caranya mengajak saya terkesan memaksa, kemudian cara mereka menjauhi saya ketika saya menolak ikut kegiatan pengkaderan pertama. Saya sempat vakum 2 bulan nggak mau ikut organisasi apapun gara-gara jenuh dengan perlakuan seperti itu”. (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)

Subyek sempat merasa kosong ketika berada di organisasi. Subyek mengaku menghindari organisasi yang rawan kepentingan politik, terutama politik praktis. Subyek akhirnya menemukan jiwanya kembali ketika memasuki UKMP pada tahun kedua kuliah. Subyek selalu ingin meningkatkan

kapasitas dirinya. Dengan dorongan positif orang-orang di sekitarnya, subyek akhirnya mampu menghasilkan banyak karya di UKMP. Semula subyek disingkirkan dan menarik diri dari lingkungan fakultas, lalu subyek berhasil menunjukkan eksistensinya dengan menjadi mahasiswa berprestasi di tingkat kampus.

“Kalau di UKMP sih nggak ada, soalnya anak-anaknya lebih fokus berprestasi. Auranya aura yang memotivasi.. tapi kita untuk isu-isu politik di kampus nggak pernah ketinggalan. Soalnya kita ada wadah diskusi di ukmp sendiri, cari solusi, harusnya bagaimana, kontribusi kita, tapi kita tetep update isu-isu yang ada di kampus” (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

4) Motivasi

Ketika mengikuti organisasi mahasiswa UKMP, subyek mengaku memiliki jiwa baru dan semangat untuk berprestasi. Subyek ingin menjadikan UKMP sebagai wadah mengasah kemampuan dan potensi dirinya. Subyek tidak ingin lagi bergabung dengan organisasi rohis, maupun eksekutif, baik di lingkungan fakultas maupun di lingkungan universitas. Subyek ingin fokus berprestasi. Karena di UKMP, dia dapat menemukan kebutuhan-kebutuhan eksistensial yang selama ini tidak dia dapatkan di organisasi lain. Subyek merasa dihargai, merasa dicintai, merasa mendapatkan materi, kebutuhan fisiologis terpenuhi, serta merasa telah dapat mengaktualisasikan diri di UKMP.

“Iklimnya itu bagus, jadi tidak ada saling menjatuhkan. Tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi untuk masyarakat. Jadi misalnya ada anggota yang nggak aktif itu ditanya, kalau ada yang sakit rame-rame dijenguk. Kalau ada anggota yang pasif yang kurang kontributif nanti akan dibimbing dari awal. Saya merasa bisa jadi mahasiswa berpretasi itu ya karena organisasi ini (UKMP)” (Wawancara II Subyek AS, 29 Maret 2016)

“Kalau aku aura kompetisi yang ada di UKMP malah positif. Bikin motivasi” (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

5) Stres

Organisasi ekstra kampus yang semakin kompetitif pada era kebangkitan Republik Mahasiswa membuat subyek merasakan iklim negatif di kampus semakin kuat. Subyek AS mengaku, dapat dilihat dengan jelas ketika penyelenggaraan Ospek, apalagi Pemilwa. Subyek memiliki regulasi stres yang baik. Ketika *mood* subyek rendah, maka ia memilih jalan-jalan ke luar sendirian. Kadang, subyek juga memilih melampiaskannya di kos, dengan bercerita. Subyek tidak pernah melampiaskan stresnya kepada orang lain, secara membabi buta. Subyek hanya akan melakukannya ketika kondisi emosionalnya terpancing oleh orang-orang di sekitarnya.

“Aku pas itu kan kepikiran kepikiran kepikiran terus. Emosiku emang terpancing. Cuma kalau ketemu sama yang bersangkutan yaa enggak laah. Emosiku tergantung perilaku mereka aja” Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

“Seriiiiing. Tapi kalau di organisasi aku bisa nahan sih meskipun keliatan (menahan mood). Tapi kalau di kos waaaa aku langsung bilang gini gini gini..” (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

6) Penolakan terhadap Perubahan

Subyek AS merupakan sosok yang menyukai tantangan. Hal ini diketahui dari cara subyek mencari organisasi ekstra kampus yang dapat meningkatkan kapasitas dirinya di bidang agama. Subyek berani menentang kelompok organisasi tertentu sehingga dirinya tidak perlu terlibat dengan organisasi yang bersangkutan lebih jauh. Subyek sempat merasa terancam dengan ajakan demi ajakan yang diajukan oleh kelompok organisasi tertentu. Akan tetapi subyek memiliki integritas diri dan tetap pada prinsipnya untuk menjauhi organisasi yang rawan kepentingan politik praktis.

*“Setiap hari saya dihubungi, di sms, mereka sangat ramah waktu itu. Saya diikutkan ngaji, tapi bukan ngaji yang seperti itu yang saya maksud. Waktu tutorial misalnya, saya merasa apa yang tentor tentor sampaikan itu adalah hal-hal yang menurut saya bukan ngaji. Malahan nggak jelas, konten sama tentornya. Dan setelah saya tahu, ternyata tutorial itu hanya untuk penjangkaran dan pemantauan mahasiswa-mahasiswa di UNY saja. Saya kan satu kos sama namanya mbak Se**, jadi mbak Se** ini dari HTI juga. Dia juga merupakan mahasiswa yang diasingkan di sini. Dijauhi. Adalagi namanya mbak A**, sama mbak K*****, kalau seangkatan saya ya R**, H****, S****, dan masih banyak lagi. Mbak Se** ini lah yang menjadi tempat sharing saya ketika saya mulai merasakan apa yang dia alami dulu. Ketika saya menolak untuk ikut pengkaderan tahap I mereka sebutlah mas H****, saya bilang ke mas H**** ini bahwa yang mereka perjuangakan itu bukan islam, tapi kekuasaan. Setelah mas H**** ini saya kasih jawaban seperti itu dia jawab ‘Oh iya, S ini kan adeknya mbak Se** ya, pantas’, setelah itu saya mulai tidak suka dengan tanggapan*

*dari mas mas yang mengajak saya itu. Bukan Cuma satu mbak yang mengajak saya, ada mas mas itu, mbak L***** juga. Kemudian saya dimasukkan ke grup liqo milik mbak L itu. Semenjak saya menolak, saya dijauhi. Jangankan dihubungi via sms, saling menyapa pun tidak. Dari sana saya berfikir, berarti memang ada yang tidak beres di sana” (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)*

7) Kekuasaan dan Politik

Subyek merasakan aura politik yang kental di kampus. Ketika banyak mahasiswa terjebak dalam zona nyaman, subyek telah lebih dulu mengenal perwajahan politik di masa Ospek dan Pemilwa pada tahun pertamanya menjadi mahasiswa. Ada beberapa orang disekitarnya mengalami disfungsi dalam organisasi. Mereka ada, namun tidak terlihat, bahkan pendapatnya pun jarang didengarkan.

“... saya mengatakan kalau organisasi X itu menggunakan Islam dan demokrasi untuk mencapai kekuasaan...” (Wawancara I Subyek AS, 25 Maret 2016)

“... saya pernah mau mempertemukan organisasi X dengan organisasi Y. Organisasi Y sudah setuju untuk bertemu berdiskusi bersama, namun organisasi X menolak. Itu kan berarti organisasi X ini menolak paham Islam yang lain. Ada egoisnya...” (Wawancara I Subyek AS, 25 Maret 2016)

“... waktu tutorial misalnya, saya merasa apa yang tentor-tentor sampaikan itu adalah hal-hal yang menurut saya bukan ngaji. Malahan nggak jelas, konten sama tentornya. Dan setelah saya tahu, ternyata tutorial itu hanya untuk penjarangan dan pemantauan mahasiswa-mahasiswa di UNY saja...” (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)

“... yang kedua itu tentang plotting panitia dan pemandu Ospek. Kebanyakan dari mereka, sekitar 70 persen lah. Ketiga, pembicara dalam Ospek termasuk MC dan sebagainya. Keempat masalah pendanaan ketika Ospek, mereka juga bermain di sana. kelima database dari Ospek yang mereka

manfaatkan untuk menjaring mahasiswa baru”. (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)

“Organ ekstra masuk membawa ideologi mereka kemudian mengendarai organ intra untuk mendapatkan masa dan menang secara kebijakan. Kendaraan yang dimaksud adalah program kerja organisasi intra. Organisasi intra disokong pendanaannya oleh birokrasi. Jadi masa di kampus ini nantinya akan diarahkan untuk ke politik praktis yang lebih luas lagi”. (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)

Organisasi ekstra yang masuk kemudian berorientasi pada kekuasaan dan jabatan. Mereka memiliki tujuan untuk mendapatkan posisi strategis dalam organisasi. Posisi ini digunakan untuk menguasai kebijakan dan pemerintahan yang baru (Republik Mahasiswa).

“Pokoknya harus dari pihak sana atau yang mudah dikendalikan oleh pihak sana meskipun bukan dari pihak sana, jika tidak—meskipun agamanya juga bagus (atau bahkan lebih bagus) pun akan mereka nomor sekian”. (Wawancara III Subyek AS, 02 April 2016)

Benturan kepentingan politik yang terjadi di UNY akhirnya membuat beberapa orang, termasuk *key informan* AA misalnya, menarik diri dari lingkungan Ospek dan jabatan politik yang ditawarkan oleh orang-orang organisasi tertentu sebagai ketua HIMA pada Pemilwa 2015. *Key Informan* AA memaparkan bahwa politik itu baik, tapi fondasi agamanya juga perlu diperbaiki dulu. Setelah itu baru bisa terjun ke politik.

“Aku nggak suka politiknya. Nyleneh. Okelah orang-orang baik harus masuk politik. Tapi kan orang-orang itu harus fondasi agamanya baik dulu baru bisa terjun ke politik. Ya aku

intinya sekarang udah nggak mau lagi diarahkan ke politik atau dijadiin ketua apa". (Wawancara 18 Maret 2016, Key Informan AA)

Hal yang disampaikan oleh *key informan* AA sama dengan yang dialami oleh subyek AS. Subyek AS merasa politik adalah kepentingan yang tidak ada habisnya. Subyek AS juga mengaku dia akan patuh terhadap kebijakan organisasi jika memang itu sesuai dengan norma yang dianutnya. Sedangkan subyek AS akan menolak jika norma atau suatu kebijakan telah melenceng dari 'yang seharusnya'.

"Yaa tadii, kepentingaaaaaaaaaaaaan terus. Nggak aku nggak suka. Aku belu menemukan makna politik secara positif". (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

"Kalau misalnya kepatuhan itu sesuai dengan ideologiku ya aku patuh, tapi kalau sistem itu udah melenceng dari ideologiku ya pasti aku melawan". (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

8) Konflik Organisasi

Subyek AS merasa konflik dalam organisasi terasa ketika ada komunikasi yang tidak tersampaikan. Hubungan kultural yang kurang baik juga kadang mempengaruhi timbulnya konflik. Konflik terjadi ketika ada salah satu pihak yang merasa dirugikan. Di organisasi mahasiswa UNY konflik yang paling sering ditemukan adalah konflik kepentingan. Terutama kepentingan yang telah diturut campuri oleh kepentingan politik praktis. Subyek AS menyikapi konflik secara instingtif. Subyek AS tahu apa yang dia lakukan untuk menghadapi

konflik dan bagaimana cara menyelesaikan konflik yang muncul di sekitarnya.

*“Kayak dulu aku udah bilang nggak mau masuk tapi dipaksa, di sms, sampai ketika sakit pun bilang ‘gimana ayoo ayo gimanaa, jadi daftar **** kan?’. Terus kok gini banget. Ini ke semua apa Cuma ke aku doang. Sampai mas H pun ikut menghubungi, dan setiap hari selalu memastikan. Sampai aku mikir ini organisasi keagamaan kok tata cara hubungan lawan jenis pun nggak diatur gitu. Terus aku nggak begitu fokus di ****. Intensitas ketemu orang-orangnya juga jarang”.* (Wawancara IV, Subyek AS, 28 Juli 2016)

“... Aku bilang HTI, nah dari situ mulai mereka langsung waah waah waah bermunculan. Dari situ aku kan udah mulai nggak nyaman tuh. Aku jadi makin mundur-mundur-mundur. Karena mereka langsung bersikap beda ke aku” (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

9) Komunikasi

Subyek AS menyatakan bahwa ia mengaku terhalang komunikasinya karena gender. Akan tetapi subyek AS dapat menyesuaikan komunikasi dengan budaya yang berbeda, misalnya budaya berorganisasi. Subyek AS tidak terlalu sinis dan stereotipe, subyek AS lebih mengarahkan diri untuk berpikir ke arah visi dan misi.

“(Gender) terganggu banget.. perbedaan itu boleh, cuman terbataaaaas cuman beberapa hal itu dan pada akhirnya aku malah.. yaa kayak gitu”. (Wawancara IV Subyek AS, 28 Juli 2016)

b. Subyek ANU

1) Struktur organisasi dan strategi mengambil keputusan

Subyek ANU tidak memiliki struktur organisasi di kampus. Mahasiswa angkatan 2015 ini ditolak oleh HIMA, karena

alasan yang tidak jelas. Dari segi latar belakang, subyek ANU ini adalah mahasiswa yang aktif berorganisasi. Subyek ANU pernah menjadi ketua ROHIS di sekolahnya dulu. Subyek ANU juga memiliki khasanah keilmuan yang tidak kalah dibandingkan dengan yang lain. Kemudian subyek ANU mendapatkan posisi strategis di Ospek FIP UNY 2016 ini, yaitu menjadi seksi acara. Di seksi acara ini subyek ANU dihadapkan dengan konflik yang selama ini dia takutkan.

Subyek ANU memiliki dorongan semangat yang tinggi dalam kepanitiaan Ospek. Namun ketika berada dalam kepanitiaan, subyek ANU menemukan kejanggalan-kejanggalan yang selama ini telah diperingatkan oleh orang tua dan seniornya ketika di SMA.

Subyek ANU tergolong memiliki daya cipta dan kreativitas yang tinggi. Subyek ANU juga tidak pernah lari dari tanggung jawab, meskipun yang dia rasakan tanggung jawab itu sangat berseberangan dengan nilai-nilai yang dianutnya.

“Oh itu pas lagi nggak bersemangat gitu ya mbak? Hihi.. ada lah. Pokoknya waktu itu pas tiba-tiba nggak ngapain dikasih kartu.. kartu-kartu tentang organisasi islam itu.. Aku tu dimarahin W lagi mbak, disuruh mbagiin kartu lagi, tapi kan aku juga harus ngurusin maba. Aku itu disuruh mencitrakan itu..”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

“Yaa Cuma yang pencitraan itu aja mbak, ngajakannya gituu. Aku nggak nolak tapi mau nerima juga gimana gitu.. aku di seksi acara juga nggak banyak bisa nolak mbak.. misalnya

pas milih moderator, itu keliatan banget didiktenyaa..”.
(Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Kebanyakan mereka itu tidak tahu, atau tahu tapi tidak ada urusan dengan itu. Atau tahu tapi hanya bisa mengeluhkan itu”. (Wawancara Key Informan LR, 20 April 2016)

Dari pemaparan yang didapatkan dari *key informan* LR, subyek ANU termasuk golongan yang tahu mengenai sistem organisasi mahasiswa di UNY yang unik, tapi hanya bisa mengeluhkan itu. Subyek ANU mengetahui posisi dirinya yang ada di seksi acara adalah hasil dari mandat “draft Laznat Penyelamat Ospek (LPO)”. Subyek ANU bagaimanapun merasa terpaksa harus melaksanakan tugasnya sebagai pencitra di seksi acara dan menjadi pelaksana tugas mandat draft LPO. Di seksi acara, subyek ANU juga menjadi anggota yang pasif dalam memberikan gagasan, ia merasa semuanya sudah diatur oleh SC, jadi ia hanya tinggal melaksanakan saja.

“Yaa mencitrakan. Yang aku citrakan yaa orang yaa lembaganya juga”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Yaa gimana lagi mbak, aku ini tipe yang nggak bisa menolak he mbak”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Iya mbaak.. kita mau ngusulin juga kayaknya nggak bakalan diterima mbaak.. tetep kekeh dengan pendapat mereka, kita nggak akaan diterima deh mbak” (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

2) Budaya Organisasi

Subyek ANU mengenali budaya organisasi dari awal menginjakkan kaki di kampus. Sejak awal, dia telah mendapat peringatan dari ayah dan seniornya di SMA untuk berhati-hati terhadap kegiatan kemahasiswaan di UNY.

“Cuman aku dulu kan ikut rohis di sekolah, nah aku itu sampai diwanti-wanti ‘udahlah nggak usah masuk kampus udah belajar agama di sekolah saja di sekolah. Dan malah dari situ aku pengen ngerti kalau di kampus itu gimana..”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

Subyek ANU merasa tidak perlu susah-susah daftar sudah ada yang mendaftarkan. Dia adalah calon kader organisasi rohis di fakultasnya, dibawah organisasi ekstra KAMMI yang terkenal di kampus UNY.

“Enggak, aku nggak masuk kok mbak, cuman karena waktu itu aku sebenarnya nggak mau daftar, karena ada yang daftarin jadi yaudah lah”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

Subyek ANU juga menjadi pemerhati ketika Pemilwa 2015 dulu. Subyek ANU merasa pihak yang oposisi dengan KAMMI itu melakukan konfrontasi dengan cara-cara yang berani.

“Mereka membuat sesuatu yang.. yang gimana gitu lah mbak.. kaaya mungkin masa oposisi sih. Susah mbak diungkapkan. Misalnya pas pemilwa yang ada gugatan dulu itu”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

Pada saat persiapan Ospek 2016, subyek ANU menemukan draft Laznat Penyelamat Ospek (LPO) buatan KAMMI secara tidak sengaja. Kemudian subyek ANU diarahkan untuk

mengikuti rapat pembahasan draft LPO bersama pemandu. Rapat dilakukan secara rahasia, dan hanya dihadiri oleh pihak-pihak yang telah disumpah untuk tidak membocorkan isi draft.

“... Yang agak gimana itu pemandu-pemandunya ini maksa banget buat ngajakin rapat.. Rapat yaa ini mbahas draft itu. Ada juga mbak-mbak pemandu yang masih meragukanku. Aku ini ke pihak manaa”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

Posisi subyek ANU di seksi acara membuatnya tertekan. Terlebih dari sisi kepanitiaan sendiri ada pihak-pihak yang memberontak. Semua agenda yang telah dipaparkan oleh seksi acara diprotes, dikritisi dan selalu saja tidak pernah sesuai dengan mereka. Walaupun subyek ANU mengetahui bahwa yang mereka tuntut sebenarnya adalah pelaksanaan Ospek tanpa campur tangan dari pihak mana pun. Tapi pada posisi ini, subyek ANU sangat kebingungan. Subyek ANU sendiri terpaksa melakukan suatu kewajiban yang dia sebenarnya tidak inginkan. Belum lagi dia harus menghadapi para pemberontak yang sebenarnya sedang memperjuangkan apa yang subyek ANU inginkan.

“Menjatuhkan semangat banget mbak. Mereka itu rapat-rapat itu kayak gitu aku jadi mikir”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

“Nggak sehat mbak. Kadang mereka yang nggak tau apa-apa kayak diadu. Aku juga kasian sama koorku. Dia itu kayak nggak punya power gitu lho mbak. Dia itu manut ini manut itu...”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

3) Perilaku Individual

Subyek ANU memiliki ketertarikan sosial yang tinggi, ini dibuktikan dengan caranya membagi masalah yang ditemukan di organisasi dengan orang-orang yang juga merasakan hal yang sama. Subyek ANU memiliki dorongan untuk membantu teman-teman yang merasa dicurangi di kepanitiaan, akan tetapi dia tidak tahu apa yang seharusnya dilakukan. Di satu sisi, subyek ANU terikat dengan kewajibannya terhadap KAMMI yaitu mencitrakan lembaga dan orang-orang di dalamnya. Di sisi lain, dia merasa terpisah dari lingkungan kepanitiaan Ospek 2016. Salah satu teman subyek ANU, A** bahkan sudah di cap sebagai pemberontak pihak KAMMI. Hal ini yang membuat subyek ANU kurang mendapatkan kepercayaan dari KAMMI untuk menerima draft LPO. Subyek ANU telah melakukan kewajibannya dan membangun kepercayaan dengan KAMMI. Subyek ANU tetap produktif menjalankan tugas di seksi acara, meskipun ada banyak hal yang akhirnya membuatnya bingung dengan apa yang dia lakukan. Subyek ANU selalu menciptakan dualisme pertanyaan yang menggungunya, “ini benar? Atau salah”.

“Aku belum dapet draft (LPO), mungkin karena belum dipercaya”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

*“A** kalau cerita ke aku, iyaa dia itu cerita ke aku, bilang ‘aku itu salah apa coba di cap dini gini gini gini’...”.* (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

“Ya gimana ya mbak, sebenarnya itu bagus, cuman yaa karena mereka itu nggak sehat. Mereka itu sampai jadi orang dalem yang goalkan kebijakan kayak gitu..” (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“... misalnya pas milih moderator, itu keliatan banget didiktenya mbak”.

“Udah, bahkan semuanya mbak (sudah ditentukan oleh mereka)”.

“Aku juga udah dikondisiin mbak, untuk pencitraan. Nah kalau temen-temen acara yang lain itu lempeng-lempeng ajaa.. manutaan itu lho mbaaak..” (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

4) Motivasi

Subyek ANU merasa telah terpenuhi kebutuhan fisiologis, rasa aman, dan cinta serta kasih sayang. Hal ini didapatkan dari hubungan antar panitia yang saling memotivasi. Meskipun kadang semangat mereka jatuh bersama, merasa lelah bersama, akan tetapi subyek ANU merasa beruntung ada teman-teman seperti itu disekitarnya. Namun, subyek ANU tidak merasakan terpenuhinya kebutuhan rasa penghargaan dan aktualisasi diri. Pendapatnya kurang didengarkan. Subyek ANU kurang dapat mengembangkan potensinya di kepanitiaan ini.

“Iyaa mbaak.. kita mau ngusulin juga kayaknya nggak bakalan diterima mbaak. Tetep kekeh dengan pendapat mereka, kita nggak aakan diterima mbaak”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Aku kalau di forum juga diem aja mbak. Aku mikirnya mau ngomong apa enggak juga percumaa aja gitu kaan”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Pembicaranya yang mengampu (spiritual journey) juga dari KAMMI, orang-orang mereka”.

“Enggak juga nggak papa, tapi aku jugag butuh dihargai di sana. aku itu pengen di humas sebenarnya bukan di acara. Aku dulu itu udah was was besok itu ada sesuatu nggak yaa.. nah ternyata bener ada. Aku itu terlalu mikir yang gitu mbaak..”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

5) Stres

Tekanan yang dihadapi oleh Subyek ANU tidak membuatnya menelantarkan tugas dan kewajiban ketika berada di kepanitiaan. Subyek ANU tidak dapat mengontrol emosinya ketika berada di rumah. Dia selalu melampiaskan emosinya pada adik laki-lakinya. Ketika di rumah, subyek ANU mengalami kecemasan dan perubahan *mood* yang tiba-tiba. Subyek ANU merasakan hubungan yang positif antar panitia. Hal ini yang membuat subyek ANU dapat memotivasi diri. Beban yang ditanggung subyek ANU adalah mencitrakan organisasi KAMMI.

“lebih konstuktif sih mbak. Pertemanan kaak gitu.. aku Cuma lihat temen sih. Aku kalau lagi punye beban itu keliatan banget tapi nggak bisa ngomong atau cerita-cerita gituu...”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Susah mbak. Kalau udah sampai rumah, diem. Masuk kamar. Kalau nanti adekku masuk ya aku marah-marah nggak jelas gitu sama dia. Terus nanti minta maaf. Adekku malah yang lebih dewasa..”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

6) Perubahan dalam Organisasi

Subyek ANU sangat menyukai tantangan. Hal ini dibuktikan dengan keaktifannya di kepanitiaan dan program-program BEM yang pernah diikuti. Ketika memasuki kepanitiaan subyek ANU merasa terancam oleh kelompok lain. Hal ini yang membuat dia tidak berani untuk membuat perubahan-perubahan yang berarti. Subyek ANU memiliki dualisme yang bertolak belakang. Dia tidak suka dengan sistem organisasi di kampus, namun ia tidak dapat melawan.

“Aku nggak tau mbak yang aku lakuin buat mereka ini bener enggaaaaak, salah enggaaaak aku itu bener-bener nggak ngerti mbaaak..”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Yaa Cuma yang pencitraan itu aja mbak.. ngajakannya gitu.. aku nggak nolak tapi mau nerima juga gimana gitu.. aku di seksi acara juga nggak banyak bisa nolak mbak”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

7) Kekuasaan dan Politik

Subyek ANU mengaku sama sekali tidak menyukai politik dan semua yang berorientasi kekuasaan. Subyek ANU tidak menemukan fungsi politik, meskipun dia sadar bahwa dia terlibat dalam sebuah sistem politik. Subyek ANU selalu mengarahkan diri pada kepatuhan terhadap KAMMI. Subyek ANU ketika berada di seksi acara ingin mendesain acara untuk kepentingan semua golongan, akan tetapi dia mendapatkan tugas-tugas yang berat di organisasi sebagai agen pencitraan.

Hal ini membuat subyek ANU tidak dapat mengaktualisasikan dirinya dalam kepanitiaan.

“Pertama yang udah keliatan penampilannya dari luar mbak. Kedua karena pengalaman organisasinya. Aku osis pernah, di rohis juga pernah. Di rohis itu aku semacam masalahnya, ketuanya. Ada mbak-mbak yang bilang begini ‘namamu itu sudah terngiang-ngiang dek di kepalaku’. Terus aku mikir laah ini gimanaa”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Iya dulu aku sempet takut ada apa ini. Nah dulu aku jadi inget pas di sekolahku. Mereka itu udah masuk juga mbaak (KAMMI), di Jogja itu pokoknya semuanya udah di pegang sama mereka. Ada mentoring, ada Dauroh, di kebanyakan sekolah sekarang udah ada kayak gitu (KAMMI)”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

Subyek ANU merupakan korban sinisisme pihak oposisi KAMMI. Hal ini dirasakan subyek ketika dirinya dan teman-temannya yang “berhijab” ditolak untuk keikutsertaan anggota Himpunan Mahasiswa (HIMA) tanpa alasan yang jelas. Pada saat wawancara pun subyek ANU menemukan kejanggalan di pihak oposisi KAMMI yang mengeluarkan kalimat sensitif mengenai KMIP (Keluarga Muslim Ilmu Pendidikan).

“Nggak tau mbak pokoknya banyak yang kayak aku ditolak HIMA. Mereka itu nggak kasih alasan yang jelas. Pas wawancara open recruitment dulu aku ditanya-tanya sama mbak-mbaknya, tentang KMIP sama HIMA.. ya intinya sensitif mbak pertanyaannya. Ya akhirnya aku tau oh ternyata gara-gara itu”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

8) Konflik dalam Organisasi

Subyek ANU melihat tekanan sebagai kekuatan. Subyek ANU masih melihat kekompakan dari kepanitiaan sendiri. Mereka sama-sama lelah dan tertekan, akan tetapi mereka ingin menyelenggarakan Ospek dengan baik. Subyek ANU memiliki manajemen konflik yang baik. Dia mengatasinya dengan tetap melaksanakan tanggung jawab, namun juga masih berhati-hati dengan setiap kebijakan yang dikeluarkan. Subyek ANU lebih menjadikan konflik sebagai bahan perbaikan diri.

“Aku sih bisa menerima, cuman aku lebih nyaman dengna orang-orang yang sama kayak aku. Udah lah menerimanya yaa Cuma sekedar tahu aja nggak papa”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

“Ya mencitrakan. Yang aku citrakan yaa orang yaa lembaganya juga”.

“Yaa gimana lagi mbak, aku ini tipe yang nggak bisa menolak he mbaak”. (Wawancara II Subyek ANU, 28 Juli 2016)

9) Komunikasi

Subyek ANU memiliki gaya komunikasi yang terbatas. Dia selalu memendam dan tidak dapat leluasa mengungkapkan ide, opini atau masukan kepada orang lain. Subyek terbuka dengan budaya lain yang berbeda dengannya, misalnya beda agama, atau beda organisasi ekstra. Namun subyek ANU lebih memikirkan visi dan misi kedepan di kepanitiaan Ospek 2016.

“Kalau aku sendiri aku penitia kurang profesional, ngerasa kurang. Mereka itu yaa kayaknya juga susah komunikasi.

Sistemnya nggak jelas. Dan, aku juga nggak tau” (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

“Enggak (tidak aktif).. aku itu Cuma sering ngobrol sama S. Kalau di forum besar aku nggak berani ngomong atau usul mbak...”. (Wawancara I Subyek ANU, 14 Juli 2016)

c. Subyek KJ

1) Struktur Organisasi dan Pengambilan Keputusan

Subyek KJ pada tahun 2015 menjabat di DPM UNY. Sedangkan untuk tahun 2016 subyek KJ menjabat di BEM Fakultas (BEMF). Posisinya di DPM UNY sangat penting. Mengingat orang-orang di DPM hanya tinggal beberapa yang masih ingin bekerja di DPM. DPM pada masanya mengalami kekurangan sumber daya manusia. Subyek KJ salah satu yang dijadikan andalan untuk menentukan kebijakan, terutama kebijakan untuk mengubah sistem pemerintahan organisasi di UNY dari Keluarga Mahasiswa (KM) menjadi Republik Mahasiswa (REMA).

Subyek KJ memiliki dorongan semangat yang tinggi dalam organisasi. Subyek selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas dan amanah yang diberikan. Posisi subyek KJ ketika pengambilan keputusan penting di organisasi tidak strategis, karena subyek KJ termasuk pasif.

“Iya aku tetep lakukan, aku kan pegang yang P2M, desa binaan, ya aku tetep mengerjakan meskipun jarang kelihatan”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“... lebih menjadi pendengar. Lebih banyak mendengarkan pendapat. Sebenarnya pengen sih ngomong, ngutarain pendapat. Terus aku mikir, apakah aku pantas ngomong seperti ini. Sekarang lebih hati-hati, berkaca pada diri”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

2) Budaya Organisasi

Subyek KJ merasa DPM dan BEM UNY tidak sinergis, mereka berdiri sendiri-sendiri. Tak jarang pada masa jabatannya di DPM UNY 2015 ia menemui budaya yang kompetitif antara DPM dan BEM.

“Kalau DPM dan BEM emang bener mbak. Orang-orang di dalamnya sana tu.. kita tu aku tu merasa kayak nggak ada power di situ mbak... mereka tu kaya berdiri sendiri nggak saling membantu”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

Ketika di BEMF, Subyek KJ mengaku kurang nyaman. Dia merasa iklim di BEMF sangat bertolak belakang dengan apa yang selama ini dia persepsikan.

“Aku kurang, eh kurang nyaman mbak. Dari waktu upgrading, itu tu kayak bukan upgrading, buat seneng-senang doaang. Acaranya ya mbak kalau kamu mau tau.... nyanyi-nyanyi sampai jam 11:30 malam, sampai aku itu cengoh. Haah kayak gini sekelas BEM?... ketuanyaa itu nyanyi-nyanyi lagu galau gitu lho mbaak. Sampai aku gregetan sendiri. Jam 3 dibangunin, disuruh berikrar, komitmen kita dipertanyakan... Cuma seneng-senang mbak di sana. Aku nyesel mbak, kegiatannya nggak bermanfaat. Kayak gitu mbak”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

3) Perilaku Individual

Subyek KJ memiliki ketertarikan sosial yang tinggi. Sikap apa adanya dan aspiratif membuatnya merasa berguna. Subyek KJ menarik diri dari lingkungan organisasi BEMF karena dia

merasa ‘berbeda’. Subyek KJ merasa terpisah dari lingkungan organisasi. Meskipun demikian, subyek KJ tetap melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di BEMF.

“Semenjak dari DPM aku nggak ada temen cerita, aku nggak ada pengen cerita sama orang. Aku mikir, kalau aku cerita sama orang lain belum tentu mereka akan ngerti gitu lho mbak. Aku jadi disorientasi organisasi. pendekatannya itu nggak keliatan tulus. Aku mikirnya ya udah, aku nggak bisa ngomong banyak nanti ke adek-adek. Aku Cuma bisa memantau mereka, nggak bisa cerita banyak. Nanti kalau mereka udah keliatan diorganisasi baru aku masuk ke mereka”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“Iyaa aku dijadiin tempat curhat. Aku kasih solusi mereka. Tapi habis itu aku mikir, aku bisa kasih solusi tapi kok aku sendiri nggak bisa ngelakuin. Itu jadi beban moral tersendiri”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

4) Motivasi

Motivasi Subyek KJ di organisasi sangat tinggi. Subyek KJ merasa memiliki tanggung jawab yang harus segera diselesaikannya. Subyek KJ juga memiliki keinginan untuk mengkondusifkan organisasi mahasiswa di UNY, agar lebih memiliki aura kompetisi yang positif.

“Iya mbak, tapi kalau sama tanggung jawabku di BEM, Di PELPU ya aku harus ngelanjutin. Aku harus bisa berguna dan harus mikir aku ngapain di sini. Ya ada sedikit keinginan untuk menarik mahasiswa dan menunjukkan ke orang BEM sesungguhnya, enggak yang seperti orang lain prasangka. Walaupun emang butuh waktu yang lama, tapi aku pengeeen banget. Seharusnya yang dominan itu perlu dikondisikan”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

Subyek KJ merasa kebutuhan rasa aman, cinta serta kasih sayang, rasa penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi dirinya

tidak terpenuhi selama di BEM. Subyek KJ melihat orang-orang di sekitarnya hanya berpura-pura peduli. Rasa peduli yang ditunjukkan hanya karena ada dorongan kepentingan. Subyek KJ merasa disorientasi organisasi.

“Mungkin karena aku kurang kebal hatinya dalam menerima segala tantangan di organisasi. Aku harusnya melangkah tapi kenapa malah mundur gitu lho aku nggak tau”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

“Kalau ada mau tertentu aja mbak mendorong ke semangatnya. Misalnya kemarin pas SPPO, waktu itu kan ada mau, aku didorong buat dateng. Aku mau ngedorong untuk gini gini aku nggak mau”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“... Aku jadi disorientasi organisasi. Pendekatannya itu nggak kelihatan tulus”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

5) Stres

Subyek KJ dapat menyelesaikan tugas di organisasi dengan baik meskipun banyak tekanan dan hal-hal yang membuatnya bingung. Kondisi emosional Subyek KJ mudah terguncang. Subyek KJ sering mengalami perubahan suasana hati secara tiba-tiba. Subyek KJ juga mengalami kesendirian ketika berada di BEM. Subyek KJ memiliki perasaan bahwa sistem organisasi yang tidak sempurna membuatnya disorientasi organisasi. Subyek KJ merasa tidak memiliki kebebasan.

“Yang pertama, kan kemarin di HIMA aku dicalonin jadi wakil ketua divisi penalaran, tapi pada akhirnya aku tu aku tu nggak butuh jabatan itu enggak mbak. Cuman aku tu pengennya gini, mereka ngoomong baik baik sama aku. Mereka belum membentuk struktur organisasi tapi udan

menjanjikan. Nah aku tu udah yang persiapan besok buat mikir gini gini gini. Semuanya udah tak siapin. Tapi waktu dengan udah diputuskan dan itu ada satu orang yang diajukan. Disitu aku berpikir emosi. Apalagi orang yang memintaku dia nggak bilang apa apa. Aku Cuma butuh perhatian ya ngomong atau bilang maaf. Yaudah akhirnya kan aku di ajak sama I, aku ditawarkan juga sama R, masuk bem, sedangkan I ngajakin di dpm uny, akhirnya aku mikir mikir lagi. Terus aku nemuin masnya dpm yang anak fmipa. Ngobrol ngobrol soal organisasi ekstra. Mas dpm itu bilang ke aku aku mau nggak buat gini gini gini. Kemarin waktu mbak A, disitu kan udah menjabat dua tahun, aku ngobrol juga sama dia, dpm itu bener-bener orang orang itu nggak mau masuk situ. Maunya tu masuk bem yang eksekutif dan terlihat. Dari situ aku mikir kenapa iya aku nggak ke dpm aja yaa. Aku coba hal baru, akhirnya aku keterima setelah wawancara. Aku agak sakit hati pas ada yang bilang “K, kamu tu emang diijinin apa buat di dpm uny, itu kan harus perwakilan dari dpm fip”. Habis itu kok ada omongan gitu lho mbaak. Aku nggak habis pikir. Terus berjalan sampai nggak ada masalah. Waktu UU Ospek, itu bergejolak banget. Mereka tu sama sama keras. Bem sama dpm itu bener bener bentrok bahas undang undang. Aku inget ketua bemnya itu bilang kaya gini, pas bahas KPU apa Ospek, ketua KPU. Mas H itu bilang “Yasudah, silahkan keluar dari ruangan ini!” sambil melotot dan nunjuk ke arah pintu. Respon ketuaku tu jadi dia bilang “Saya tu bener-bener, politik anda itu BUSUK”. Mas H langsung ngusir kita, “silahkan anda keluar semua!” aku syok”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

6) Perubahan dalam Organisasi

Subyek KJ lebih memilih berada di zona nyaman. Dia merasa pesimis dengan rencana-rencana pembaruan sistemnya di organisasi mahasiswa. Subyek merasa tidak akan bisa melawan organisasi yang kuat. Namun, dalam melanjutkan tugas-tugas organisasinya subyek KJ merasa harus tetap menjunjung integritas diri dan tidak mudah terbawa arus.

“Yang jelas kalau kita pakai sistem partai, ya oke, asalkan nggak pakai diskriminasi. Lebih jujur dan terbuka. Aku

mengamati di Jogja dan Solo ternyata yang paling besar memang ekstra itu, aku sekarang lebih menerima yang baik-baik aja. Nggak gampang percaya sama orang. Harus bisa menyaring informasi yang aku dapatkan. Aku harap yang lain nanti juga seperti itu. Aku mengalami itu, pada akhirnya”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

7) Kekuasaan dan Politik

Subyek KJ memandang bahwa politik ketat hubungannya dengan konflik. Subyek KJ tidak menemukan fungsi politik secara positif. Subyek KJ merasa dirinya harus patuh terhadap sistem organisasi di UNY karena sudah terlanjur terjun.

Subyek KJ memiliki pandangan tersendiri mengenai politik. Subyek KJ memiliki keyakinan, selagi seseorang memiliki kompetensi memimpin maka agama, latar belakang partai, dan dari suku apa dia bukan jadi masalah.

*“Waktu taun kemarin ini nggak tertata banget. Motivasi dari orang-orang di dalem itu nggak begitu memikat mereka untuk bener-bener greget dalam melakukan pemilihan, jadi gampang tercampuri. Aku nggak suka ada orang-orang kiriman. Ada beberapa temenku yang di situ. Ada kemarin mbak-mbak, daftar KPU, dia mencatat yang dari partai M, aku terus nanya-nanya tiba-tiba muncul nama itu, yauwes, aku nggak bisa kata-kata lagi. Kalau di jurusanku, malah ada black campaign mbak. Kita sekarang bicara realistis aja mbak. Mereka itu mendeskriminasi mereka yang non islam untuk nyalon. Yang diunggulkan itu golongan K****, jadi calon yang non islam itu jadi nggak semangat. Saat kampanye, jarkom yang di grup ada bacaan tentang pemimpin non islam, padahal si B ini kan ada di grup WA itu, mikir realistis ya pasti dia ngedown mbak. Nah makanya itu, kita jujur, nggak mempermasalahkan agama, yang penting demi kebaikan, kita dukung B. Tapi jujur saja untuk masalah seperti ini aku harus realistis. Setiap orang punya visi sendiri-sendiri”.* (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

8) Konflik dalam Organisasi

Subyek KJ menemukan konflik-konflik kepentingan yang membuatnya merasa disorientasi organisasi. Subyek KJ memiliki manajemen konflik yang buruk. Subyek KJ menggunakan insting-instingnya untuk membedakan mana yang menurutnya benar, dan mana yang salah. Subyek KJ juga memiliki konflik hubungan, hal ini terjadi karena dia menerima tugas-tugas yang tidak ia sukai dari beberapa orang di organisasi.

“Pernah protes. Pas aku masuk pelpu. Dan aku beneran merasa sakit hati. Pas ada yang bilang, kamu itu udah pesenannya W, kamu tu jadi bahan rebutan di sana. Emangnya aku ini dagangan? Aku nggak suka digituin. Mereka iblang kamu tu istimewa di sini. Ini kan nggak baik mbak. Ini kan jadi beban moral tersendiri buat aku mbak. Ini terlalu dilebih-lebihkan”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“Pas pemilihan ketua KPU. Mas H mendorong DPM untuk lebih tegas lagi dan pengen ketua KPU dipilih ulang karena mendesak. Kan sesuai prosedur gitu lho. Yang daftar KPU padahal Cuma berapa”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

“Waktu itu kan awal tahun 2016 E itu nanyain, K kamu mau ikut organisasi nggak. Aku juga banyak pertimbangan. Aku juga mikir, nanti kalau nggak ada orang gimanaa. Nah akhirnya aku ditawarkan di dpm sama bem. Akhirnya kita lihat aja dulu, ada yang daftar ke bem nggak. Kalau dpm kan udah dijatah, soalnya ada aturannya. Mas B itu terus sms aku, ternyata sms nya nggak Cuma sama aku. Aku kan ya agak GR awalnya mbak, K kamu mau ke bem enggak, aku ditawarkan ke bem soalnya bener-bener dateng waktu sidang ngasihin aku form. Aku terus mikir, ini dia tu beneran ngajak aku atau karena ada apanya gitu. Aku kan soalnya golongan orang yang gampang dikondisikan gitu kan mbak. Terus aku ngajak diobrol sama mbak kosku, Mbak Kosku bilang, dek kalau kaya gitu itu ada dua kemungkinan, pertama kamu itu dianggap mudah dikondisikan, terus yang kedua karena memang kamu itu dibutuhkan. Maksudnya bener-bener ingin berkontribusi di

situ. Akhirnya aku mikir terus mbak. Jujur aja ya mbak aku nggak kenal dekat sama B dan aku nggak suka sama B itu kayak apa. Terus si E ini bilang, kalau kamu nggak suka sama orangnya nanti kamu masuk aja ke sana, cari tahu ada apa di sana, nanti kalau kamu udah dapet sesuatu kamu bilang ke aku. Aku mikir lah mbak, enak aja, emangnya aku ini siapa nya dia, mau mau aja. Aku sih Cuma bilang “oh ya”. Si B ini sms aku terus mbak, hari terakhir pas hari sabtu aku nggak wawancara pun bisa masuk sana. Kok gampang banget yaa masuk bem. Padahal banyak orang yang udah wawancara tapi ditolak di sana. Aku juga ada kecenderungan nggak peduli sama bem soalnya di sana kan udah ada orang-orang mereka yang bantuin mbak, jadi aku mikir aku itu ngapain itu lho. Aku mendingan mikir yang lain, kan masih ada kesibukan lain”. (Wawancara I Subyek KJ, 17 Mei 2016)

9) Komunikasi

Subyek KJ dapat memahami komunikasi lintas budaya. Lingkungan kelas subyek yang beragam, mulai dari agama, ras, suku, dan organisasi ekstra kampus membuat subyek untuk dapat lebih menerima keberagaman. Subyek tidak ingin berlarut-larut dalam situasi organisasi yang tidak disukainya. Subyek KJ lebih memilih untuk berpikir ke arah visi dan misi dengan mengembangkan diri di komunitas pilihannya.

“Harus bisa ngehargain orang. Tau kan rasanya nggak dihargai? Jangan sampai kayak gitu”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“Kalau di politik aku nggak ikut apa-apa. Tertarik aja sama perilaku mereka”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

“Ikut, ikut komunitas garuk sampah”. (Wawancara II Subyek KJ, 14 Juli 2016)

5. Deskripsi Hasil Observasi dengan Catatan Anekdote

a. Catatan Anekdote 1 (Pelaksanaan Ospek 2015, Bulan Agustus 2015)

1) Spiritual Journey (Kegiatan baru di Ospek 2015)

Bentuk kegiatan :

Membentuk forum diskusi kecil dan membaca al-Qur'an (untuk yang beragama muslim). Sedangkan untuk yang beragama non-muslim tidak diberikan kegiatan apapun (mereka diabaikan). Banyak yang kebingungan dan tidak tahu esensi dari kegiatan yang dilakukan, karena kegiatannya dirasa kurang pas dilakukan pada saat Ospek.

Pelaksanaan :

Hari ke-5 Ospek, Sehabis Sholat Jumat.

2) Konflik FBS-BEM REMA

Bentuk konflik :

Pihak FBS yang menolak untuk masuk GOR ketika display berbuntut konflik panjang dengan BEM REMA. Mereka menolak masuk karena masa yang dibawa tidak diijinkan untuk keseluruhannya masuk. Sedangkan BEM REMA hanya ingin peraturan dalam Ospek ditegakkan. Konflik diperpanjang hingga adanya aksi. Kemudian, BEM REMA mengusulkan penyelesaian dengan melakukan sosialisasi. Sosialisasi dilaksanakan pada H+3 Ospek. Sosialisasi dihadiri oleh ketua BEM REMA dan jajarannya, ketua ospek (Eko/FT), ketua-

ketua BEM Fakultas, dan umum. Suasana ketika sosialisasi sangat menegangkan. Pihak FBS tampak tidak mau kalah dengan penjelasan-demi penjelasan yang dilakukan oleh BEM dan panitia Ospek. Kata-kata satir dan gunjingan pun dilontarkan habis-habisan kepada pihak penyelenggara Ospek. Sekjen BEM REMA, Isman W (FIK/Partai Muda), nampak terbawa emosi, sehingga digantikan oleh Harris F. (FIP) dalam memediasi pihak FBS.

3) Ketua Ospek FIP UNY 2015 Vakum

Penyelenggaraan Ospek pada tahun 2015 sempat mengalami kendala karena ketua/koordinator Ospek Vakum dari tanggung jawab selama beberapa minggu saat persiapan Ospek. Hal ini karena tekanan dalam persiapan kepanitiaan yang menguras mental yang cukup banyak. Ketua Ospek bahkan ingin mengundurkan diri dari jabatannya. Dia merasa tidak pantas mendapatkan jabatan seperti ini. Ketua Ospek mengaku, dirinya tidak menyangka tugasnya akan seberat ini. Pada saat wawancara dia didorong untuk menguatkan keyakinannya mendaftarkan diri dalam kepanitiaan sebagai ketua/koordinator utama.

4) Draft LPO Ospek 2015

Draft Ospek 2015 adalah dokumen desain Ospek yang dibuat oleh koordinator KAMMI UNY untuk pelaksanaan

Ospek termasuk plotting panitia pemandu, perangkat Ospek, tender konsumsi, pencitraan Ospek, dll. Draft Ospek ditemukan secara tidak sengaja pada baris chat antara koordinator penyelamat Ospek KAMMI 2015 dengan salah satu anggota KAMMI.

b. Catatan Anekdote II (Ospek 2016, Mei-Awal Agustus 2016)

1) Agenda Pengumuman dan Wawancara Open Recruitmen (Oprec) Pemandu Ospek

Disingkirkannya salah satu ketua HIMA yang berlatar belakang agama non-muslim dalam kepemanduan, dengan alasan yang tidak logis. Seluruh ketua HIMA FIP diterima menjadi pemandu, kecuali salah satu ketua HIMA yang beragama non-muslim. Namun kemudian dalam perjalanan, salah satu pemandu kreasi mengundurkan diri dan digantikan oleh pemandu yang tadinya disingkirkan.

2) Tender konsumsi yang ditolak oleh panitia karena makanan yang didisplay basi tiba-tiba dipakai lagi oleh panitia atas asumsi dari *Steering Commitee*

3) Penilaian MCR UNY dianggap oleh salah satu seksi acara tidak relevan dan tidak logis. Metode penyaringan dan penilaian tidak transparan serta tidak profesional. Sampai akhirnya penilaian diulang dua kali.

c. Catatan Anekdot III (Pemilwa 2015, Desember-Awal Januari 2016)

- 1) Intervensi KPU oleh salah satu pihak yang dominan di kampus. Termasuk dalam penentuan pemilihan calon ketua tunggal dengan melawan kotak kosong. Hal ini ditemukan peneliti dalam wawancaranya dengan AD, wartawan Ekspresi yang kebetulan sedang melakukan liputan terkait dengan pelaksanaan Pemilwa.
- 2) Penyelenggaraan Pemilwa yang berantakan, terkesan tidak tersistem dan kurang profesional. Hanya menggunakan selasar kampus (biasanya menyewa tenda). Tidak ada Daftar Pemilih Tetap (DPT), mahasiswa mengisi sendiri presensi sehingga rawan kecurangan. Nomor beberapa calon tertukar sehingga harus pemilihan ulang.
- 3) Adanya gugatan yang dilayangkan oleh pihak yang tidak sepakat dengan hasil Pemilwa kepada KPU.
- 4) Disfungsionalitas KPU karena sumber daya manusianya terbatas.
- 5) Penyelenggaraan sosialisasi dan Pemilwa tahun 2015 sepi peminat.
- 6) KPU mengalami tekanan yang sangat tinggi, terutama ketua KPU di FIP terpaksa harus membolos kuliah selama berminggu-minggu.

d. Catatan Anekdote IV (Pendekatan sebelum Wawancara Subyek dan *Key Informan*)

1) Informan AA

Mengalami depresi yang sangat dalam pada saat persiapan Ospek 2015. AA menemui peneliti sebagai seorang konselor sebaya, kemudian menceritakan apa yang dia alami pada kepanitiaan Ospek. Beberapa orang memberinya tekanan dengan memberikan gambaran tanggung jawab setelah ia selesai menyelenggarakan Ospek, yaitu Tutor tutorial PAI (Pendidikan Agama Islam) dan jabatan strategis di organisasi. Namun AA, merasa keberatan dan tidak pantas mendapatkan jabatan itu. Belum lagi dia memiliki masalah pada pendanaan Ospek dan perangkat penyelenggaraan lainnya, misal: atribut mahasiswa baru, konsumsi, acara dan sebagainya. AA terlihat kacau dan tidak tertata. Dia menjadi pendiam dan tertutup. Sampai akhirnya AA vakum dari kepanitiaan dan memutuskan untuk mengundurkan diri menjadi ketua. Akan tetapi surat pengunduran dirinya ditolak.

2) Informan EM

EM adalah dosen yang pernah melakukan penelitian terhadap pendidikan politik mahasiswa di UNY, yang telah terintervensi oleh kepentingan partai politik pada PEMILU 2009. Ketika diwawancarai, EM awalnya merasa kurang

nyaman. Namun ketika peneliti sampai pada gambaran penelitian, sasaran penelitian dan kajian budaya organisasi, EM akhirnya membuka diri. Bahkan EM memaparkan dengan sejelas-jelasnya hasil kajian ilmiah yang dia temukan mengenai organisasi mahasiswa di UNY. EM tidak terlalu menonjol di kalangan mahasiswa saat ini. Ketika melakukan penelitian, EM berada pada jabatan pendamping mahasiswa. EM memiliki pemikiran analitis yang tinggi. EM mampu membawa suasana wawancara menjadi tidak terlalu serius akan tetapi mendalam.

3) Informan KJ

KJ selalu memiliki semangat yang tinggi ketika bekerja dalam organisasi. KJ sering menjadi pencair suasana dalam internal organisasi sehingga banyak orang yang akhirnya merasa nyaman dengannya. KJ sering terlihat menyendiri dan kebingungan.

4) Informan RW

RW merupakan rekan kerja peneliti ketika berada di organisasi mahasiswa tingkat fakultas. Meskipun dekat, RW tetap berhati-hati dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

5) Informan AS

AS memiliki banyak teman dan memiliki hubungan yang positif kepada orang-orang di sekitarnya. AS menjadi mahasiswa berprestasi di UNY dengan memiliki berbagai macam proyek penelitian. AS sangat aktif di komunitas difabel dan komunitas belajar yang diikutinya. AS memiliki daya cipta dan kreativitas yang tinggi, dilihat dari perannya di masyarakat dalam program-program kreativitas mahasiswa. AS juga pribadi yang bertanggung jawab terhadap jabatan, hal ini diketahui dari pekerjaan-pekerjaannya yang selalu terselesaikan dengan baik, karena AS merupakan individu yang perfeksionis. Meskipun AS tidak aktif di organisasi fakultas di kampusnya, AS tetap dapat mengembangkan diri di luar. AS sempat vakum dua bulan dalam berorganisasi pada tahun-tahun awal kuliah. Peneliti baru mengenal AS saat penelitian, namun karena AS sangat terbuka akhirnya terjalin hubungan yang baik.

6) Informan RL

Informan RL memiliki pemikiran yang kritis. RL menjadi tim penggugat pada Pemilu tahun 2015 karena banyak kecurangan yang dia temui pada saat pelaksanaan Pemilu, termasuk intervensi dalam KPU. RL terlihat jujur dalam mengungkapkan segala sesuatu. RL bahkan selalu mengikuti

perkembangan dan mengawal aktivitas Pemilwa dari awal sampai akhir pelaksanaan.

7) Informan Z

Informan Z pada saat diwawancara awalnya sangat tertutup. Dia hanya menjawab seperlunya. Akan tetapi semakin mendalami topik wawancara, informan Z akhirnya membuka diri dan bersikap terbuka. Informan Z merupakan calon ketua BEM REMA dari FE. Penampilan informan Z sangat sederhana, dan selalu mengungkapkan segala sesuatu apa adanya.

8) Informan RS

Informan RS sangat terlihat menarik diri dari lingkungan organisasi. Dia keluar dari UKMF kemudian sama sekali tidak aktif lagi berorganisasi di lingkup kampus. Banyak orang yang mempertanyakan kehadiran RS di organisasi mahasiswa. Mereka menyangka RS memiliki alasan tersendiri untuk tidak bergabung kembali di organisasi mahasiswa. Ketika peneliti mewawancarai subyek AS, subyek AS menyarankan peneliti untuk ikut mewawancarai RS. Saat itu peneliti mulai mendekati RS untuk menindaklanjuti penelitian.

9) Informan ANU

Pada saat registrasi ulang mahasiswa SNMPTN, ANU yang memiliki tugas untuk mencitrakan organisasi ekstra KAMMI terlihat sangat tertekan. Dia harus mengarahkan mahasiswa baru agar mendaftar di unit kegiatan mahasiswa fakultas keagamaan agar memiliki kedekatan dengan organisasi ekstra KAMMI. ANU tidak dapat menolak dan selalu patuh terhadap beban instruksi dari TPO (Tim Pengawal Ospek, dari KAMMI). ANU tidak memiliki banyak suara di forum rapat koordinasi Ospek dan pasif terhadap hasil Ospek 2016. Subyek ANU kadang terlihat lelah, dan memasang wajah lesu. Subyek ANU sering memaksakan diri untuk tersenyum di depan mahasiswa baru.

10) Informan DY

DY adalah mahasiswa yang berbasis kesenian. Dia sangat loyal pada UKMF Musik yang menaunginya. DY terkenal berani dalam bertindak ketika di kampus. DY dan teman-teman di UKMF sering melakukan tindakan yang frontal yang menunjukkan ketidaksukaan DY kepada orang-orang UKMF seberang. Mereka tidak suka dengan cara UKMF seberang berpolitik. Sehingga sering melakukan sindiran satir maupun melalui tindakan yang frontal.

6. Deskripsi Hasil Tinjauan Dokumentasi

a. Draft Laznat Penyelamat Ospek KAMMI

Tema Besar Ospek UNY 2015: “Guru Bangsa”

Tujuan:

- 1) Islamisasi Kampus
- 2) Pergerakan Nasional
- 3) Kepahlawanan
- 4) Cendekiawan

Isi Draft Ospek UNY 2015:

- 1) Sumber Dana Dakwah Pra-Ospek
 - a) List tender, dilakukan dengan mendapatkan tender yang murah untuk diambil keuntungannya dan membaginya tiap fakultas. Sasaran tender adalah tender milik kader KAMMI.
 - b) Penempatan posisi strategis (Seksi konsumsi, Seksi PDD, Seksi Perkap, Seksi Sponsorship dari kader). Metode yang dilakukan yaitu memaksimalkan SC, Tim Formatur, dan Tim TPO Fakultas.
 - c) *Cheklis* Tender, yaitu dengan membuat database tender kader. Sasarannya adalah perusahaan yang dimiliki kader. Target minimal ada 7 proposal tender baik itu konsumsi maupun PDD yang sudah siap untuk diajukan.
 - d) Penyiapan Produk oleh kader KAMMI dengan target 100% produk kader terjual

2) Sumber Dana Dakwah Ketika Ospek

- a) *Landing* tender list oleh kader.
- b) List pembicara enterpreneur untuk Kapita Selektia diamankan oleh kader KAMMI
- c) Mendapatkan dana dari ADKP untuk keberlangsungan tim selama Ospek
- d) Sebanyak 100% kader TPO infaq sesuai kesepakatan fakultas masing-masing dalam pendanaan pengawasan Ospek.
- e) Kader mendapatkan dana dari penugasan universitas
- f) Mengakomodir penugasan Maba untuk membeli peralatan ke kader KAMMI

3) Pencitraan Pra-Ospek

- a) Pembentukan tim pencitraan, dari delegasi NK Fakultas.
- b) Adanya database kader KAMMI “tercitrakannya lembaga yang terpegang kader (BEM, SKI, HIMA)”
- c) Adanya database ADK+ADKP yang akan dicitrakan
- d) Penempatan kader KAMMI di posisi strategis (Ketua, Seksi Acara dan Koordinator)
- e) Pembuatan media pencitraan (Stanisasi SKI-UKKI, KAMMI, CES, GAPURA, Ormawa)
- f) Training kader KAMMI yang menempati posisi strategis

- g) Penentuan jargon Ospek
 - h) PUSINFO (Pusat Informasi) meliputi: info kos, info kampus, dan sekitar jogja, layanan)
 - i) Adanya advokasi untuk menjalin komunikasi dan interaksi dengan mahasiswa baru.
- 4) Pencitraan Ketika Ospek
- a) Eksistensi kader KAMMI dan lembaga dimata mahasiswa baru meningkat
 - b) Tercitrakannya kader KAMMI dan lembaga melalui media
 - c) Sebanyak 80% maba per fakultas mengenal calon ketua, melalui sambutan, orasi, MCR, moderator, pembicara, pemandu, koorlap/koor kreasi.
 - d) Kader, lembaga dan isu tercitrakan melalui jargon
- 5) Pasca Ospek
- a) Maba memiliki ketertarikan terhadap kader dan lembaga KAMMI yaitu dengan memasang banner foto kader yang akan dicitrakan dengan ucapan selamat melaksanakan ospek fakultas, serta penampilan video tentang ospek universitas yang berisi foto-foto kader yang akan dicitrakan.
 - b) Setiap kader KAMMI menempati posisi strategis
 - c)

b. Penelitian Studi Kasus Netralitas Ormawa UNY dalam Pemilu 2009 (Estu Miyarso, 2009)

1) Ospek

- a) Penyusunan personil kader pada bagian-bagian kepanitiaan yang strategis dan menguntungkan, misalnya; ketua, sekretaris, dan bendahara, serta seluruh ketua seksi dan pemandu ospek terutama seksi acara. Hal ini dalam rangka untuk mempermudah koordinasi atas berbagai misi dan agenda politik yang akan dijalankan. Adapun pembukaan lowongan panitia ospek dan seleksi penyaringan yang biasa ditawarkan BEM hanyalah kamufase politik atau sekedar “basa-basi” agar terkesan Ospek tetap milik bersama.
- b) Penyusunan jadwal yang membatasi kepentingan kelompok lain yang dianggap sebagai pesaing. Yang dimaksud kelompok pesaing di sini adalah UKM tingkat universitas. Biasanya pengaturan jadwal ini sangat riskan dengan konflik sebab UKM sendiri memiliki kepentingan yang sama untuk mensosialisasikan profilnya masing-masing melalui display UKM.
- c) Pemilihan materi atau penerangan yang sangat selektif (tidak proporsional). Ini dilakukan terutama oleh panitia SC (BEM-DPM) dan OC (Ketua, sie acara) sebagai jalan

kadernya melalui pemateri maupun pemandu untuk terus beretorika tentang ideologi gerakan IM-KAMMI.

- d) Pencitraan positif pihak-pihak yang menguntungkan dan pencitraan negatif pihak-pihak sebagai pesaing. Hal ini dilakukan oleh pemateri dan pemandu selama acara dengan beretorika di depan forum maba termasuk *claim* (pengakuan) tentang KAMMI sebagai aktor reformasi 1998 padahal fakta sejarahnya tidak demikian (<http://kammi-uny>: Triyanto Puspito. KAMMI: Kawah Candradimuka. 10 Juli 2008, dalam Estu Miyarso, 2009)
- e) Pemboikotan pemateri yang tidak sepaham. Hal ini dilakukan bila ternyata di lapangan masih ada pemateri yang kritis dan dianggap “berbahaya” bagi eksistensi gerakan IM-KAMMI. Pemboikotan bisa dilakukan dengan disfungsi *soundsystem*, pembatasan waktu pemateri yang tidak proporsional, hingga pengerahan peserta Ospek untuk keluar dari forum oleh pemandu.

2) Perkuliahan

- a) Propaganda ideologi IM melalui tutorial PAI oleh aktifis IM-KAMMI yang dikemas dalam bentuk kajian ideologi gerakan Islam disamping peneneman nilai-nilai tuntunan Islam yang seharusnya amejadi porsi utama dari kegiatan ini.

- b) Seleksi para tutor dari mahasiswa yang kurang mempunyai kapasitas dan kapabilitas tentang ilmu-ilmu agama Islam yang memadai.
 - c) Penerapan model dan tempat tutorial PAI yang tidak sesuai dengan isi maternya seperti dilakukan sambil memancing, dilakukan waktu malam bahkan ada yang tengah malam sebagai penerapan sistem *liqo'* sekaligus “uji militansi” *mutarobbi* maba calon kader KAMMI kepada *murobi*.
- 3) Forum Kajian Formal
- a) Pemilihan pembicara yang belum layak pada levelnya baik sisi pengalaman maupun keilmuannya.
 - b) Pencitraan positif baik pada publikasi maupun retorika moderator terhadap pematari dari aktifis yang sama meskipun forum tersebut tidak relevan dengan kompetensinya.
 - c) Kerja sama dengan *event organizer* pada acara seminar atau diklat yang cenderung “laku keras” tanpa memberikan pembelajaran konsep berorganisasi kepada pengurus ormawa secara keseluruhan.
- 4) Forum Kajian Nonformal
- a) Monopoli masjid atau mushola kampus, yaitu tidak memberikan kesempatan atau ijin bagi kelompok jamaah Islam lain di luar ideologi IM-KAMMI untuk mengadakan

kajian Islam di masjid/mushola tersebut tanpa alasan yang jelas.

- b) Penyobekan atau penghilangan pamflet yang berisi informasi dari ormawa ekstra lainnya yang dianggap menjadi pesaing ideologi gerakan IM-KAMMI.
 - c) Pencitraan positif nara sumber atau pematari secara berlebihan dan pencitraan negatif terhadap tokoh atau kelompok secara tidak proporsional dalam forum non formal.
 - d) Indoktrinasi materi kegiatan agama Islam tanpa memberi ruang dialektis dan reflektif secara lebih mendalam sehingga peserta mau menjadi bagian dari ideologinya, termasuk doktrin “jihad” Islam yang kurang tepat.
 - e) Penerjunan atau pelibatan mahasiswa calon kader di desa binaan dalam bentuk acara bakti sosial yang sebenarnya sudah diatur sebagai acara pengkaderan gerakan IM-KAMMI.
- 5) Pemilihan Umum Mahasiswa
- a) Pembuatan peraturan undang-undang pemilu yang pro pada pihak penguasa. Hal ini diupayakan dengan cara DPM/BEM selalu menetapkan penggunaan sistem partai dalam pemilu.

- b) Identifikasi jumlah mahasiswa calon pemilih yang tidak jelas, atau dengan kata lain tidak semua mahasiswa diberi undangan sebagai calon pemilih sebelum hari H.
 - c) Sosialisasi Pemilwa yang kurang optimal dan menarik. Untuk itu, prosesi pemilwa yang “adem ayem” seperti ini akan terus dipertahankan oleh pihak rezim yang berkuasa.
- 6) Musyawarah Besar Mahasiswa
- a) Pencitraan hasil Musbama bahwa secara *de facto* dan *de jure* dapat bersifat mengikat kepada seluruh badan kelengkapan ormawa yang ada di UNY.
 - b) Legalisasi agenda politik pada produk-produk hukum ormawa seperti dimunculkannya DPO (Dewan Pertimbangan Organisasi) yang dalam prakteknya lebih bersifat intervansif.
 - c) Posisi UKMF yang tidak tercantum dalam buku panduan ormawa sehingga berfungsi hanya sebagai lembaga “boneka” untuk menyalurkan bakat dan minat mahasiswa di fakultas serta berperan secara struktural guna memecah kekuatan (daya kritis) UKM di tingkat universitas.
 - d) ‘Penguburan’ garis hirarki struktur ormawa yang tidak jelas sehingga banyak pengurus ormawa sendiri tidak tahu hirarki antar lembaga secara jelas.

7) Dampak Pelaksanaan Indoktrinasi Politik di Kampus

a) Dampak Positif

- Mahasiswa dan masyarakat semakin paham tentang politik dan ilmu politik
- Mahasiswa dan masyarakat semakin jeli dan bijaksana dalam menentukan sikap politiknya
- Mahasiswa dan masyarakat semakin sadar akan hak dan kewajibannya sebagai bagian dari masyarakat kampus, berbangsa dan bernegara.
- Mahasiswa dan masyarakat akan semakin aktif berperan serta dalam menjalankan tanggung jawab dan kewajiban.
- Toleransi atas segala perbedaan tetap terjaga secara permanen dari para pelakunya.

b) Dampak Negatif

- Mahasiswa dan masyarakat semakin apriori dan antipati terhadap praktek politik maupun pelaku-pelakunya meski benar-benar dilaksanakan dengan tujuan, proses, dan menghasilkan sesuatu yang baik dan bermanfaat sebagai akibat dari masih adanya penyimpangan praktek politik yang kotor oleh pelaku politik lainnya.
- Dampak yang paling parah adalah mahasiswa dan masyarakat semakin apriori dan antipati terhadap

wacana politik bahkan dapat melahirkan sikap “phobia politik”.

c) Dampak lebih lanjut:

- Mahasiswa semakin jauh dari pemahaman tentang politik maupun ilmu politik.
- Mahasiswa hanya memiliki pemahaman yang sangat sempit.
- Mahasiswa semakin kabur dan *serampangan* dalam menentukan sikap politik.
- Mahasiswa semakin tumpul daya kritis, analitis dan kreativitasnya.
- Mahasiswa kehilangan sikap kemandirian dalam berpikir.
- Menyuburkan sikap hipokrit, munafik, dan ambigu para pelaku, karena dalam prakteknya mereka dituntut (dikondisikan) untuk melanggar sendiri slogan-slogan yang diusung.
- Muncul sikap toleransi yang semu, tipis, dan penuh basa-basi.
- Mudah terjadi konflik horizontal karena antar penganut ideologi dan gerakan yang berbeda akan saling mempertahankan eksistensinya masing-masing.

- Fungsi kampus lambat laun bergeser dari pusat kajian dan penelitian ilmu pengetahuan, nilai, seni, teknologi dan budaya secara ilmiah menjadi sarana dan wahana berpolitik praktis yang hanya mengedepankan subjektivitas dan opini yang berkembang tanpa dasar keilmiahan yang dapat dipertanggungjawabkan.

7. Deskripsi Hasil Tinjauan Budaya dari *Key Informan*

a. Struktur organisasi dalam pengambilan keputusan

Key Informan (KI) AA menyatakan dirinya didorong untuk mendaftarkan diri sebagai ketua Ospek. KI AA mendapatkan tantangan dari SC Ospek yang pada saat itu mewawancarnya. KI AA akhirnya mendapatkan posisi strategis sebagai ketua Ospek. Akan tetapi diperjalanan, KI AA mengalami depresi akibat beban-beban Ospek. KI AA bahkan telah mengajukan surat pengunduran diri. Kepanitiaan Ospek mengalami kekosongan ketua, akhirnya berjalan seadanya. Setelah diarahkan menjadi ketua Ospek, KI AA kemudian mendapatkan penawaran jabatan strategis di Himpunan Mahasiswa sebagai Ketua. Namun KI AA menolak.

“Aku itu didorong buat daftar ketua. Di tantang sama mbak-mbak yang wawancara”. (Wawancara KI AA, 18 Maret 2016)

Pendamping mahasiswa yang juga memiliki posisi strategis sangat berperan dalam pengambilan keputusan di organisasi mahasiswa. Segala program kerja organisasi mahasiswa harus mendapatkan persetujuan dari pendamping mahasiswa sebelum

diajukan ke bagian pendanaan. Hasil tinjauan etnografi menunjukkan bahwa beberapa pendamping mahasiswa tingkat fakultas maupun universitas ternyata adalah kader KAMMI. Pihak birokrasi pun tidak dapat mengambil kebijakan berkaitan dengan hal ini.

“Memang ada (pendamping mahasiswa) tapi tidak semua. Karena banyak juga ketika orang kecewa sama ormawa larinya malah lebih parah lagi, misalnya ke jaringan terorisme. Akhirnya dia bertindak lebih fatal lagi dengan berafiliasi secara individu dengan organisasi-organisasi yang sesat lagi...”. (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

“Itu kan grand designnya sudah dari sana. Kalau pun tidak dijadikan kader secara langsung kan paling tidak bisa dipengaruhi. Jargon mereka itu kan ‘you kalau macem-macem dengan saya nanti tinggal dilihat lho’. Kalau pun nggak dengan demo, audiensi ada faktor dari pejabat kita yang membuat kita bergerak. Biasanya orang-orang itu yang ‘nothing to lose’ juga nggak akan mudah goyah dengan gertakan mereka. Tapi ketika mereka dari awal sudah ambisius ya gampang saja dipengaruhi”. (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

b. Budaya Organisasi

Sejak tahun 2009 (atau bahkan sebelum) hasil penelitian dari Estu Miyarso menyatakan beberapa ciri khas gerakan pengkaderan KAMMI yang ternyata tidak jauh berbeda dengan tahun-tahun ini. Hal ini menunjukkan skema budaya di UNY didominasi oleh gerakan ekstra mahasiswa KAMMI. Dari berbagai tinjauan (baik dari *key informan*, maupun dokumen temuan) KAMMI UNY telah memasuki sistem-sistem organisasi yang terbirokratisasi. Seperti misalnya di agenda besar Ospek, tutorial PAI, dan bahkan Pemilu.

“Karena sudah di setting betul untuk membangun culture. Bahkan gerakannya sudah merambah ke sekolah-sekolah sekarang ini. Sangat potensial lembaga pendidikan kita itu, bisa masuk melalui mata pelajaran”. (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

“Jadi skemanya itu.. mahasiswa masuk mendaftar PAI, untuk tutornya tidak harus dari orang sana dulu, yang penting ada yang pegang. Mereka nggak memperhatikan record tutornya itu seperti apa. Setelah data didapatkan mereka diwajibkan ikut dan mendapat databased mereka melakukan screening. Setelah itu tutorial lanjutan dipegang mereka. Ada saat itu juga saya merasa saya Cuma dijadikan alat saja. Males. Mereka ini kan sudah menggunakan sistem dengan sedemikian rupa”. (Wawancara KI RS, 22 April 2016)

“Yaitu tadi, nama organisasi mereka itu dijadikan simbol. Jadi seolah-olah KMIP itu digeneralisasikan jadi organisasi ekstra A. Kalau dia sudah menguasai kekuasaan pemerintahan di kampus. Kalau dipertanyakan dari tahun ke tahun itu emang apa perubahannya? Islamisasi yang dimaksud itu apa? Apakah sudah ada dampaknya? Padahal dari tahun ke tahun ini kan mereka yang selalu menduduki posisi-posisi strategis sebagai ketua. Atau pakah islamisasi yang dimaksud itu sesuai dengan misi mereka seperti orang-orang yang dapat mereka gunakan untuk mengambil posisi strategis di kampus?” (Wawancara KI RS, 22 April 2016)

Ketika peneliti melakukan klarifikasi kepada salah satu anggota KAMMI mengenai draft LPO, KI RW memaparkan bahwa yang membuat draft itu bukanlah anggota KAMMI. Dan KI RW tidak ingin KAMMI dikait-kaitkan dengan partai politik tertentu, seperti PKS. KAMMI tidak ada hubungannya dengan PKS. Namun kemudian KI RW memberikan pernyataan yang akhirnya mengakui bahwa draft LPO adalah buatan KAMMI.

“Aku diceritain AS tentang draft ini, AS dulu itu pernah bilang ‘Mas B itu gimana mbak masa ngesave draft sepenting ini aja nggak bisa’. Aku sih bilang yaudah biarin aja toh sebelum ada draft ini pun juga udah tercium kan ada tim-tim di belakang Ospek, ada tim-tim di belakang pemilwa. Itu pun nggak Cuma KAMMI. Ada tim di belakang tim. Cuman nggak mungkin di

publish, terserah, orang kan punya targetan dan draft tersendiri. Cuma karena adanya draft itu yang kena akhirnya juga KAMMI. Itu tu bukan KAMMI secara kelembagaan". (Wawancara RW, 20 Juli 2016)

Banyak tuduhan bahwa KAMMI memiliki afiliasi dengan partai politik PKS. Hal ini membuktikan bahwa KAMMI mengarahkan mahasiswa untuk terlibat dalam politik praktis dengan cara-cara tersamar. Namun, pihak KAMMI mengelak tuduhan tersebut. Pihak KAMMI menjelaskan bahwa KAMMI terbagi menjadi dua, yaitu KAMMI struktural dan KAMMI kultural. Hal ini yang membuat pemahaman orang-orang KAMMI terpecah menjadi dua. KAMMI kultural lah yang memiliki kedekatan sejarah dengan PKS. Sedangkan KAMMI struktural sama sekali tidak ada kaitan apa pun dengan PKS karena ranahnya adalah pengawal kebijakan pemerintah. Subyek RS memiliki referensi lain mengenai KAMMI sendiri dan hubungannya dengan PKS.

*"100 tahun yang lalu kan islam masih memimpin di seluruh dunia. Satu negara dipimpin oleh orang muslim. Itu namanya khilafah. Itu selama beberapa periode dari khulafaurrasyyidin sampai bani usmani. Tahun 1994 sistem itu runtuh. Kemudian munculah organisasi pergerakan yang ingin mengembalikan kejayaan islam, namanya ikhwanul muslimin (IM), IM ini dulu masih kokohnya disokong oleh berbagai jenis gerakan mahasiswa. Jadi IM ini adalah bapaknya semua organisasi pergerakan. Dulu napasnyanya napas dakwah wal jihad. Kemudian ini kan dipandang oleh dunia barat berbahaya. Oleh orang barat dijinakkan dengan demokrasi. Itu di erah Hasan****. Waktu itu masih bergerak underground untuk merebut kekuasaan di parlemen. Lha imbasnya sistem parlemen itu masuk ke Indonesia. Tarbiyah ini tu sebenarnya anaknya IM. IM prinsip-prinsipnya masih murni. Manhajnya masih sesuai: Allah tujuanku, rasul teladanku, al-quran undang-*

undangku, al-jihad sabilillah, jihad itu jalan perjuanganku, mati fi sabilillah, cita-cita tertinggiku. Ini yang namanya IM. Sekarang kan sudah jihad jalan perjuangannya udah nggak kayak dulu, berubah jadi parlemen. Itu namanya ijtihad. Karena kita hidup di negara demokrasi kita mengalami keputus-asaan. Makanya mereka (KAMMI) menggunakan sistem yang sudah ada, demokrasi. Lalu muncul-lah PKS (sebagai wahana KAMMI dalam mengendarai demokrasi). Sekarang udah pecah-pecah. Semua gerakan menjadi berapa itu. Dulu di era Muh. Natsir dia juga menggunakan sistem parlementer. Kan dulu sistem politik kan bukan presidensiil. Kepala negara presiden kepala pemerintahan perdana menteri. Dengan partai masyumi. Semua partai yang bernapaskan islam ngumpul satu suara jadi masyumi, jelas. Tapi sekarang jadi makin nggak jelas”. (Wawancara KI RS, 22 April 2016)

“Kalian inget paradigma KAMMI? Gerakan ekstra parlementer. Gerakan ekstra parlementer, sejarah PKS KAMMI ini yang membuat mereka dekat. KAMMI dekat dengan PKS, nanti kamu cek aja KAMMI kultural dan KAMMI struktural. Asumsi-asumsi ini tu jadi nggak sehat untuk KAMMI. Itu juga ngebooming itu di antara anak anak KAMMI. Padahal sebelumnya secara kultural orang-orangnya aja ada kedekatan, keterlibatan dengan KAMMI dan PKS. Misalnya aku, misalnya aku, orang tua ku aja PKS kok, sebelum aku ikut KAMMI pun aku udah kenal banget sama PKS. Jadi, kultural, hubungan kultural itu yang bikin nggak sehat. Aku sebenarnya pernah terlibat di KAMMI dan PKS juga. Ini yang bikin orang itu berpendapat oh jadi KAMMI ini ada hubungannya dengan PKS”. (Wawancara KI RW, 20 Juli 2016)

c. Perilaku Individual

Pemilwa 2015 dengan menampilkan dua kandidat calon ketua BEM UNY pun tidak terlepas dari perilaku unik tiap-tiap orang dalam organisasi. KI Z misalnya, salah satu calon ketua BEM UNY dari FE UNY yang kalah dalam ajang pesta demokrasi mahasiswa tersebut. KI Z mengaku pasrah dan telah berusaha melakukan yang terbaik. Namun KI Z menyatakan tidak sepakat

dengan cara beberapa orang yang membawa agama untuk memperoleh dukungan masa.

“Enggak, tujuan menang itu bonus. Tapi yang jelas karena saya bisa menyampaikan visi dan misi saya. Minimal saya udah berusaha deket sama fakultas-fakultas yang lain kan. Kalau pun menang kita udah siapin program kerja. Kita tau mau ngapain. Ini program kerja adalah hasil survei angket. Nah konsep kita kan beda dengan temen-temen yang lain. Kampanye itu nggak usah bawa bawa agama, yang penting promosi diri sama programnya. Maksudnya, simple nya gini deh, kan ada salah satu bem fakultas salah satu kita, nabi muhammad gini-gini gini kemudian nilai-nilainya disangkutin sesuai dengan yang dia minta dari situ kita langsung tegur kamu kalau mau gitu kami nggak setuju”. (Wawancara KI Z, 12 Mei 2016)

KI Z memiliki keyakinan bahwa sisten organisasi mahasiswa di UNY akan ada masanya akan berbalik. Meskipun KI Z merasa dicurangi, namun KI Z tetap memiliki strategi untuk melawan dari segi oposisi. KI Z lebih suka melakukan pendekatan secara kultural dengan lembaga-lembaga seperti UKM, BEM Fakultas dan Birokrat.

“...Ya kalau saya dicurangi seperti itu sih saya terima. Biar, nanti publik yang menilai. Besok tunggu waktu, pasti ada siklus. Kami percaya siklus...”. (Wawancara KI Z, 12 Mei 2016)

“Cuman ini kok anehnya, ada yang berani-berani mencantumkan AL-Quran, menafsirkan dan menggelembungkan persoalan agama untuk politik. Tapi itu tidak bisa disalahkan. Itu politis sekali”. (Wawancara KI Z, 12 Mei 2016)

Reaksi orang-orang di organisasi mahasiswa pun beragam. Dari hasil pengamatan dan wawancara terhadap KI LR misalnya, didapatkan beberapa perilaku organisasi orang-orang yang menjadi minoritas.

“Yaa ada, orang-orang yang frontal. Yang mereka tahu ada kesalahan dalam sistem politiknya. Tapi yaa orang-orangnya kan seperti itu. Ada juga yang sebatas nggrundel di belakang. Juga ada yang tahu tapi hanya diam. Kebanyakan ya gitu. Mereka ngomong pun tidak banyak mempengaruhi apapun. Pengurus organisasiku sendiripun aku tahu siapa yang bergerak dalam gerakan politik mereka dan siapa yang enggak”. (Wawancara KI LR, 20 April 2016)

d. Konflik Organisasi

Pihak oposisi KAMMI kebanyakan adalah pihak yang tidak suka mencampuradukkan urusan politik dengan agama. Orang-orang melihat organisasi KAMMI bergerak secara sembunyi-sembunyi dan tidak jujur. Konflik muncul ketika berturut-turut dari pihak KAMMI menduduki jajaran kekuasaan dan jabatan di organisasi mahasiswa UNY. Banyak yang memusuhi, bosan, dan tidak sepakat. Mereka yang tidak sepakat biasanya kurang memiliki ruang yang leluasa untuk mengembangkan diri, baik di Himpunan, UKM, maupun BEM/DPM.

“Mereka itu terlalu me bawa-bawa urusan agama. Akhirat. Padahal yang mereka kejar itu adalah kekuasaan, jabatan. Saya meragukan ada orang yang punya niat bener-bener ingin mengabdikan. Pasti ada kecil kepentingan yang mendorong mereka untuk memiliki kekuasaan. Kebanyakan itu awalnya memang pengen dakwah, lalu pada akhirnya mereka tergiur juga oleh keinginan kekuasaan”. (Wawancara KI LR, 20 April 2016)

“Sampai sekarang memang masih ada. Malahan menurut saya pendidikan politik yang sekarang gitu lebih ke arah indoktrinasi ya. Praktek-praktek indoktrinasi itu membuat pendidikan politik jauh dari kata ideal lah”. (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

“Jangan lah sedikit-sedikit membawa nama islam. Demo sendiri dalam islam apakah dibenarkan? Sebenarnya kalau mau kritis mengingatkan itu kan ada wahana wahana yang dapat

digunakan seperti sosialisasi, diskusi, audiensi. Nggak bawa rombongan. Jadi kalau atas nama islam bisa jadi malah mereka ketakutan karena nggak ada kekuatan lagi” (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

KI RS menyatakan menemukan ketidakadilan di organisasi UNY ini. Ketika ada pihak yang tidak sepakat dengan KAMMI misalnya, mereka langsung bersikap lain. Jabatan-jabatan strategis akan diberikan kepada *grassroad* atau kader KAMMI. Ini yang kemudian mengundang konflik yang lebih besar lagi, yaitu konflik kepentingan.

“Ada.. semacam.. ketidakadilanlah. Yaitu tadi.. mereka mengangkat orang lain itu tidak sebagai orang yang berkemampuan tapi lebih kepada mereka yang mudah diarahkan”. (Wawancara KI RS, 22 April 2016)

“Terus juga secara struktural, misalnya ada orang yang tidak sepakat dengan kelompok orang yang dominan tadi, dia akan dijauhkan dari amanah yang lebih berat meskipun kemampuannya tidak kalah”. (Wawancara KI RS, 22 April 2016)

Sedangkan dari sisi pihak KAMMI, menyatakan adanya gesekan antara KAMMI dengan orang-orang di luar KAMMI adalah karena kurangnya pengetahuan mereka apa itu KAMMI dan bagaimana KAMMI. Menurut KI RW, mereka kebanyakan hanya mendengar tentang KAMMI dari informan yang tidak jelas.

“Karena mereka nggak tau. Nggak tau langsung sumbernya dari mana. Dari mulut-kemulut yang bisa ditambahin dan dikurangi. Aku sih menghindari diskusi-diskusi dengan orang yang nggak suka sama KAMMI. Karena dia itu terlalu fanatik, jadi kalau aku ikutan kekeh nanti aku takutnya malah dobos. Mereka karena nggak tau aja”. (Wawancara KI RW, 20 Juli 2016)

e. Komunikasi

Komunikasi yang terjadi di UNY lebih ke arah indoktrinasi, komunikasi satu arah. Pendekatannya dengan pendekatan emosional. KI EM menyatakan bahwa untuk melakukan penyadaran yang perlu dilakukan orang-orang minoritas adalah tetap mengingatkan. Menjalin komunikasi dan hubungan yang baik tidak hanya ketika ada maksud-maksud tertentu.

“Bahasa mereka “ini kan demi rakyat”, rakyat yang mana? Ini lah yang namanya dusta. Tapi kalau mereka yang memiliki ambisi mereka akan menganggapnya hal biasa. Mereka ikhtiarnya aja sudah keliru kok. Bukan dengan rekayasa, manipulasi, indoktrinasi. Ya mungkin mereka bisa saja menang. Tapi bagi saya kaum minoritas ini tetap harus memperjuangkan kebenaran dengan cara mengingatkan” (Wawancara KI EM, 13 April 2016)

Perbedaan cara berkomunikasi antar budaya dalam organisasi ekstra juga dapat menimbulkan konflik. Misalnya muncul sikap sinis, stereotipe antar kelompok. Tidak hanya itu, KI Z memaparkan bahwa masa di UNY ini telah dikuasai oleh KAMMI, sehingga HMI merasa kesulitan mencari masa. Belum lagi jumlah organisasi ekstra di UNY yang beraneka macam, akan sulit untuk menyatukan masa karena mereka saling tarik menarik. Tujuan organisasi berbeda, jadi mereka merasa harus berdiri sendiri-sendiri.

“Bedanya pendekatan mereka itu kan lebih emosional, dengan jargon dan kalimat-kalimat orasinya. Makanya dia menggunakan kalimat Allahuakbar Allahuakbar itu kan emosional. Kita pakainya percaya/iman ilmu amal”. (Wawancara KI Z, 12 Mei 2016)

“Modernisasi ini yang akan menang siapa yang lebih dinamis. Bukan malah mempertahankan budaya-budaya yang dahulu. Dan menurutku orang yang bakal dapat kader banyak itu yang paling dinamis terhadap perubahan zaman, tidak terlalu tekstual, tapi nilai-nilai dan substansinya yang penting masuk”.
(Wawancara KI Z, 12 Mei 2016)

8. Reduksi Data Hasil Penelitian pada Analisis Dikotomi

Analisis dikotomi eksistensial didapatkan dari hasil wawancara etnografi dan observasi dengan menggunakan catatan anekdot ketiga subyek. Sedangkan analisis budaya didapatkan dari tinjauan hasil wawancara dan observasi gabungan dari ketujuh *key informan*, serta tinjauan dokumentasi (draft LPO dan Penelitian Estu Miyarso tahun 2009). Analisis ini bertujuan untuk mengetahui orientasi mahasiswa melalui tinjauan budaya yang terdapat di UNY. Setiap konstruk dalam tabel analisis diterjemahkan dari dikotomi eksistensial Erich Fromm dan dikelompokkan berdasarkan perilaku organisasi yang muncul.

Analisis dikotomi dilakukan dengan memberikan skala dari -1 sampai 1 pada konstruk-konstruk yang telah diterjemahkan berdasarkan empat dikotomi eksistensial Erich Fromm. Skala -1 diwakilkan dengan warna merah. Skala 1 diwakilkan dengan warna biru, sedangkan skala 0 (netral) diwakilkan dengan warna kuning. Kemudian dilanjutkan dengan pengelompokan jenis perilaku organisasi pada setiap subyek penelitian. Peneliti menyimpulkan orientasi organisasi subyek berdasarkan jumlah skala keseluruhan dari setiap kategori. Hasil akhirnya adalah akan diketahui apakah subyek

menggunakan orientasi organisasi produktif atau nonproduktif dengan menggunakan presentase. Hasil analisis orientasi karakter subyek terlampir (Lampiran 34-36).

Ketiga hasil analisis dikotomi subyek nantinya akan dihitung rata-rata setiap kategori sehingga diketahui orientasi organisasi yang dimiliki oleh subyek penelitian. Setelah dihitung rata-rata per kategori, peneliti akan menyimpulkan karakter orientasi organisasi subyek melalui penghitungan rata-rata keseluruhan kategori. Hasil penghitungan analisis dikotomi terlampir (Lihat: Lampiran Analisis Dikotomi).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Organisasi merupakan wahana bagi mahasiswa untuk menyalurkan potensi diri. Organisasi didirikan atas dasar kesamaan tujuan dan orientasi. Fenomena yang ditemukan dalam organisasi masing-masing kampus memiliki keunikan tersendiri. Begitu pula penemuan peneliti di kampus UNY. Berikut ini merupakan pembahasan hasil penelitian etnografi:

1. Struktur Organisasi dan Pengambilan Keputusan

Struktur organisasi memiliki peran penting dalam pengambilan keputusan dan melihat perilaku organisasi individu. Proses ini memiliki dampak yang sangat fundamental terhadap fungsi dari organisasi, dan mempengaruhi arah pengembangan organisasi (Sentot Imam, 2010). Demikian, menurut dikotomi eksistensial Fromm (2008), pengambilan keputusan berkenaan dengan insting individu dan sikap

naluriah yang dimilikinya. Manusia sebagai binatang ketika asumsi pengambilan keputusan hanya berdasarkan perilaku defensif, bertahan hidup, dan mencari eksistensi hayati. Sedangkan akan berperan sebagai manusia, ketika asumsi pengambilan keputusan berdasarkan pertimbangan-pertimbangan yang rasional, leluasa, politis, dan kaya akan perspektif.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa subyek AS menggunakan orientasi produktif sebesar 28,57% (dari skala -100 sampai 100 persen) untuk struktur organisasi dalam pengambilan keputusan. Subyek AS memiliki dorongan semangat yang tinggi dan motivasi positif dalam berorganisasi. Subyek AS menekankan kompetisi sehat tanpa melihat kelemahan-kelemahan lawan dalam proses pencapaian prestasi. Hal ini yang akhirnya membawa subyek AS menjadi mahasiswa unggulan di kampus UNY. Subyek AS memiliki daya juang yang tinggi, daya cipta yang besar dan daya kreativitas. Subyek AS sempat berada di UKMF Rohis, UKMF Penelitian, HIMA, dan UKMP UNY, dan dapat membuktikan bahwa dirinya mampu bertanggung jawab mengemban jabatan dan amanah.

Penelitian pada subyek ANU menggambarkan bahwa subyek ANU memiliki orientasi produktif sebesar 14,29% untuk struktur organisasi dalam pengambilan keputusan. subyek ANU memiliki dorongan semangat dari dalam diri untuk mewujudkan usulannya menjadikan Ospek FIP lebih berwarna. Meskipun subyek ANU berada pada posisi

strategis sebagai seksi acara dalam kepenitaaan Ospek, namun subyek ANU merasa tidak memiliki posisi untuk pengambilan keputusan. Subyek ANU pasrah pada TPO (Tim Pengawal Ospek) dan SC yang telah memberikan arahan pelaksanaan Ospek mulai dari susunan acara hingga pembicara, moderator, dan MC. Subyek ANU menjadi pasif dalam pengambilan keputusan. Subyek ANU memahami keberadaan organisasi-organisasi ekstra kampus yang menggunakan persaingan tidak sehat untuk mendapatkan posisi strategis dalam kepanitiaan. Subyek ANU memiliki tugas sebagai pencitra organisasi ekstra kampus dan pencitra orang-orang dalam lembaga organisasi kampus. Meskipun subyek ANU sebenarnya tidak menginginkan tugas yang diberikan, akan tetapi subyek ANU tetap melakukannya sesuai instruksi. Subyek ANU tidak bisa menolak.

Sesuai dengan pemaparan KI Z, organisasi ekstra kampus KAMMI memiliki sistem pendekatan emosional. Sehingga susah untuk ditolak, karena sejatinya manusia tidak dapat menolak panggilan Tuhan.

Subyek KJ sendiri memiliki orientasi produktif dalam struktur organisasi dan pengambilan keputusan, yaitu sebesar 14, 29%. Subyek KJ adalah orang yang bersemangat dan memiliki motivasi yang tinggi terhadap hal-hal yang disukainya. Setelah mengalami peralihan jabatan dari DPM ke BEMF, subyek KJ merasakan perubahan iklim yang sangat signifikan. Subyek KJ merasa tidak dapat menemukan 'rumah' dan merasa menjadi bagian yang terpisah dari organisasi. Subyek KJ

mengaku pasrah dan tidak terlalu memiliki peran dalam pengambilan keputusan-keputusan selama di Pelayanan Publik BEMF. Subyek KJ tidak memiliki keterhubungan dengan orang-orang di organisasi karena dirinya merasa putus asa dan merasa tidak terpuaskan.

2. Budaya Organisasi

Suatu budaya hendaknya dapat memenuhi kebutuhan masyarakatnya, jika hendak bertahan hidup. Budaya harus dapat menjadi bukti keampuhannya dalam menyelesaikan masalah. Suatu budaya hendaknya dapat menjamin hidup yang efektif, misalnya yang berhubungan dengan ruang hidup serta perilaku agresif untuk bertahan hidup (Boeree, 2010).

Melihat besarnya orientasi produktif pada Subyek AS, yaitu 76,92% maka kemampuan subyek merealisasikan diri dalam suasana budaya yang baru di UNY termasuk tinggi. Subyek AS mendapatkan realisasi diri yang sempurna. Sebagai manusia, subyek AS memiliki dorongan untuk menuju ikatan kembali dengan dunia alam. Kebutuhan eksistensial subyek telah muncul saat evolusi budaya di UNY terjadi, kemudian tubuh usaha subyek AS untuk menentukan jawaban atas keberadaannya dan untuk menghindari ketidakwarasan. Hal ini sama seperti yang disampaikan oleh Fromm (1955, dalam Feist dan Feist, 2010) yang menyatakan bahwa satu perbedaan penting antara manusia yang sehat secara mental dan manusia neurotik atau tidak waras adalah bahwa manusia yang sehat secara mental menemukan jawaban atas

keberadaan mereka—jawaban yang lebih sesuai dengan jumlah kebutuhan manusia. Subyek AS telah mampu menemukan cara untuk bersatu dengan dunia, dengan secara produktif memenuhi kebutuhan manusiawi akan keterhubungan, keunggulan, keberakaran, kepekaan akan identitas, dan kerangka orientasi.

Seperti halnya subyek ANU dan KJ yang memiliki orientasi produktif sebesar 38,46% untuk budaya organisasi. Subyek ANU memiliki dorongan untuk memisahkan diri, akan tetapi ikatan ideologi organisasi KAMMI sangat kuat. Subyek ANU tidak dapat bertahan, namun juga tidak dapat mundur. Subyek ANU menyadari bahwa ia telah menjadi bagian yang tidak dapat terpisahkan dari organisasi mahasiswa karena dirinya ada di dalamnya. Namun subyek ANU memiliki cara-cara tersendiri untuk dapat memegang prinsipnya di bawah naungan organisasi ekstra yang telah merapihkan sistem organisasi intra di UNY sehingga menjadi budaya yang unik, yaitu dengan membangun hubungan dengan orang-orang yang merasa terasingkan di organisasi.

Sedangkan subyek KJ yang memasuki tahun ke-3 berorganisasi pun merasa tidak mendapatkan peran yang berarti di organisasi. Subyek KJ berusaha mengubah budaya organisasi di UNY, namun dia sadar bahwa sendiri tidak akan mungkin. Sedangkan KAMMI telah ada sejak lama dengan sistem yang sedemikian rupa. Sistem yang dimaksud yaitu yang sesuai dengan draft LPO dan tinjauan dokumen

hasil penelitian Estu Miyarso (2009). Pendidikan politik dengan arah indoktrinasi dan politik praktis yang telah menjadi budaya membuat beberapa orang yang berada di oposisi merasa tidak mampu melawan sistem yang sudah ada. Hal tersebut membuat beberapa kelompok memberontak dan melakukan aksi frontal seperti menyindir, mengobrak-abrik sekretariat, dan menebarkan kebencian—yang kemudian lebih lanjut menjadi *culture gap*.

3. Perilaku Individual

Fromm (1947, dalam Feist dan Feist, 2010, hlm. 240) percaya bahwa orang yang sehat bergantung pada kombinasi dari kelima orientasi karakter yang ada. Lebih lanjut Fromm menyatakan bertahannya mereka sebagai individu yang sehat bergantung pada kemampuan mereka untuk menerima sesuatu dari orang lain, mengambil saat sesuai, memelihara suatu hal, menukar sesuatu hal, dan untuk bekerja, mencintai, serta berpikir secara produktif.

Subyek ANU memiliki orientasi produktif untuk perilaku individual yang ditunjukkan sebesar 71,43%. Sementara subyek AS sebesar 42,86%, sedangkan subyek KJ sebesar 28,57%. Seperti penjelasan Fromm di atas, bahwa subyek ANU memiliki sikap positif, yaitu ketulusannya melakukan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di kepanitiaan sebuah organisasi. Subyek ANU memiliki ketertarikan yang tinggi pada orang-orang di sekitarnya, dan rela mengorbankan hal-hal terbaik untuk menjaga hubungan persaudaraan.

Subyek ANU lebih memilih melakukan konformitas ketika merasa berseberangan dengan kebijakan-kebijakan yang diterima dari sebuah organisasi. Hal ini dilakukannya sebagai kompensasi dari perasaan teralienasi. Orang yang melakukan konformitas berusaha melarikan diri dari rasa kesendirian dan keterasingan dengan menyerahkan individualitas mereka dan menjadi apapun yang orang lain inginkan (Feist dan Feist, 2010). Dengan demikian, mereka jadi seperti robot, memberikan reaksi yang dapat diperkirakan otomatis sesuai dengan olah orang lain (Feist dan Feist, 2010). Pada saat-saat tertentu, subyek ANU lebih memilih untuk melakukan tugasnya sebagai seksi acara, serta membangun kepercayaan kepada sahabat-sahabatnya yang juga merasa menjadi bagian yang terpisah dari lingkungan organisasi.

Sedangkan subyek AS memiliki cara untuk bangkit dari kekecewaannya melihat perwajahan organisasi mahasiswa di UNY yang buruk. Setelah subyek AS 'disingkirkan' dari sebuah organisasi, dia mengalami tekanan psikologis selama dua bulan. Kemudian memilih untuk bangkit dan menemukan 'rumah' barunya di UKMP. Subyek AS kembali terhubung dengan orang-orang positif, sehingga membuat subyek AS merasa memiliki hidup yang lebih berarti. Hal ini mengantarkan dirinya pada proses aktualisasi diri yang sempurna, yaitu menjadi mahasiswa berprestasi.

Perilaku yang ditunjukkan subyek KJ tidak jauh berbeda dengan perilaku individual subyek ANU dan AS. Perbedaan iklim di DPM

UNY dan BEMF, membuat subyek KJ merasa terjebak dalam suasana organisasi yang berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan. Saat orang-orang berlomba membangun kembali harapan, subyek KJ merasa tidak menemukan semangat BEMF. Subyek KJ merasa disorientasi organisasi. Meskipun demikian, subyek KJ tetap melakukan tanggung jawabnya sebagai staff Pelayanan Publik di BEMF.

4. Motivasi

Menurut pendapat dari Maslow (1943, 1970, dalam Feist dan Feist, 2010) yaitu semua orang di manapun termotivasi oleh kebutuhan dasar yang sama. Bagaimana cara orang-orang di kultur yang berbeda-beda memperoleh makanan, membangun tempat tinggal, mengekspresikan pertemanan, dan seterusnya bisa bervariasi, tetapi kebutuhan dasar untuk makanan, keamanan, dan pertemanan merupakan kebutuhan yang berlaku umum untuk semua spesies (Feist dan Feist, 2010, hlm. 331).

Motivasi yang dimiliki oleh subyek AS sangat sempurna, yaitu sebesar 100%. Hal ini menunjukkan bahwa subyek AS akhirnya dapat menemukan kembali jalan-jalan menuju kebangkitan setelah 'disingkirkan' dari lingkungan organisasi. Subyek AS merasakan kenyamanan ketika berada di UKMP dan lembaga Dakwa Salafi. Hasil karya yang dikerjakannya dihargai, subyek AS merasa diakui. Saat itulah keinginannya untuk meningkatkan kapasitas dirinya meningkat

sampai akhirnya dapat merealisasikan dirinya dalam sebuah prestasi membanggakan.

Berbeda dengan subyek AS, subyek ANU justru merasa aman ketika berkumpul dengan orang-orang yang merasa terasingkan dari lingkungan organisasi. Dalam lingkungan baru yang dimasukinya, subyek ANU bertemu dengan orang-orang yang membuatnya merasa dicintai. Meskipun hal-hal yang mengganguya seperti adanya draft LPO, politisasi Ospek, dan ketegangan antara panitia melawan SC tidak dapat dihindarkan, subyek tetap bertahan dan memikirkan jalan menuju penyelesaian terbaik. Kehendak-kehendak SC dan TPO yang tidak terbantahkan membuat subyek ANU merasa tidak dihargai pendapat dan ide-idenya. Subyek ANU sebagai robot pencitraan salah satu organisasi ekstra pun tidak dapat mengembangkan potensi dirinya di kepanitiaan. Hal ini membuat orientasi produksinya berada pada angka 20%.

Sedangkan subyek KJ memiliki orientasi nonproduktif sebesar - 60%. Subyek KJ memiliki kecenderungan untuk menyerahkan kemandiriannya dan melebur dengan sesuatu di luar dirinya demi mendapatkan kekuatan yang tidak dimilikinya. Tidak ada hubungan sosial yang berarti dalam organisasi yang saat ini ditempatinya. Subyek KJ juga merasa tidak dihargai, hanya dimanfaatkan sehingga ia merasa terpaksa melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

5. Stres

Robbins (2006: 793, dalam Sentot Imam, 2010:107) mengemukakan stres merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Subyek ANU dan KJ memiliki orientasi nonproduktif untuk stres yang dihadapi. Besar angka mereka sama yaitu -42,86%. Subyek ANU dapat menyelesaikan tugas baik di seksi acara maupun di organisasi ekstra dengan baik. Namun karena tugas yang ditanggungnya tidak sesuai dengan keinginan dan idealismenya, subyek ANU kadang tidak dapat mengendalikan diri. Kemudian memilih rumah sebagai tempat untuk melampiaskan emosi. Produktivitas kinerja subyek ANU bergantung dari orang lain, karena segala sesuatunya akan didikte oleh pihak yang berada di atasnya (yaitu organisasi ekstra yang mengintervensi jalannya Ospek). Subyek ANU merasa dirinya jauh dari kata sempurna karena tidak dapat mengungkapkan ide-ide dan menentang orang-orang di atasnya untuk mengintervensi jalannya Ospek. Hasil Observasi peneliti pada saat registrasi mahasiswa SNMPTN menunjukkan subyek ANU merasa terbebani dan terlihat sangat kelelahan sekali. Wajahnya pucat, sedangkan dia harus tetap tersenyum di hadapan mahasiswa baru dengan menyebarkan kalender agenda KAMMI.

Sedangkan tidak ada jalan lain bagi subyek KJ selain memendam perasaan sendirian, perasaan kecewa, dan merasa tidak dihargai di dalam organisasi BEMF. Subyek KJ ingin melawan, namun menyadari bahwa dirinya sendirian. Sedangkan subyek AS berbanding terbalik dengan kedua subyek. Subyek AS merasa berada di tempat yang tepat untuk saat ini. Subyek AS dapat melupakan kekecewaan-kekecewaannya di masa lalu terhadap beberapa organisasi yang diikuti. Subyek AS menemukan apa yang tidak dia temukan di organisasinya dulu ketika berada di UKMP dan Lembaga Dakwah Salafi. AS memiliki orientasi produktif sebesar 42,86%.

6. Penolakan terhadap Perubahan

Subyek AS sangat menyukai tantangan. Hal ini dibuktikan dengan jiwa kompetisinya yang tinggi untuk selalu menghasilkan karya yang terbaik. Subyek AS tidak takut terhadap perubahan yang dilakukan di organisasinya yang baru. Maka dari itu, subyek AS memiliki orientasi produktif sebesar 33,33% karena integritas diri yang tinggi dan keteguhan yang tinggi sehingga tidak mudah terbawa arus. Sedangkan subyek ANU dan KJ memiliki orientasi nonproduktif sebesar -33,33%. Kedua subyek tidak mampu menyesuaikan diri dengan kelompoknya sehingga menyerahkan kebebasan dan individualitas mereka demi masuk dan diterima dalam kelompok.

7. Kekuasaan dan Politik

Perilaku politik merupakan kegiatan untuk mempengaruhi orang lain agar melakukan suatu tujuan dan diharapkan mencapai keberhasilan. Yukl (1998, dalam Sentot Iman, 2010) menjelaskan ada tiga jenis hasil dari usaha untuk mempengaruhi yakni komitmen, kepatuhan, dan perlawanan. Berkembangnya kehidupan dari organisme bersel-tunggal menjadi manusia tampaknya merupakan sebuah contoh persaingan bebas, di mana yang terbaik yang akan memenangi kompetisi. Sedangkan pihak yang tidak mampu bertahan dalam sistem yang berlaku, akan tersisih (Fromm, 2008).

Subyek AS memiliki orientasi karakter nonproduktif sebesar -50%. Subyek AS menganggap politik organisasi di UNY ini sebagai suatu konflik yang tidak dapat terpecahkan dan membudaya. Subyek AS mengaku tidak menemukan fungsi politik di dalam organisasi. Subyek AS hanya melakukan sesuatu jika ia menganggapnya benar, kemudian akan melakukan perlawanan ketika ia menganggapnya salah. Subyek AS tidak memiliki ketertarikan untuk terlibat lebih jauh dalam dunia politik. Subyek AS memilih untuk memisahkan diri dan berkembang di luar.

Sedangkan subyek ANU yang memilih konformitas sebagai jalan keluar satu-satunya. Subyek ANU tidak tertarik membicarakan politik, dan lebih ingin berfokus melakukan tugas-tugasnya sebagai pencitra organisasi. Maka dari itu subyek ANU tidak memiliki orientasi produktif maupun nonproduktif.

Berbeda dengan subyek ANU, subyek KJ memiliki orientasi nonproduktif terhadap kekuasaan dan politik sebesar -25%. Subyek KJ tidak menemukan fungsi politik dan lebih memilih untuk menjadi pengamat orang-orang di organisasi. Subyek KJ tetap melaksanakan tugas-tugasnya di organisasi tanpa memiliki hasrat untuk turut campur tangan mengubah sistem politik organisasi yang telah didesain sedemikian rupa oleh beberapa orang di belakang layar.

8. Konflik Organisasi

Konflik merupakan pertentangan, ketidaksesuaian, dan ketidakcocokan. Konflik mencakup perbedaan-perbedaan pada berbagai sisi dalam sebuah organisasi, meliputi; perbedaan gender, idealisme, ide, gagasan, pola berpikir, dan perilaku. Jika konflik tidak terdefiniskan dengan baik, maka akan terjadi ledakan dan kompensasi yang lebih kuat. Sama seperti dikotomi eksistensial manusia. Munculnya dikotomi membuat manusia memiliki dualisme perilaku yang bermuara pada orientasi karakter produktif dan nonproduktif dalam organisasi. Jika manusia menemukan jawaban dari dikotomi eksistensialnya, maka jalan menuju orientasi produktif terbuka lebar.

Subyek AS telah menemukan jawaban dari dikotomi eksistensial yang tidak akan pernah ada habisnya. Subyek AS memiliki manajemen konflik yang baik. Subyek AS dapat menjadikan kegagalannya dalam berorganisasi sebuah kekuatan untuk bangkit dan membangun harapan lagi. Subyek AS memiliki orientasi produktif sebesar 100% karena

instingnya telah berhasil menemukan jalan keluar bagi konflik-konflik yang ada di sekitarnya. Sama halnya dengan subyek AS, subyek ANU memiliki orientasi produktif sebesar 100%. Subyek ANU mampu bangkit dari ketakutan dan membangun harapan, karena menyadari bahwa perjalanannya masih panjang. Meskipun subyek ANU ditolak oleh HIMA, akan tetapi subyek ANU tetap merasa memiliki kapasitas untuk memimpin dirinya sendiri keluar sebagai pemenang. Sedangkan subyek KJ, memiliki manajemen konflik yang buruk. Subyek KJ saat ini mengalami kebingungan dan kebuntuan. Subyek merasa sendirian menghadapi konflik di organisasi. Namun bukan berarti subyek KJ menyerah, karena subyek KJ memiliki rencana-rencana untuk menjadikan organisasi kampus lebih baik. Subyek KJ tidak memiliki orientasi produktif maupun nonproduktif.

9. Komunikasi

Subyek AS dan ANU memiliki kendala yang sama dalam berkomunikasi, yaitu gender. Terbatas pada hal-hal yang telah di atur dalam agama tentang interaksi lawan jenis. Terlepas dari hal ini, subyek AS dan ANU dapat menerima perbedaan agama, ras, suku, dan budaya dalam menjalin hubungan dan berkomunikasi. Kedua subyek memiliki orientasi produktif sebesar 33, 33%. Sedangkan subyek KJ memiliki orientasi produktif sebesar 66,67%. Subyek KJ tidak menjadikan perbedaan jenis kelamin, gender, agama, suku, ras, budaya sebagai penghalang dalam berkomunikasi. Ketiga subyek memiliki

arah pemikiran ke depan, bahwa mereka memiliki harapan-harapan yang harus disampaikan pada orang-orang di sekitarnya.

C. Keterbatasan Peneliti

Selama melakukan penelitian, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan dalam proses penelitian. Keterbatasan dan kekurangan dalam penelitian ini adalah pada hasil penelitian yang masih perlu tinjauan lebih mendalam. Peneliti hanya berdasarkan hasil temuan menggunakan wawancara semi terstruktur, observasi dengan catatan anekdot dan tinjauan dokumentasi. Peneliti kurang melibatkan orang-orang dari bermacam latar belakang organisasi ekstra untuk memperdalam tinjauan budaya sehingga data yang ditampilkan kurang lengkap, hal ini karena keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti yang masih belum mampu mengadakan tinjauan budaya. Peneliti ingin menggali dari segi tinjauan budaya lebih mendalam dengan menggunakan jenis penelitian etnografi, akan tetapi peneliti tidak dapat melakukannya karena keterbatasan waktu.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Konflik kepentingan di UNY yang berlangsung selama bertahun-tahun telah menjadi budaya organisasi yang unik. Perilaku organisasi yang ditampakkan juga menarik. Subyek penelitian memiliki cara-cara yang khas dalam menghadapi konflik dan berusaha menemukan jawaban dari dikotomi eksistensial manusia. Ketiga subyek merupakan orang-orang yang menarik diri dan disingkirkan dari organisasi kampus karena merasakan dampak negatif penerapan sistem organisasi yang rawan kepentingan. Dua dari ketiga subyek mampu menemukan jawaban dari dikotomi eksistensial manusia. Sedangkan satu subyek mengalami disorientasi organisasi sehingga masih belum bisa mencari jawaban dari keberadaannya di organisasi.

Orientasi karakter yang digunakan oleh subyek AS dan subyek ANU adalah orientasi karakter produktif dengan besar persentase 45,32 dan 22,37. Besar persentase menunjukkan bahwa bertahannya subyek sebagai individu sehat adalah karena subyek menerima kondisi yang ditemukan dalam organisasi apa adanya. Subyek bekerja dan mencintai secara produktif. Subyek memelihara segala sesuatu termasuk teman-teman yang merasakan tekanan yang sama. Subyek dapat berpikir dan menukar suatu hal secara produktif. Sedangkan subyek KJ menggunakan orientasi karakter nonproduktif dengan besar persentase -1,47. Besar persentase ini

menunjukkan bahwa subyek menggunakan cara-cara yang gagal untuk menggerakkan dirinya lebih dekat pada realisasi diri. Subyek terlalu terbenam pada permasalahan dan konflik yang dihadapinya sehingga tidak menyadari potensi dan kemampuan yang ada pada dirinya.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukakn dan informasi yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Subyek/Informan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada subyek agar memahami alasan-alasan suatu organisasi mengeluarkan kebijakan sebelum melakukan perlawanan atau kesepakatan sehingga tidak terjadi konflik yang lebih besar lagi. Peneliti juga menyarankan agar subyek tidak terlalu larut dengan kebencian, persepsi negatif orang lain, serta isu-isu yang bertebaran di lingkungan kampus dan belum diketahui kebenarannya. Subyek lebih baik memastikan dari individu atau kelompok yang bersangkutan untuk mendapatkan informasi yang jelas.

2. Bagi Mahasiswa

Berdasarkan dari hasil penelitian, mahasiswa diharapkan agar lebih aktif berpartisipasi dalam diskusi, kajian intelektual, dan memperluas khasanah pengetahuan agar tidak mudah terkotak-kotakkan. Peneliti juga menyarankan agar mahasiswa tidak berlarut-larut berada pada zona nyaman.

3. Bagi Dosen Pendamping Mahasiswa UNY

Dosen Pendamping memiliki peran yang sangat penting bagi organisasi mahasiswa. Peneliti menyarankan kepada Dosen Pendamping Mahasiswa UNY agar bersikap netral dan terbuka kepada semua mahasiswa. Peneliti juga menyarankan agar Dosen Pendamping dapat menjadi jembatan penghubung antara mahasiswa dengan birokrasi.

4. Bagi Bidang Kemahasiswaan UNY

Bidang kemahasiswaan berfungsi untuk mewadahi mahasiswa dalam segala aktivitas baik dalam pengembangan bakat dan minat, *softskills*, maupun pengembangan wawasan. Peneliti memberikan masukan agar bidang kemahasiswaan dapat lebih responsif terhadap isu yang berkembang di lingkungan mahasiswa dan melindungi mahasiswa dari konflik kepentingan politik yang sifatnya praktis.

5. Bagi Organisasi Mahasiswa UNY

Berdasarkan hasil penelitian di organisasi mahasiswa UNY, peneliti menyarankan agar organisasi mahasiswa memiliki sistem kaderisasi yang kuat dan solid. Peneliti juga menyarankan agar organisasi mahasiswa dapat menjaga dan menerima kemajemukan cara berpikir, ideologi, agama, suku dan ras agar terwujud kesatuan dalam keberagaman.

6. Bagi Program Studi

Berdasarkan hasil penelitian di organisasi mahasiswa, peneliti memberikan saran kepada program studi untuk memberikan penyuluhan tentang pendidikan politik di organisasi mahasiswa UNY.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT REFIKA ADITAMA.
- Boeree, C. George. (2010). *Psikologi Sosial*: Yogyakarta: PRISMASOPHIE.
- Brikci, Nouria. (2002). *A Guide to Using Qualitative Research Methodology*. London: Michael Quinn Patton.
- Davies, Charlotte Aull. (1999). *Reflecive Ethnography: A Guide to Researching Selves and Others*. New York: Routledge.
- Davis, Keith, & Newstrom, John W. (1985). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Deddy Mulyana. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Djam'an Satori, dan Aan Komariah. (2011). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Estu Miyarso. (2009). *Penelitian Fakultas: Pendidikan Politik Mahasiswa. Laporan Penelitian Dosen FIP UNY*.
- Feist, Jess and Feist, Gregory J. (2010). *Teori Kepribadian, Edisi 7*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Fetterman, David M. (2010). *Ethnography: Step by Step*. California: SAGE Publications.
- Fransella, Fay et. al., (2004). *A Manual For Repertory Grid Technique*. England: John Wiley & Sons Ltd
- Fromm, Erich. (1956). *The Art of Loving*. New York: Herper and Row.
- Fromm, Erich. (1963). *Disobedience as a Psychological and Moral Problem: An Essay*. New York: Holt, Rhinehart and Winston.

- Fromm, Erich. (2008). *Akar Kekerasan: Analisis Sosio-Psikologis atas Watak Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fromm, Erich. (2004). *Konsep Manusia menurut Marx*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Hall, Calvin. (1993). *Teori-teori Psikodinamik (Klinis)*. Yogyakarta: KANISIUS.
- Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 155. Ditetapkan pada tanggal 30 Juni 1998 oleh Prof. Dr. Juwono Sudarsono, M. A.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Lexy J. Moleong. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Lexy J. Moloeng. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif Edisi Revisi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Luthans, Fred. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: ANDI.
- M. Djauzi Moedzakir. (2010). *Desain dan Model Penelitian Kualitatif (Biografi, Fenomonologi, Teori Grounded, Etnografi, dan Studi Kasus)*. Malang: FIP UNM.
- Makmuri Muchlas. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Meriam Budiardjo. (2008). *Dasar-dasar Ilmu Politik*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Miles B Matthew B., & Huberman, Michael. (1992). *Analisa Data Kualitatif*. (Alih bahasa: Tjetjep Rohendi Rohidi). Jakarta: UI Press.
- Moorhead, Gregory, & Griffin, Ricky W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Murchison, Julian M. (2010). *Ethnography Essentials Designing, Conducting and Presenting Your Research: Research Methods for the Social Sciences*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ndraha, Taliziduhu. (1997). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Novri Susan, M.A. (2009). *Sosiologi Konflik dan Isu-isu Konflik Kontemporer*. Jakarta: KENCANA PRENADA MEDIA GROUP.
- O M Hotepo, A S S Asokere, I A Abdul Azeez, S S A Ajemunigbohun. Empirical Study of the Effect of Conflict on Organizational Performance in Nigeria. *Business and Economics Journal*. 2010. Vol 2010: BEJ-15. Lagos State University.

- Sentot Imam Wahjono. (2010). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Sharf, Richard S. (2012). *Theories of Psychotherapy and Counseling: Concepts and Cases, 5th Edition*. Belmont, USA: A Division of Cengage Learning, Inc.
- Spradley, James P. (1997). *Metode Etnografi: The Ethnographic Interview (terjemahan)*. Yogyakarta: Tiara Wacana Yogya.
- Sugiyono. (2010). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sulisworo Kusdiyati, dan Irfan Fahmi. (2015). *Observasi Psikologi*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Yustinus Semiun OFM. (2006). *Kesehatan Mental I*. Yogyakarta: KANISIUS.

**L
A
M
P
I
R
A
N**

LAMPIRAN I

CATATAN ASSESSMENT SUBJEK ANU

A. Identitas Informan

Nama Informan	: ANU (Inisial)
Usia	: 19 tahun
Organisasi	: Organisasi Intra Kampus (UKMF)
Alamat	: -
Jenis Kelamin	: Perempuan
Semester	: III

B. Pemilihan Informan

Pemilihan Informan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Peneliti mengamati fenomena dan mencari informan berdasarkan kriteria penelitian. Peneliti mengetahui ANU dari adik tingkat peneliti yang dekat dengan ANU. ANU terlibat dalam kepanitiaan Ospek sebagai sie acara. Adik tingkat peneliti (A), mengatakan ANU sangat tertekan karena banyak memiliki tugas untuk organisasi luar (ekstra) sebagai alat pencitraan politik. Hal ini tentu saja bertolak belakang dengan nurani ANU yang sama sekali tidak memiliki ketertarikan pada politik.

C. Tabel Kesesuaian Informan dengan Penelitian Etnografi (Spradley, 1997)

Indikator	Hasil Analisis
Wawasan informan mengenai kebudayaan yang ditemukan di organisasi mahasiswa UNY	Informan memiliki wawasan yang luas terutama mengenai organisasi dan politik kampus. Informan RS sering membaca buku dan berdiskusi lintas budaya dengan orang-orang yang ada disekitarnya. Informan sangat memahami kultur organisasi dan perilaku orang-orang dalam berpolitik di organisasi.
Konsep yang digunakan oleh informan untuk mengklasifikasikan pengalaman mereka	Informan membuat perencanaan untuk melawan sistem yang “cacat” dalam organisasi kampus.
Cara informan mendefinisikan konsep-konsep penelitian	Informan mendefinisikan konsep penelitian sebagai cara peneliti untuk memperoleh penyelesaian dari masalah sosial yang ada di suatu setting budaya.
Teori yang digunakan oleh informan untuk menerangkan pengalaman	Informan menggunakan studi komparasi dengan budaya yang

mereka	ditemui dalam organisasi di kampus.
Cara peneliti menerjemahkan pengetahuan budaya informan ke dalam suatu deskripsi kebudayaan yang dapat dimengerti oleh rekan peneliti	Dengan melakukan analisis kultural.

D. Kriteria Informan (Spradley, 1997)

No	Kriteria	Kesesuaian
1	Enkulturasi penuh	Informan mengetahui budayanya dengan baik
2	Keterlibatan langsung	Informan terlibat di organisasi intra dan ekstra kampus.
3	Suasana budaya yang tidak dikenal	Peneliti tidak pernah bersentuhan dengan organisasi ka.
4	Cukup waktu	Informan bersedia meluangkan waktu.
5	Non analitik	Informan sangat terbuka

		dan tidak analitik terhadap tinjauan penelitian etnografer.
--	--	---

LAMPIRAN 2

CATATAN ASSESSMENT SUBJEK AS

A. Identitas Informan

Nama Informan	: AS (Inisial)
Usia	: 21 tahun
Organisasi	: Organisasi Intra Kampus (Penelitian) dan Ekstra Kampus (Rohaniah)
Alamat	: Jawa Barat
Jenis Kelamin	: Perempuan
Semester	: VIII

B. Pemilihan Informan

Pemilihan Informan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Peneliti mengamati fenomena dan mencari informan berdasarkan kriteria penelitian. Peneliti tidak mengenal AS sebelumnya. Nama AS direkomendasikan oleh seorang *key informan* yang berinisial WDU (mahasiswa). Peneliti bertemu dengan SA dalam sebuah acara diskusi, kemudian tindaklanjuti dengan pertemuan pribadi.

C. Deskripsi Singkat Informan

Catatan Anekdote yang didapatkan dari hasil observasi terhadap informan mendapatkan deskripsi mengenai diri informan, berikut pemaparannya:

Informan merupakan mahasiswa yang dikenal dengan segudang prestasinya di bidang akademik. AS sangat akrab di kalangan mahasiswa, dosen, dan birokrasi kampus. AS aktif di organisasi kampus sejak awal masa kuliah. AS berasal dari suku sunda. Memiliki jiwa sosial dan kepekaan sosial yang tinggi. Hal ini dibuktikan dengan keaktifannya pada komunitas-komunitas sosial dan pengabdian. AS adalah mahasiswa yang periang, cerdas, aktif, intuitif, konfrontatif, memiliki kemampuan beretorika dengan baik, supel, ramah, enerjik, memiliki semangat yang tinggi, analitis, dan sopan.

WDU mengenal AS sejak lama. Mereka pernah berbagi keluh kesah di organisasi dan merasakan budaya yang unik di dalamnya. Peneliti menemukan keunikan pada diri informan. Meskipun informan cenderung menarik diri dan menolak untuk berkecimpung dalam politik kampus (pada organisasi tertentu: organisasi ekstra kampus), informan memiliki kemampuan untuk bertahan dan mengaktualisasikan diri untuk menunjukkan eksistensinya di lingkup kampus. Peneliti ingin mengetahui lebih lanjut bagaimana informan dapat menemukan jati diri setelah mempelajari budaya organisasi mahasiswa di UNY.

D. Tabel Kesesuaian Informan dengan Penelitian Etnografi (Spradley, 1997)

Indikator	Hasil Analisis
Wawasan informan mengenai kebudayaan yang ditemukan di	Informan mempelajari budaya organisasi di UNY sejak pertama kali

<p>organisasi mahasiswa UNY</p>	<p>memasuki dunia kampus. Informan telah aktif di organisasi ekstra di SMA. Informan memiliki rasa penasaran yang tinggi terhadap kelompok dominan yang ada di UNY akan tetapi menemukan ketidakcocokan dengan prinsip pribadi informan.</p>
<p>Konsep yang digunakan oleh informan untuk mengklasifikasikan pengalaman mereka</p>	<p>Informan menggunakan konsep <i>spirit journey</i> dan aktualisasi diri. Konsep ini menitikberatkan pada pencarian jati diri melalui ilmu agama.</p>
<p>Cara informan mendefinisikan konsep-konsep penelitian</p>	<p>Informan mendefinisikan konsep penelitian dengan komparasi budaya antar organisasi dan lingkup organisasi.</p>
<p>Teori yang digunakan oleh informan untuk menerangkan pengalaman mereka</p>	<p>Informan mengungkapkan pengalaman dengan gamblang. Bebas dan terarah. Informan tetap menjaga hal-hal yang dirasa mengandung sisi menjelek-jelekkan</p>

	atau menjatuhkan X pihak.
Cara peneliti menerjemahkan pengetahuan budaya informan ke dalam suatu deskripsi kebudayaan yang dapat dimengerti oleh rekan peneliti	Dengan melakukan analisis dikotomi (untuk memudahkan pemahaman rekan peneliti).

E. Kriteria Informan (Spradley, 1997)

No	Kriteria	Kesesuaian
1	Enkulturasi penuh	Informan mengetahui budayanya dengan baik
2	Keterlibatan langsung	Informan terlibat di organisasi intra kampus dan ekstra kampus hingga saat data ini diambil.
3	Suasana budaya yang tidak dikenal	Peneliti meninjau fenomena yang ada di lapangan.
4	Cukup waktu	Informan bersedia

		meluangkan waktu hingga penelitian menemukan titik jenuh
5	Non analitik	Informan sangat terbuka dan tidak analitik terhadap tinjauan penelitian etnografer.

LAMPIRAN 3

CATATAN ASSESSMENT SUBJEK KJ

A. Identitas Informan

Nama Informan	: KJ (Inisial)
Usia	: 20 tahun
Organisasi	: Organisasi Intra Kampus (DPM UNY dan BEM FIP UNY)
Alamat	: -
Jenis Kelamin	: Perempuan
Semester	: VII

B. Pemilihan Informan

Pemilihan Informan dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Peneliti mengamati fenomena dan mencari informan berdasarkan kriteria penelitian. Peneliti mengenal KJ akan tetapi jarang berkomunikasi dan tidak akrab. Peneliti mengetahui kasus KJ dari teman peneliti yang merupakan kakak kelas dari KJ.

C. Deskripsi Singkat Informan

Catatan Anekdote yang didapatkan dari hasil observasi terhadap informan mendapatkan deskripsi mengenai diri informan, berikut pemaparannya:

Informan merupakan mahasiswa yang memiliki semangat tinggi dalam bekerja dan beraktivitas. Informan juga memiliki antusiasme tinggi terhadap

isu-isu yang berkembang di kampus karena informan berada di lingkungan (kelas) yang memiliki latar belakang (organisasi ekstra) yang berbeda-beda. KJ merasa kecewa dengan kondisi yang dia temukan di BEM FIP, karena berbeda jauh dengan organisasi yang dia ikuti sebelumnya dalam tataran universitas. KJ merupakan mahasiswa yang aspiratif dan berani mengungkapkan unek-unek serta pemikiran-pemikirannya. KJ sempat tenggelam dalam beberapa agenda penting BEM FIP seperti kepanitiaan sekolah panitia dan pemandu Ospek dan beberapa agenda lain. KJ juga jarang muncul di sekretariat, dia merasa kurang nyaman dengan lingkungan yang ada di sekitarnya.

D. Tabel Kesesuaian Informan dengan Penelitian Etnografi (Spradley, 1997)

Indikator	Hasil Analisis
Wawasan informan mengenai kebudayaan yang ditemukan di organisasi mahasiswa UNY	Informan baru mengetahui budaya organisasi kampus ketika menemui benturan kepentingan dan realitas sosial dalam organisasi pada akhir tahun pertamanya di organisasi.
Konsep yang digunakan oleh informan untuk mengklasifikasikan pengalaman mereka	Informan menggunakan konsep debat untuk mempertanyakan eksistensi dirinya di dalam organisasi. Termasuk golongan manakah

	informan, berasal dari manakah informan dan berada di lingkungan manakah informan.
Cara informan mendefinisikan konsep-konsep penelitian	Informan mendefinisikan konsep penelitian sebagai jalan untuk mencari solusi. Informan menjadikan peneliti sebagai media berbagi dan berkatarsis.
Teori yang digunakan oleh informan untuk menerangkan pengalaman mereka	Informan mengungkapkan pengalaman secara ekspresif dan detail. Informan merasa menjadi korban politik organisasi.
Cara peneliti menerjemahkan pengetahuan budaya informan ke dalam suatu deskripsi kebudayaan yang dapat dimengerti oleh rekan peneliti	Dengan melakukan analisis dikotomi.

E. Kriteria Informan (Spradley, 1997)

No	Kriteria	Kesesuaian
1	Enkulturasi penuh	Informan mengetahui budayanya dengan baik
2	Keterlibatan langsung	Informan terlibat di organisasi intra kampus, yaitu lembaga legislatif dan eksekutif.
3	Suasana budaya yang tidak dikenal	Peneliti belum mengenal budaya organisasi yang ada di UNY. Peneliti hanya mengetahui budaya organisasi yang ada di FIP.
4	Cukup waktu	Informan bersedia meluangkan waktu.
5	Non analitik	Informan sangat terbuka dan tidak analitik terhadap tinjauan penelitian etnografer.

LAMPIRAN 4

TRANSKRIP WAWANCARA I SUBJEK AS

Tempat: Ruang Pribadi Informan

Tanggal: 25 Maret 2016

Pukul : 16:00 WIB

“Hallo mbak S, sekarang lagi sibuk apa nih?”

“Lagi sibuk biasa mbak, masih ikut beberapa komunitas..”

“Wah piagamnya banyak ya.. ini nih bedanya mapres sama mahasiswa kupu-kupu, hehehe”

“Ah itu mah apaan.. Cuma piagam mbak”

“Oh iya, jadi begini.. saya sekarang lagi ada penelitian mbak. Penelitian saya tentang perilaku organisasi mahasiswa yang akan saya eksplorasi melalui pemisahan karakter Erich Fromm,”

“Erich Fromm itu tokohnya anak BK ya mbak haha. Oke.. penelitiannya keren ya hehehe”

“Ahahah.. doakan lancar ya mbak. Oh ya, metode yang saya gunakan etnografi, pendekatan yang saya lakukan adalah kualitatif. Mungkin nanti kita akan melakukan 6-8 kali wawancara, sampai data saya jenuh mbak. Saya tau informasi tentang apa yang telah mbak S ini alami dari teman saya yang namanya ‘W’, dia yang memberitahukan kepada saya kalau mbak S ini pernah mengalami benturan prinsip dengan organisasi di UNY. Mungkin, mbak S bisa cerita sedikit, benturan apa yang dimaksud?”

“Begini mbak. Dulu kan saya ikut organisasi X (organisasi rohaniah), baru ikut kegiatannya sih. Aktif ngaji juga di sana. Setelah udah nyaman di sana, saya disuruh ikut organisasi X (organisasi eksternal kampus). Pada saat itu kan saya juga ngaji di HTI, tapi mereka belum tau kalau saya di sana. Saya dikejar-kejar, bahkan sering di sms pakai sms motivasi, kata-kata penyemangat dan selalu ditanyain mau gabung di sana enggak. S kan tipe orang yang nggak saklek ya mbak, maksudnya nggak terlalu fanatik harus ikut ini, ikut itu.. S kan masih belajar ilmu agama, jadi yang dicari memang cuman ilmunya. Sedangkan yang mereka maksud dengan tarbiyah itu tidak

sesuai dengan nilai-nilai agama. Organisasi X itu kan hanya politik yang berkedok islam. Mereka menggunakan demokrasi dan islam untuk sampai ke puncak tujuan. Ketika saya sudah capek dikejar-kejar, akhirnya saya menolak dan bilang maaf karena saya sudah ngaji di HTI, eh orang yang ngajak-ngajak saya masih tetap berusaha mengajak untuk ke organisasi X itu. Saya malah semakin banyak menemukain prinsip-prinsip yang semakin berlawanan, karena dalam Islam dakwah tidak harus dipaksakan. Akhirnya saya bilang ke orang yang mengajak kalau organisasi X itu tidak seprinsip dengan saya. Saya mengatakan kalau organisasi X itu menggunakan Islam dan demokrasi untuk mencapai kekuasaan. Setelah saya mengatakan itu orang yang mengajak saya langsung bersikap berbeda. Yaa intinya saya dijauhi, jadi merasa terintimidasi”

“Lalu bagaimana mbak bisa berpendapat kalau organisasi X itu memiliki kecenderungan untuk seperti itu sedangkan mbak saja belum pernah masuk di dalamnya?”

“Penerimaannya mbak. Orang-orang yang seperti ini itu mengeksklusifkan diri. Orang-orang disana berkelompok dengan orang-orang yang penampilannya sama kayak mereka. Mereka nggak mau berbaur dengan orang lain yang mungkin dari segi penampilan ilmu agamanya kurang. Tapi kalau saya cenderung terbuka mbak orangnya. Meskipun pakaian saya seperti ini saya tetap main kok sama mereka yang masih biasa saja”

“Juga dari cara mereka meminta saya masuk saya tidak suka. Kesannya seperti memaksa. Saya memperhatikan ketika pemilwa misalnya, mereka mengcover calon yang mereka usung jauh-jauh hari. Bahkan calon yang di usung ‘diharuskan’ untuk dipilih oleh massa mereka. Tanpa mempertimbangkan calon yang lain. Dan yang lebih lagi, saya pernah mau mempertemukan organisasi X dengan HTI. HTI sudah setuju untuk bertemu diskusi bersama, namun organisasi X menolak. Itu kan berarti organisasi X ini menolak paham islam yang lain. Ada egoismenya”

“Berarti mereka kesannya masih seperti memberikan sekat ya mbak di kalangan mahasiswa yang bukan termasuk dari kelompok mereka.. Lalu apa yang membedakan organisasi X ini dengan organisasi islam yang lain mbak?”

“Saya tipe orangnya memang suka menjajal, terutama kalau ilmu agama saya memang haus akan itu. Hampir semua organisasi islam saya sudah pernah memasuki. Termasuk di HTI, di Muhammadiyah, dan di salafi, Kammi juga pernah. Tapi di sana saya bukan langsung terus jadi anggota. Tapi menguji diri dulu dan mengkaji mana organisasi yang cocok. Pemahaman setiap organisasi kan berbeda. Misalnya HTI, demokrasi kan suatu sistem yang dibuat oleh manusia. Jelas itu nggak boleh kan. Kita mau mempertahankan Indonesia kita harus menerapkan sistem khilafah. Jadi kalau HTI lebih berpikir untuk membuat sistem islam, menerapkan dan mendakwahkan sistem islam di Indonesia gitulah istilahnya. Tapi yang membedakan

itu kalau Kammi menggunakan demokrasi untuk mencapai kekuasaan. Mereka berpikirnya mau nggak mau harus seperti itu. Mereka menggunakan sistem yang ada. Sistem demokrasi setelah jatuh ke tangan orang mereka akan diubah menjadi sistem islam. Kalau muhammadiyah.. karena muhammadiyah ini lebih fokus ke pendidikan, mereka lebih memperbaiki tarbiyah (pendidikan). Salafi juga beda lagi, tapi goal akhirnya juga sama. Intinya kita harus mentarbiyah diri sendiri dulu, baru keluarga, masyarakat dan Indonesia. Karena kita belum bisa terjun ke politik sebelum kita ngerti ilmu agama. Jadi kita tu harus beneer-beneer berpegangan ke situ. Contohnya cadaran”

“Waaah berarti pengalaman organisasi ekstranya banyak yaa..”

“Iya soalnya saya juga mencari sih mana yang cocok untuk saya. Dan sekarang saya ada di salafi”

“Mbak berarti kalau Kammi pakai demokrasi sebagai kendaraan politik mereka juga berafiliasi dengan parpol dong? Lalu HTI, Salafi dan NU atau Muhammadiyah juga seperti itu dong?”

“Walaupun kita tujuannya mau menguasai pemerintahan tapi jangan sampai kita menggunakan demokrasi untuk mencapai kekuasaan. Yang kelihatan banget itu ya gesekan antara Kammi dengan HTI mbak. Kalau salafi dan yang lain itu lebih ke ya tadi menekankan diri sendiri dulu baru negara. Kalau NU saya kurang tahu, karena memang tidak pernah di sana sih mbak”

“Menurut mbak S ini, apakah banyak yang merasakan hal yang sama dengan yang mbak S rasakan? Seperti merasa terintimidasi dan berbeda prinsip itu tadi?”

“ada, banyak. Namun mereka cenderung mengungkapkan rasa tidak sukanya terhadap organisasi X dengan frontal”

“Dengan frontal? Misalnya seperti apa mbak?”

“Misalnya dengan menyindir, tidak mengikuti program kerja bersama, kehilangan partisipasi, bahkan sampai tindakan yang tidak rasional seperti mengobrak-abrik sekretariat. Ketidaksukaan mereka ungkapkan dengan cara yang tidak manusiawi. Dengan mengucilkan dan menyebarkan virus sinisisme, stereotype”.

“Oh iya, mengenai sekre yang diobrak-abrik itu, mbak juga tahu ya kasusnya? Kalau kasus yang di Fakultas X sewaktu penyelenggaraan Ospek mbak S juga tau?”

“Walaupun saya tidak terlibat tapi saya juga mengikuti, kasus yang fakultas X itu tidak diperbolehkan masuk ke GOR kan?”

“Iya mbak, kebetulan waktu itu saya juga bertugas meliput berita, jadi yaa sekalian mengamati. Banyak yang terlalu frontal dan vulgar menyampaikan ketidaksepakatan dan kehendak, ini fenomena yang saya temukan di lapangan”.

“Baik mbak, saya sudah dapat poinnya, karena ini baru permulaan saya rasa kita lanjutkan wawancara lagi untuk sesi berikutnya saja ya? Ternyata yang mbak S ini alami sesuai dengan penelitian saya. Setelah ini saya akan menindaklanjuti. Mbak S berhak mendapatkan laporan penelitian dari saya ketika sudah selesai nanti, agar hasilnya lebih baik”

LAMPIRAN 5

TRANSKRIP WAWANCARA II SUBJEK AS

Tempat: Garden Cafe

Tgl. : 29 Maret 2016

Pkl. : 18:30-20:00 WIB

“Bawa jas hujan?”

“Bawa mbak, tapi percuma sih saya nggak pakai helm soalnya”

“Mbak maaf ya nunggu lama, ini tadi habis kumpul sama komunitas”

“Iya nggak papa mbak.. Silakan dilanjutkan kalau belum selesai, saya ini sambil baca-baca kok”

“Udah kok udah, itu cuman lagi pada diskusi aja, bisa ditinggal. Yap jadi gimana mbak?”

“Oh iya, kemarin ini kan kita sudah bersepakat ya mbak mengenai penelitian saya tentang organisasi di UNY. Nah hari ini saya ingin tanya-tanya lagi”

“Iya, nggak papa, silahkan mbak”

“Mbak S ini kan mahasiswa yang aktif di organisasi universitas ya.. mungkin bisa cerita sedikit bagaimana kondisi di sana mbak? Saya kan juga pengen tahu aktivitas yang dilakukan mbak S ini apa saja.. hehe..”

“Kalau di organisasi saya kan ini lebih kekeluargaan ya mbak. Jadi, orang lain itu bakalan menilai kita bagus kalau kita ada. Itu yang saya rasakan..”

“Iklim?”

“Iklimnya itu bagus, jadi tidak ada saling menjatuhkan. Tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi untuk masyarakat. Jadi misalnya ada anggota yang nggak aktif itu ditanya, kalau ada yang sakit rame-rame dijenguk. Kalau ada anggota yang pasif yang kurang kontributif nanti akan dibimbing dari awal. Saya merasa bisa jadi mahasiswa berprestasi itu ya karena organisasi ini”

“Hubungan antara senior atau orang-orang yang ada distruktur atas dengan yang dibawah itu bagaimana ya mbak?”

“Ada program yang mempertemukan kita dengan alumni. Tapi komunikasi diantara mereka kurang baik. Alumni merasa kurang dianggap. Itu pas pengurusan saya”

“Kalau masalah interpersonal mbak yang pernah dialami?”

“Masalahnya ya masalah yang lucu mbak, masalah kecemburuan. Kecemburuan misalnya ketika saya dekat sama siapa, itu ada yang cemburu”

“Ketika mbak S ini melihat fenomena di organisasi UNY kira-kira ada yang senasib sama mbak dalam hal menarik diri atau disingkirkan dalam organisasi?”

“Jelas.. banyaknya malah dia malah orang-orang yang sudah paham tentang masalah agama dengan mengikuti organisasi agama yang lain. Kecuali memang orang-orang yang mendapatkan perlakuan yang tidak mengenakan di kajian atau organisasi itu, yaudah akhirnya dia meninggalkan organisasi itu. Ini juga berkaitan dengan ideologi sih”

“Ada seorang key informan saya yang saya tanya, mereka dan organisasi yang lain itu kan memperjuangkan nilai yang sama lalu kenapa dia malah terkesan tidak segaris, padahal sama-sama organisasi ekstra islam”

“Ini bicarannya organisasi islam kan? ya jelas berbeda. Pasti ada yang membedakan, walaupun sebenarnya tujuan organisasi itu sama, untuk negara islam. Jadi kalau HTI itu kan menganggap demokrasi itu sistem yang dibuat oleh manusia, jadi nggak baik. Kalau Kammi itu menggunakan demokrasi sebagai alat untuk mencapai kekuasaan, jadi kita menggunakan sistem untuk menciptakan sistem yang baru, sistem agama islam. Jadi kalau HTI itu kalau diibaratkan, kita masuk di kandang macan. Untuk masuk ke kandang macan dan mencuri emas di sana kita harus terjun langsung, berani kotor. Kalau muhammadiyah itu kan lebih ke pendidikan. Kalau di salafi beda lagi, kita intinya harus mentarbiyah diri sendiri dulu baru keluarga baru masyarakat. Harus bener dan berpegangan ke alquran dan assunah dulu. Misalnya cara memakai cadar. Dan sekarang saya lagi ngaji di salafi”

“Tapi yang kelihatan bertentangan banget dan kelihatan itu HTI sama Kammi, karena ya mereka berbeda cara, itu saja sih”

“Islam itu kan meliputi berbagai macam segi kehidupan, yang membuat gesekan terjadi itu ya tadi. Kalau HTI itu itu dia sama sekali tidak mau menggunakan sistem demokrasi”

“Lalu bagaimana mbak S ini menanggapi konflik yang ada di sana?”

“Pertama saya nggak larut-larut dalam kebencian ya. Kedua kita bisa belajar dari organisasi tersebut. Saya kadang juga capek mencari-cari organisasi yang terlepas dari kepentingan seperti itu”

“Melihat kecenderungan untuk berkubu dalam mencapai kekuasaan melalui power and status, mbak sendiri ada usaha untuk mencerahkan mahasiswa yang ada di bawah mbak nggak?”

“Kontribusiku ya? Aku juga memberikan itu, suka diskusi dengan mereka juga. Saya juga jelaskan sama mereka. Saya kasih tau, aku ngomong sesuai dengan apa yang aku alami”

“Kalau ada kebijakan yang mbak S ini tidak setuju?”

“Itu biasa, jadi di organisasi saya juga sering menemukan. Jadi dulu ada di X (organisasi intra agama kampus), tapi karena aku jadi minoritas suaraku ya kurang di dengar. Saya kasih tau dia”

“yang membuat saya serem itu sikap yang ditampakkan mereka itu tidak sesuai dengan apa yang terjadi. Ada oknum yang menjaga pandangan lah, tapi di belakang sms an, pegangan tangan yaa gitu”

“Mbak, aku boleh tau tentang masa lalu dan latar belakang mbak? Dulu pas di smp atau sma suka berorganisasi?”

“Iya saya suka ikut organisasi, dari mulai SD malah, SMP ikut OSIS, pramuka, jadi aktivis sekolah lah. Kalau SMA juga ikut organisasi, misalnya keagamaan, pustakawan, pramuka sama badminton. Aku lebih suka sama kegiatan yang non akademik. Di SMA beberapa kali menjabat”

“Kalau di keluarga posisi mbak gimana?”

“Kalau bapak ibu memang pola asuhnya keras ya. Aku akhirnya jadi anak yang tidak suka dimanja. Saya itu sudah ditanamkan oleh orang tua untuk mandiri. Saya anak pertama dari empat bersaudara. Cuman, ya tidak sepenuhnya saya menjadi sosok yang bisa dibanggakan. Kadang masih kayak anak kecil”

“Pengalaman masa kecil yang paling menguras pikiran mbak S?”

“Orang tua kan nikahnya karena terpaksa. Mereka memiliki masalah yang imbasnya pasti akan ke anak-anak juga sampai berimbas juga ke ekonomi. Masa kecil saya sudah dilepas. Udah mulai bringas karena kurang mendapat perhatian dari orang tua. Saya itu seperti ditelantarkan orang tua, kayak nggak punya orang tua. Aku selalu ingin membuktikan pada orang-orang meskipun aku punya masalah kayak gini tapi aku bisa lhoo. Dulu saya sering dianggap bodoh, masuk sekolah belum bisa baca belum bisa nulis. Gimana caranya saya bisa baca. Itu sampai aku ngumpulin

bahan-bahan bacaan. Terus dulu waktu SMA, mau masuk kuliah, orang tua saya bersedia membiayai kuliah kedokteran. Tapi malah ibu yang tadinya memberikan harapan dengan uang tabungannya. Cuma karena uang tabungannya kepakai buat sesuatu saya kecewa. Selama ini aku udah belajar giat sampai akhirnya diterima tapi ibu bilang nggak bisa membiayai. Aku sempet marah sama ibu gara-gara kedokteran terpaksa harus dilepas. Bahkan aku nggak punya kesempatan lagi untuk kuliah. Aku sempet kabur juga waktu itu. Aku mikir kenapa orang tua selalu menjanjikan sesuatu ke anak anaknya tapi pada akhirnya nggak bisa memenuhi janji itu. Lalu saya ke guru BK dan dibuka pikiranku, apa sih yang selama ini aku kejar. Dan akhirnya aku sadar itu ambisiku saja, akhirnya walaupun nggak di kedokteran aku mengarahkan diri untuk menerima dan menyadari kalau cita-citaku konvensional banget. Aku pengen jadi dokter yang bidangnya kesehatan itu. Akhirnya aku diajak untuk masuk ke slb sama temen, lalu tiba-tiba aku pengen masuk ke PLB. Aku waktu itu nggak bisa lanjutin kuliah terus ikut bidikmisi. Aku bawa lembar surat tidak mampu. Tapi ibu itu bilang kamu ngapai ikut ikut begituan? Memangnya ibu nggak bisa membiayai? Ibu bisa biayai kamu kuliah tapi tahun depan. Aku nggak diijinin. Terus akhirnya aku nekat sendiri. Ngurus semua sendiri. Sampai ketemu pak lurah aku nangis buat minta surat keterangan tidak mampu. Aku malah curhat sama pak lurah. Tapi pak lurah nyaraninnya aku harus bilang sama bapak. Yaudah aku mohon sama bapak sampai nangis dan akhirnya bapak mau ke kelurahan untuk bikin surat keterangan tidak mampu. Akhirnya aku diterima”

LAMPIRAN 6

TRANSKRIP WAWANCARA III SUBJEK AS

Tempat : Kediaman Pribadi Informan

Tanggal : 02 April 2016

Pukul : 19:30-21:00

“Mbak hari ini kita akan membicarakan hal yang sangat menarik. Kita fokus pada budaya organisasi yang ada di UNY, gimana?”

“Oke mbak, boleh-boleh aja”

“Pertama kita akan membahas mengenai Ospek, apa yang mbak S ini ketahui tentang Ospek dan seberapa berperan organisasi yang dominan itu pada penyelenggaraan Ospek?”

“Jadi ketika Ospek itu kan saatnya organisasi itu untuk mengkader maba-maba. Kalau saya dulu, awalnya saya diikutkan ke pendaftaran tutorial PAI, waktu itu di lantai dua masjid mujahidin. Saya mengisi form dan ditanya beberapa kali. Pada riwayat organisasi saya cantumkan organisasi ekstra yang saya ikuti sejak SMA, yaitu HTI. Dari sana orang-orang yang memiliki kompetensi seperti yang mereka inginkan disaring. Seperti yang pernah jadi aktivis Osis dan Rohis misalnya. Setelah itu mereka akan dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan. Kalau dulu saya disuruh maju buat penyematan mahasiswa baru pada saat Ospek. Setelah itu, saya di hubungi oleh beberapa orang yang mengajak saya buat gabung di organisasi SKI tingkat fakultas. Begitu saya masuk di sana, saya mulai merasa ini ada yang tidak beres. Mulai dari caranya mengajak saya yang terkesan memaksa kemudian cara mereka menjauhi saya ketika saya menolak ikut kegiatan pengkaderan yang pertama. Saya sempat vakum 2 bulan nggak mau ikut organisasi apapun gara-gara jenuh dengan perlakuan yang seperti itu”

“Sempat vakum ya mbak? Kalau untuk mengikuti kegiatan ospek dalam kepanitiaannya?”

“Oh kalau itu saya tidak mau, karena saya sudah tahu sebenarnya ospek itu milik siapa”

“Boleh tau mbak jenuh dengan perlakuan yang seperti apa waktu itu mbak?”

*“Setiap hari saya dihubungi, di sms, mereka sangat ramah waktu itu. Saya diikutkan ngaji. Saya suka ngaji, tapi bukan ngaji yang seperti itu yang saya maksud. Waktu tutorial misalnya, saya merasa apa yang tentor tentor sampaikan itu adalah hal-hal yang menurut saya bukan ngaji. Malahan nggak jelas, konten sama tentornya. Dan setelah saya tahu, ternyata tutorial itu hanya untuk penjarangan dan pemantauan mahasiswa-mahasiswa di UNY saja. Saya kan satu kos sama namanya mbak Se**, jadi mbak Se** ini dari HTI juga. Dia juga merupakan mahasiswa yang diasingkan di sini. Dijauhi. Adalagi namanya mbak A**, sama mbak K*****, kalau seangkatan saya ya R**, H*****, S*****, dan masih banyak lagi. Mbak Se** ini lah yang menjadi tempat sharing saya ketika saya mulai merasakan apa yang dia alami dulu. Ketika saya menolak untuk ikut pengkaderan tahap 1 mereka sebutlah mas H*****, saya bilang ke mas H***** ini bahwa yang mereka perjuangkan itu bukan islam, tapi kekuasaan. Setelah mas H***** ini saya kasih jawaban seperti itu dia jawab ‘Oh iya, S ini kan adeknya mbak Se** ya, pantas’, setelah itu saya mulai tidak suka dengan tanggapan dari mas mas yang mengajak saya itu. Bukan Cuma satu mbak yang mengajak saya, ada mas mas itu, mbak L***** juga. Kemudian saya dimasukkan ke grup liqo milik mbak L itu. Semenjak saya menolak, saya dijauhi. Jangankan dihubungi via sms, saling menyapa pun tidak. Dari sana saya berfikir, berarti memang ada yang tidak beres di sana”*

“Apalagi mbak yang menurut mbak masih mengganjal terkait dengan perlakuan mereka?”

“Ada mbak, mereka terlalu mengeksklusifkan diri. Mereka tidak mau membaaur. Dengan HTI terutama. Saya sempat mau mempertemukan mereka melalui suatu forum dimana organisasi K ini sama HTI saya pertemuan. Istilahnya saya ingin tahu argumen dan cara berpikir mereka. Bukannya mau mengadu, saya hanya ingin diyakinkan mana yang lebih terbuka. HTI sudah menyetujui akan berdiskusi dengan saya dan organisasi K ini, tapi dari pihak sananya tidak mau, menolak dan beralasan. Padahal saya sudah meminta waktu yang mereka bisa luang saat itu, tapi tetap saja mereka tidak mau”

“Kalau sewaktu Pemilu?”

*“Yang saya amati itu dulu ketika mas H, mas R dan mas Ru ini mencalonkan diri menjadi ketua Bem fakultas. Mereka mengumpulkan masa. Dan masa yang datang dari organisasi K atau Basic movementnya organisasi K mereka HARUS memilih mas H atas nama Islam. Mereka tidak menggunakan alasan yang lebih detail. Intinya HARUS. Dari sana saya Cuma *mengernyitkan alis* kenapa HARUS?”*

“Skema politik seperti apa yang mbak S ini amati sewaktu penyelenggaraan Ospek”

“Pertama tadi yang tutorial. Yang kedua itu tentang plotting panitia dan pemandu ospek. Kebanyakan dari mereka, sekitar 70 persen lah. Ketiga, pembicara dalam

ospek termasuk MC dan sebagainya. Keempat masalah pendanaan ketika Ospek, mereka juga bermain di sana. Kelima database dari ospek yang mereka manfaatkan untuk menjangkau mahasiswa baru”

Lanjut dengan membaca skema politik organisasi yang dominan di UNY

“Jadi sebutlah kita ini berada di UNY yang memiliki sayap kanan dan sayap kiri. Saya menuliskan macam-macam organ intra dan ekstranya sekaligus ya mbak”

“Iyaa”

“Nah kira-kira pandangan mbak gimana? Bisa memberikan deskripsinya mbak?”

“Bisa, jadi organ intra dan ekstra meskipun kelihatannya terpisah memiliki hubungan yang sangat kental. Saling mempengaruhi. Organ ekstra masuk membawa ideologi mereka kemudian mengendarai organ intra untuk mendapatkan masa dan menang secara kebijakan. Kendaraan yang dimaksud adalah program kerja organisasi intra. Organisasi intra disokong penuh untuk pendanaannya oleh dekanat (birokrasi) sedangkan organisasi ekstra disokong penuh untuk pendanaannya dari organ parpol maupun ormas. Jadi masa di kampus ini nantinya akan diarahkan untuk ke politik praktis yang lebih luas lagi”

“Dan yang saya amati, gerakan yang paling dominan itu bergerak secara sembunyi-sembunyi. Untuk saat ini mereka memperjuangkan sistem republik mahasiswa, untuk kemudian bergerak lebih berani. Padahal untuk republik mahasiswa ini gerakan politiknya sangat keras dan terlihat benturan ideologi dan kepentingannya. Masing-masing organisasi tentu saja berbeda”

“Di fakultas pun sudah dapat dipetakan ini latarbelakangnya KAMMI, ini latar belakangnya HMI, ini latarbelakangnya GMNI, ini paling banyak yang frontal. Kalau di perluas ke UNYnya sudah dapat dilihat lebih jelas siapa masa yang akan menang”

“Kalau di fakultas bahkan pendamping mahasiswa dan beberapa perangkat birokrasi justru mengukuh dengan organisasi dominan itu, berarti ada hubungan saling tarik menarik antara ini (birokrasi/kemahasiswaan) dengan ini (parpol dan ormas). Sedangkan kepentingannya masing-masing tentu saja berbeda”

“Kalau saya lihat pola pengkaderan mereka sangat sempurna, hingga saat ini mereka masih yang terkuat. Sejak dulu, lini kekuasaan oleh mahasiswa selalu jatuh ke tangan mereka. Inilah yang kemudian membuat mahasiswa lain sulit bergerak dan mengembangkan diri. Mereka yang sudah disingkirkan padahal memiliki kemampuan memimpin pun ikut imbasnya. Pokoknya harus dari pihak sana atau yang mudah dikendalikan oleh pihak sana meskipun bukan dari pihak sana, jika tidak—meskipun agamanya juga bagus (atau bahkan lebih bagus) pun akan mereka nomor sekian”

“Nah berarti kalau kita tarik lebih dalam lagi, kita bisa melihat mana organisasi yang superior dan mana yang minoritas..”

“Minoritas pun kalau dikumpulkan bisa kuat, sayangnya dari mereka banyak yang memilih apatis dan menghindar dari urusan organisasi, padahal mereka berkompetensi”

“Minoritas ini kita tarik lebih dalam lagi menjadi dua bagian, kita sebut bagian A dan bagian B”

LAMPIRAN 7

TRANSKRIP WAWANCARA IV SUBJEK AS

Tempat : Kediaman Pribadi Informan

Tanggal : 28 Juli 2016

Pukul : 17:00-20:00

Jadi kita lanjut yang kemarin kan yaa..

Nanti kita refleksi ke masa masa kamu pas di organisasi..

AH yaa.. boleh..

Kita bahas pas masa-masa kamu jadi aktivis, jadi organisatoris

Aduh haha

Pertama nih, aku pengen tau, tujuan kamu ikut organisasi dulunya itu apa sih?

Sebenarnya kalau ngomongin organisasi berarti juga ngomongin tujuan kelompok kan ya.. sebenarnya aku itu ikut organisasi bukan karena liat tujuan kelompoknya apa, tapi kalau aku sendiri jujur aja, yang aku kejar, kalau aku di UKMP itu, tujuan yang masih tujuan yang masih nyari eksistensi itu, juga nyari relasi. Nyari manusia yang dari skill itu juga bagus, cari orang yang ekspert di bidang yang aku cari buat diajak kerjasama. Yang kedua, supaya aku mudah cari dana ke rektorat. Kan kalau mau cari dana rektorat harus tercatat di salah satu keanggotaan UKM. Terus yang ketiga itu karna emang aku pengen ngembangin kemampuanku, soalnya aku tu kalau belajar itu lebih seneng sendiri. Bener-bener belajar sendiri gimana cara nulis itu di awal 2012, pas 2013 itu aku ikut karena pengen tergabung memang dalam organisasi, jadi ada yang menaungi. Nah, kalau itu kan tujuannya duniawi ya. Kalau organisasi yang merujuk keilmuannya ke agama, ya itu pure, murni untuk niat menambah keilmuan dalam agama.

Ketika kamu tergabung dalam organisasi aura kompetisi yang kamu rasakan di sana apa Sa?

Kalau aku aura kompetisi yang ada di ukmp malah positif. Bikin motivasi.

Kalau antara ukmp dengan organisasi lain? Ukm lain?

Oh kalau itu sih malah negatif aura kompetisinya. Ini sih yang aku tahu aja, ukmp itu kan bidang penalaran, magenta, ekspresi. Nah pak kardi itu ke ukm yang lain agak beda, kalau di ukmp langsung didanai, didukung sepenuhnya. Sementara ukm yang lain tu nggak terima, protes. Dari situ kan pas aku udah ke luar, dibawa ternyata di ukm-ukm lain. Magenta pengen dimasukin ke bidang penalaran. Karena memang yang sering diunggul-unggulkan di bidang penalaran itu ukmp. Kalau ukmp kan terwadahi dan jelas.

Jangankan sama itu sih, sama restek, juga kita sering konflik kok. Apalagi sekarang restek lagi ada proyek mobil listrik sama robot, jadi orang-orang yang ikut ukmp sama restek di tarik ulur, mereka cenderung lebih ke restek.

Berarti ada semacam kelangkaan sumber daya manusia ya di situ? Dulu kamu di bidang apa sih pas di ukmp?

Iya, tapi itu pas masih jamanku, kalau sekarang sih aku nggak tau, kayaknya udah enggak. Aku di bidang dua,

Kalau di ukmp nggak ada kan istilah-istilah politik kayak doktrinisasi, agitasi dan semacamnya?

Kalau di ukmp sih nggak ada, soalnya anak-anaknya lebih fokus berprestasi. Aura nya aura yang memotivasi.. Tapi kita untuk isu-isu politik di kampus nggak pernah ketinggalan. Soalnya kita ada wadah diskusi di ukmp sendiri, cari solusi, harusnya bagaimana, kontribusi kita, tapi kita tetep update isu-isu yang ada di kampus.

Aku pengen analisis perilaku organisasi mahasiswa kan Sa, jadi ketika kamu ada di lingkungan sosial kamu cenderung sebagai inisiator dari masalah-masalah yang tadi kamu bilang nggak sih?

Aku bisa jadi pemimpin, tapi jadi wakilnya pemimpin, egoku masih tinggi, dan care ku masih kurang sama orang. Aku juga nggak pernah jadi stimulator atau inisiator di organisasi.

Kamu sempet ikut organisasi di fakultas kan Sa? Kaya di kmip, reality dan hima? Itu budaya di sana yang kamu temukan apa?

Iya, HIMA enggak, cuman setahun jadi staff dan nggak terlalu aktif

*Kalau di Hima itu sifat ketergantungannya masih saling menggantungkan antar orang dengan tanggung jawab. Rada kurang. Beda kayak di univ. Hima P** itu emang nggak terlalu aktif sama hima hima yang lain. Kurang bergaul juga sama yang lain. Jadi mengeksklusifkan diri. Kayak jabatan gitu-gitu dilihat dari kedekatan antar anggota. Jadi malah bukan dari kompetensinya sendiri. Kalau reality itu bener-bener orang-orang yang di sana itu mulai dari nol.*

Ah yaa. Aku pertama kali liat kamu itu di agendanya reality lho haha. Liat tok tapi, nggak kenal

Oh yang eksplorasi ikut jugaaa..

Kereen nihih

Apaaan haha.. kalau di kmip, itu penuh dengan teka-teki. Kita di situ seolah-olah kaya ada yang menggerakkan. Dan ada sesuatu yang jadi tanda tanya gitu lho

Ya sebenarnya lebih ke asumtif sih.

Kayak dulu aku udah bilang nggak mau masuk tapi dipaksa, di sms, sampai ketika sakit pun bilang “gimana ayoo ayo gimanaa, jadi daftar kmip kan”. Terus kok gini banget. Ini ke semua orang apa Cuma ke aku doang. Sampai mas H pun ikut menghubungi, dan setiap hari selalu memastikan. Sampai aku mikir ini organisasi keagamaan kok tata cara hubungan lawan jenis pun nggak diatur gitu. Terus aku nggak begitu fokus di kmip karena Cuma staff juga. Intensitas ketemu orang-orangnya juga jarang. Tapi kalau datang ke agendanya sering. Sampai pas aku diajak liqo, ngefiks kan jadwal, sedangkan aku di HTI kan jadwalnya padet aku yang masih polos ya bilang aja aku masih halaqoh, muamalat, terus mereka tanya “itu acara apa”. Aku bilang HTI, nah dari situ mulai mereka langsung waah waah bermunculan. Dari situ aku kan udah mulai nggak nyaman tuh. Aku jadi makin mundur-mundur-mundur. Karena mereka langsung bersikap beda ke aku.

Terus kamu ngasih pandangan nggak ke adek tingkat tentang yang kamu alami?

Aku lebih banyak bungkam, kecuali kalau ada yang nanya. Dan aku nggak sembarangan juga harus liat-liat orangnya..

Berarti kamu ngerasa lebih merasa nyaman di organisasi lain?

Iya nyaman dalam artian bukan nyaman duniawinya ya, aku kembalikan ke syariat syariat. Bukan kenyamanan versi kita gitu.. karena ini kan organisasi agama.

Oiya ketika kamu menyebut dari HTI itu mereka langsung beda gitu yaa.. berarti mereka yang menyingkir?

Guru ngajiku pernah bilang kamu kalau ikut ini nanti resikonya gini gini gini gini. Nah aku kan belum tau apa. Aku malah penasaran dan ikut ikut aja. Padahal guru ngajiku udah mewanti-wanti, dan ternyata

Eggak menarik diri aku, cuman karena mereka aja yang malakukan penolakan karena ada unsur asas manfaat itu tadi.

Ketika kamu memisahkan diri dari lingkungan yang seperti itu kamu ngerasa kadang pengen balik lagi ke lingkungan mereka gitu nggak sih?

Enggak sih. Aku ngerasa nyaman kalau aku diterima. Kalau mereka nggak menerima ya aku pastilah akan susah untuk berbaur lagi

Kamu suka dengan jabatan?

Nggak tertarik. Aku lebih ke cari koneksi, cari temen. Soalnya buat cari-cari jabatan itu aku merasa enggak berhasil. Intinya masih perlu banyak belajar gitu lah.

Kamu dulu kan pernah cerita sempat jeda dua bulan setelah kamu mundur dari organisasi di fip.. kamu cenderung merasa dapat mengontrol emosi nggak sih ketika dihadapkan langsung pada masa-masa tersulit kamu pas jeda itu?

Aku pas itu kan kepikiran kepikiran kepikiraan terus. Emosiku emang terpancing. Cuman kalau ketemu sama yang bersangkutan yang enggak laah. Emosiku tergantung perilaku mereka aja..

Pernah mengalami perubahan mood yang tiba-tiba nggak?

Seriing. Tapi kalau di organisasi aku bisa nahan sih meskipun keliataan. Tapi kalau di kos waaa aku langung bilang gini gini gini..

Sa kamu merasaa lebih suka di atur apa bebas?

Aku pengen diatur berkaitan dengan syariat, aku harus berhijab gitu. Di satu sisi aku membebaskan untuk masalah interaksi dengan lawan jenis. Aku tu mikir ih kayaknya ribet banget deh. Kalau interaksi aja sih. Soalnya kalau aku dikasih kebebasan aku nggak bisa memanage diri. Kalau di organisasi aku nggak juga kalau diatur dan aku juga nggak suka mengatur. Aku membebaskan temen-temen yang penting masih dalam koridor.

Ketika kamu denger kata politik apa yang kamu pikirkan?

Yaa tadii kepentingaaaaaaaan terus. Nggak aku nggak suka. Aku belum menemukan makna politik secara positif.

Kamu pernah bernit ikut bem nggak sih?

Iyaa pernahah dulu. Cuman karena aku sakit itu, aku nggak jadi. Sakit selama satu semester. Mas H itu seperti udah menjanjikan sesuatu.

Sistem FIP dan UNY kan udah diatur dalam sistem politik, kamu lebih mengarah ke kepatuhan apa ke perlawanan?

Kalau misalnya kepatuhan itu sesuai dengan ideologiku ya aku patuh, tapi kalau sistem itu udah melenceng dari ideologiku ya pasti aku melawan.

Kamu merasa perbedaan gender berpengaruh nggak sama komunikasi yang sehat?

Terganggu banget.. perbedaan itu boleh, cuman terbataaas cuman beberapa hal itu. Dan pada akhirnya aku malah.. ya kayak gitu

LAMPIRAN 8

TRANSKRIP WAWANCARA SUBJEK ANU

Tempat : Gazebo FIP

Tanggal : 14 Juli 2016

Pukul : 10:00-11:09 WIB

Aku ditanyain sama si R, masalah salat Jumat itu lho mbak, aku sebenarnya aku pengen itu dipermudah. Kok malah syarat-syarat tempat salat Jumat diperibet gini. Masa harus di Mujahidin?

Iya juga sih ya.. terus solusinya gimanaa?

Koorku ngomong si R itu, bilangnyanya nanya dulu sama yang lebih tau. Pak Iklasul ini ditanya dulu, kayaknya mau dijadiin imam juga.

Kalau yang salat dhuha itu?

Kalau itu buat membentuk motivasi aja mbak, biar misalnya kita lihat temen kita salat dua rakaat, nanti yang lain juga ikut.

Oh aku kirain buat bentuk kebiasaan hehe

Iyaaa, iya juga sih mbak

Tapi kayaknya kurang pas sih kalau salat dhuha di taruh di Ospek, apalagi kalau tujuannya untuk membentuk kebiasaan, masa Cuma sehari aja dilakuin hehe

Tapi kan termotivasi kitaa mbaak, bisa buat motivasi..

Tapi itu memang pemikiran dan usul kamu sendiri ya dek?

Bukan dari sc atau tpo atau titipan 'mereka'?

Bukan mbak, itu emang murni aku kok yang usul. Bukan dari mereka haha.

Oiya dek, ospek persiapannya udah mulai rame ya? Kemarin pas maba maba banyak ke kampus itu acara apa dek?

Oh itu foto bareng mbak? Panitia ospek?

Enggak.. orang ada maba kok...

Pokonya kalian itu sibuk nyambut mabaa

Oh itu mbak, itu lagi nyambut maba mbaak, kan habis registrasi ulang yang snmptn..

Nah iya waktu itu, aku kebetulan lagi mengamati kamu, sebelum minta kamu jadi informanku. Disitu kok kayak kamu itu capek banget, melakukan apa yang kamu lakukan itu kayak dipaksakan. Kelihatan sih dari wajahmu.. bener nggak sih?

Oh pas itu pas lagi nggak bersemangat gitu ya mbaak?hihi. Ada lah. Pokoknya waktu itu pas tiba-tiba nggak ngapa-ngapain dikasih kartu.. kartu kartu tentang organisasi islam itu..

Aku itu dimarahin wisnu lagi mbak, disuruh mbagiin kartu lagi, tapi kan aku juga harus ngurusin maba. Aku itu disuruh mencitrakan itu.

Kamu kan disuruh menampilkan citra itu?

Aku kira semuanya udah baik aku itu nggak ngerti apa yang aku harus citrakan di fip. Apa aku harus sok sok suaranya halus kan nggak mungkin..

Ketika kamu menajalani ospek ini apa dek yang kamu rasain?

Kalau aku sendiri aku panitia kurang profesional, ngerasa kurang persiapan. Nah katanya yang pihak putih, aku nggak tau mereka ituu nggak tau. Mereka tu yaa kayaknya juga susah komunikasi. Sistemnya nggak jelas. Dan, aku juga nggak tau.

Oh kamu udah dapet draft ospek?

Belum, mungkin karena belum dipercayaa.

AH yaa.. tak kira kamu udah dapet haha..

Alhamdulillah

Yang dulu aku dapetnya juga nggak sengaja haha

*Fa*** udah dapet tuh mbak yang baru,*

Wah nggak tau ya, itu kan urusan dia, kalau aku nggak mau ah mencampuri urusan ini ini lagi.

(Out of record)

Tapi untuk kemarin spiritual journey, kamu tau nggak gimana keadaan orang-orang yang non islam?

Enggak mbak. Gimana?

yang non islam itu dianggurin aja dek, sama sekali nggak dikasih kegiatan apa-apa. Nah kamu ini kan ada di sie acara kepanitiaan ospek, gimana nih kira-kira kalau kaya gitu? Ospek itu kalau memang ada kegiatan yang berrbau islam, yaa dikasih lah kegiatan untuk yang beragama lain.. diarahkan..

Ya kita emang sebelum rapat acara juga udah dipikirkan untuk kegiatannya mbak, nanti dibagi ruangan-ruangan. Nah pas spiritual journey itu emang kemarin banyak yang komplain mbak ini ngapain sih kegiatannya nggak jelas. Tiap orang beda pembahasannya, nggak terarah. Nah kalau besok aku pengennya spiritual journey itu ditentukan sama kita tema nya apa dan siapa yang ngomong.. tapi kami juga masih bingung nanti yang non muslim gimana, masih belum selesai pembahasannya.

Sebenernya ada juga alternatif kalau mau diadakan solat dhuha. Dikasih alokasi waktu barang 15 menit, nah itu alokasi waktu dibebaskan, buat sholat dhuha atau enggak. Nah yang islam diarahkan untuk sholat dhuha, kalau yang non islam diarahkan ke kegiatan lain.

Tapi gatau mbak yang itu jadi apa enggak, soalnya pihak birokrasi pengen nambahi agenda pkm pkm gitu nggak tau waktunya cukup atau enggak.

Di kepanitiaan kamu merasa mendapatkan beban-beban gitu nggak?

Enggak sih kalau di kepanitiaan, tapi banyak yang kaya aku. Malah ada yang nggak masuk itu tapi dapet draft itu, akhirnya dia masuk ke kubunya "itu". Tapi yaudah karena emang kita pada dasarnya belum tau ya ngikutin itu. Yang agak gimana itu pemandu pemandunya ini maksa banget buat ngajakin rapat

Rapat apa dek?

Rapat yaa ini mbahas draft itu. Ada juga mbak-mbak pemandu yang masih meragukanku. Aku ini ke pihak manaa.

A** ini udah dicap orang yang melawan mereka ya dek?

Iyaa, dia itu cerita ke aku, aku itu salaah apa coba di cap gini gini gini

Kamu di kepanitiaan yang notabene akan muncul banyak sekali tantangan konflik, padahal ini juga belum mulai ospeknya, kira-kira persiapan kamu apa dek untuk mengatur emosi?

Aku itu pernah bikin status tentang sistem-sistem di organisasi. Terus mas B itu komen nah mikirnya aku takut yang gimana-gimana gitu. Aku yaudah biasa aja mbak, dijalanin.

Iklim kepanitiaannya kayak apa dek?

Menjatuhkan semangatku banget mbak. Mereka itu di rapat-rapat itu kayak gitu aku jadi mikir

Disaat saat kamu kayak gitu, stress kamu biasanya cerita sama siapa?

*A** itu mbak paling. Aku itu cerita sama orang yang sama posisinya kayak aku, jadi nggak ada solusii. Kalau cerita ya paling berempat nggak pernah diluar luar itu.*

Kalau suasana kompetitif, kamu temukan nggak di sana? kalau ada kamu melihatnya positif apa negatif dek?

*Nggak sehat mbak. Kadang mereka yang nggak tau apa-apa kayak diadu. Aku juga kasian sama koorku. Dia itu kayak nggak punya power gitu lho mbak. Dia itu manut ini manut itu. Kalau ketuanya belum bilang ya itu dia nggak melakukan. Mana dia ceritanya sama orang-orang sana, jadi ya kayak gitu. Maksudnya itu kalau dia harus menetapkan sesuatu itu harus nunggu W**** dulu.*

Inisiator pengambilan keputusan di si acara terus siapa dong?

*S***, L****,*

Kamu nggak aktif?

*Enggak.. aku itu Cuma sering ngobrol sama S****. Kalau di forum besar aku nggak berani ngomong atau usul mbak, tapi kalau di forum si acara aku sering kok.*

Nah motivasi kamu ikut kepanitiaan ospek apaan dek?

Aku dulu itu pas SMA kan Cuma ikut rohis tok mbak. Nah pas aku maba aku udah pengen banget jadi penitia ospek. Aku itu pengen nambahi sesuatu di kegiatan ospek yang belum pernah ada sebelumnya.

LAMPIRAN 9

TRANSKRIP WAWANCARA SUBJEK ANU

Tempat : Chacha Milktea

Tanggal : 28 Juli 2016

Pukul : 11:00-12:36 WIB

Ketika kamu lihat kebudayaan berorganisasi di kampus, yang kamu persepsikan pertama kali apa dek?

Organisasi keagamaannya. Rohisnya.

Tapi aku juga mikir yang penelitian sih mbak, cuman aku dulu kan ikut rohis di sekolah, nah aku itu sampai diwanti-wanti sama orang sana buat, udahlah nggak usah masuk kampus udah belajar agama di sekolah aja di sekolah. Dan malah dari situ aku pengen ngerti kalau di kampus itu gimana.

Terus karena penasaran kamu akhirnya masuk sana gitu dek?

enggak, aku nggak masuk kok mbak, cuman karena waktu itu aku sebenarnya nggak mau daftar, cuman karena ada yang mau daftarin jadi yaudah lah

Jadi semacam dipaksa gitu dek?

Ya begitulaah..

Kamu melihat orang-orang yang nggak suka dengan gerakan ekstra tertentu itu bagaimana?

Mereka pasti membuat sesuatu yang.. yang gimana gitu lah mbak.. kaaya mungkin masa oposisi sih. Susah mbak diungkapkan. Misalnya pas pemilwa yang ada gugatan dulu itu.

Kamu merasa ada sesuatu yang mengikatmu nggak di organisasi?

Yaa ada lah mbakk, pasti..

Lalu kenapa kamu masih bertahan di situ?

Ya gimana ya mbak, sebenarnya itu bagus, cuman yaa karena mereka itu nggak sehat. Mereka itu sampai jadi orang dalem yang goal kan kebijakan kayak gitu.

Peran kamu di ospek untuk mereka sebagai apa dek?

Ya mencitrakan. Yang aku citrakan yaa orang yaa lembaganya juga.

Kamu menerima tugas itu dek?

Yaa gimana lagi mbak, aku ini tipe yang nggak bisa menolak he mbaak

Kamu kan punya batasan normatif, nilai-nilai keagamaan, nah ketika ada yang “berbeda” dengan kamu gimana?

Aku sih bisa menerima, cuman aku lebih nyaman dengan orang-orang yang sama kayak aku. Udah lah menerimanya yaa Cuma sekedar tahu aja nggak papa.

Pola hubungan di organisasimu itu apa kamu lihatnya seperti apa? Desktruktif apa konstruktif.

Lebih konstruktif sih mbak. Pertemenan juga kaya gitu.. aku Cuma lihat temen sih. Aku kalau lagi punya beeban itu keliatan banget tapi nggak bisa ngomong atau cerita-cerita gitu.

Menurut kamu gap-gap yang terjadi itu akarnya apa tau nggak?

Nggak mbak

Pernah merasa dihasut, ditekan, atau didoktrin sesuatu nggak?

Yaa Cuma yang pencitraan itu aja mbak, ngajakannya gituuu. Aku nggak nolak tapi mau nerima juga gimanaa gitu.. aku di sie acara juga nggak banyak bisa nolak mbak.. misalnya pas milih moderator, itu keliatan banget didiktenya.

Jadi moderator itu udah ditentukan juga dek?

Udah, bahkan semuanya mbak

Semuanya? Bukan Cuma moderator aja?

Iyaa mbaak.. kita mau ngusulin juga kayaknya nggak bakalan diterima mbaak. Tetap kekeh dengan pendapat mereka, kita nggak aakan diterima deh mbaak

Aku juga udah dikondisiin mbak, untuk pencitraan. Nah kalau temen-temen acara yang lain itu lempeng-lempeng ajaa.. manutaaan itu lho mbaak..

Mbak aku gara-gara usulan solat jumat itu lho mbaaakkk..

Yaa kalau berbeda mahzab itu yaa mau gimana lagi dek haha.. kamu curhat masalah ini ke mana?

Aku curhatnya itu ke TPO, terus mereka bilang, emang susah yaa ngajak ngobrol orang-orang yang berbeda mahzab dari pada orang-orang yang nggak tau sama sekali itu..

Spiritual journey itu gimana dek? Yang non islam gimana?

*Iyaa itu mbaak, sesuai dengan agama masing-masing. Kita pengen nanti tema nya itu sama, tentang intelektual muslim. Pembicaranya yang mengampu juga dari K***, orang-orang mereka.*

Kamu merasa beratnya di situ ya dek?

Yaa gimana mbak aku juga bingung sendiri mbaak..

Posisi kamu ini kan berangkat dari orang-orang yang terpilih oleh mereka.. menurut kamu orang-orang yang dipilih oleh mereka itu orang-orang seperti apa dek?

Pertama yang udah keliatan penampilannya dari luar mbaak, kedua karena memang pengalaman organisasinya. Aku di osis pernah, di rohis pernaah. Di rohis itu aku semacam masulahnnyaa, ketuanya. Ada mbak mbak yang bilang gini 'namamu itu sudah terngiang-ngiang dek di kepalaku'. Terus aku mikir hlah ini gimana

Jatuh cinta dek kayaknya si mbak mbak itu sama kamu haha!

Iya dulu aku sempet takut ada apa ini. Nah dulu aku jadi inget pas di sekolahanku. Mereka itu udah masuk juga mbaak, di Jogja itu pokoknya semuanya udah di pegang sama mereka. Ada mentoring, ada Dauroh, di kebanyakan sekolah sekarang udah ada kayak gitu.

Kamu sebenarnya punya kecenderungan untuk ngasih tau ke adek adek atau orang di sekitar kamu nggak dek?

Enggak sih mbaak aku takut. Nanti biarin mereka tau sendiri, walaupun kasian sama mereka juga sih mbak.

Melihat orang-orang yang 'dikondisikan' di kepanitiaan kamu juga nggak papa dek?

Yaa itu kasiian mbaak, ya tapi aku takutnya kalau sampai nanti aku ngasih tau dan timbul perpecahan karena mereka nggak suka sama mereka ini gimana mbak.

Terus masalah konsumsi kemaring kayaknya juga ada konflik ya dek?

Iyaa itu yang open tender, close tender itu gimaanaa juga aku nggak ngertii

Tau mas A***** nggak dek? Dia kan sampai kayak yang berhenti, jeda dan menghilang entah ke manaa, jadi kaya mobil tanpa stir haha

Aku nggak tau mbak yang aku lakuin buat mereka ini bener enggaaak, salah enggaaak aku itu bener-bener nggak ngerti mbaak..

Aku kalau di forum juga diem aja mbak. Aku mikirnya mau ngomong apa enggak juga percumaa aja gitu kaan.

Orang-orang yang berkonflik di ormawa kita, menurut kamu orang-orang yang melihat kekuasaan itu seperti apa?

Kalau yang tau dan mendukung yang pasti senang mbak, kalau ada yang nggak senang nah dia memberontak. Kalau ada yang nggak tau yaa mereka udah lempeng-lempeng ajaa..

Eh ngomong-ngomong, kamu ngapain dek ikut ospek?

Karena aku dulu SMA aku belum pernah ikut kepanitiaan yang seperti ini. Karena aku bukan anak eksis gitu.. even-even kayak gitu tu justru osis itu nggak ngaruh gitu mbak karena ada komunitas-komunitas. Jadi lebih aktif di rohis. Setelah ospek aku maba aku jadi terinspirasi

Kamu ada misi nggak di Ospek?

Solat dhuha itu mbaak, tapi nggak bisa kerena ternyata pak birokrasi itu minta buat sosialisasi PKM..

Kamu butuh pengakuan nggak ada di kepanitiaan?

Enggak juga nggak papa, tapi aku juga butuh dihargai di sana..

Udah dihargai belum?

Udah kok mbak—aku nggak tau deng mbak, aku itu pengen di humas sebenarnya bukan di acara. Aku dulu itu udah was was besok itu ada sesuatu nggak yaa.. nah ternyata bener ada. Aku itu terlalu mikir yang gitu mbaak..

Kamu mendapatkan yang kamu cari nggak di ospek?

Gagal mbak.. aku nggak mendapatkan, yaa gimana..

Kamu merasa bisa memunculkan potensi diri kamu nggak di sana?

Kurang mbaak.. tapi aku senang orang-orangnya.. soalnya aku udah kenal mereka di p2m juga..

Ketika denger kata politik yang terlintas di pikiranmu pertama kali apa dek?

Nggak aku nggak sukaa.

Kamu merasa terlibat dalam aktivitas politik organisasi kampus nggak? Seberapa jauh?

Aku terlibat, tapi aku selalu merasa nggak pantas.

Kamu menganggap dirimu nggak pantas? Kan apa yang kamu dapatkan nggak semua orang dapatkan dek.. kenapa ngerasa nggak pantas?

Soalnya misal yang di si acara itu pinter ngomong. Aku itu Cuma bisa kamu yang ngomong, kamu aja gitu.

Kamu kalau lagi merasa beban bisa mengontrol emosi dek?

Susah mbak. Kalau udah sampai rumah, diem. Masuk kamar. Kalau nanti adekku masuk ya aku marah-marah nggak jelas gitu sama dia. Terus nanti minta maaf. Adekku malah yang lebih dewasa menyikapi akunya sih mbak

Mbak tau nggak sih kalau dulu aku nggak diterima di HIMA?

Hah? Oh ya? Kenapa dek?

Nggak tau mbak pokoknya banyak yang kayak aku ditolak HIMA. Mereka itu nggak kasih alasan yang jelas. Pas wawancara open recruitment dulu aku ditanya-tanya sama mbak-mbaknya, tentang kmip sama hima.. ya intinya sensitif mbak pertanyaannya. Ya akhirnya aku tau oh ternyata gara-gara itu

LAMPIRAN 10

TRANSKRIP WAWANCARA I SUBJEK KJ

Tempat : Taman Pascasarjana UNY

Tanggal : 17 Mei 2016

Pukul : 12:55-13:40 WIB

Kamu tau pak EM? Beliau itu pernah melakukan penelitian tentang pendidikan politik mahasiswa di kampus. Dan beliau menemukan hubungan yang harmonis sekali antara P** dengan K****. Sekarang kita ngobrol aja nggak usah terlalu formal formal. Intinya begini dek, aku pengen tahu posisi-posisi orang-orang yang menarik diri dari lingkungan organisasi di kampus.

Nah di sini kamu cerita aja ketika kamu ada di bem, dan dpm, dua agenda yang mereka selenggarakan yaitu ospek dan pemilwa.. aku pengen tau apa yang kamu temukan di sana.

Kalau dpm dan bem emang bener mbak. Orang-orang di dalamnya sana tu.. kita tu aku tu merasa kayak nggak ada power di situ mbak. Kemarin waktu minta ijin mau ngerus apa apa gitu, ngerasanya tu ini lho, mereka tu kaya berdiri sendiri nggak saling membantu.

Itu yang kamu temukan di dpm sendiri?

Kalau di dalem forumnya emang gitu, kalau di luar itu beda. Kaya ketua bem tahun lalu emang sikapnya biasa sama aku sama temenku, tapi tu kalau sama ketuaku kok enggak gitu lho kelihatannya.. pada akhirnya waktu pemilwa, disitu tu kaya ada penekanan baik dari luar dan dalem yang aku nggak bisa ceritaain. Di aku ospek pemilwa aku merasa kayak disorganized. Sampai sekarang pun aku ngerasa diorganisasi.

Udah nemu belum apa permasalahan sebenarnya?

Mungkin karena aku kurang kebal hatinya dalam menerima segala tantangan di organisasi. Aku harusnya melangkah tapi kenapa malah mundur gitu lho aku nggak tahu.

Kalau KJ sendiri apa sih alesannya memutuskan untuk ikut dpm dan bem?

Yang pertama, kan kemarin di HIMA aku dicalonin jadi wakil ketua divisi penalaran, tapi pada akhirnya aku tu aku tu nggak butuh jabatan itu enggak mbak. Cuma aku tu pengennya gini, mereka ngomong baik baik sama aku. Mereka belum membentuk struktur organisasi tapi udah menjanjikan. Nah aku tu udah yang persiapan besok buat mikir gini gini gini. Semuanya udah tak siapin. Tapi waktu dengan udah diputuskan dan itu ada satu orang yang diajukan. Disitu aku berpikir emosi. Apalagi orang yang memintaku dia nggak bilang apa apa. Aku Cuma butuh perhatian ya ngomong atau bilang maaf. Yaudah akhirnya kan aku di ajak sama I, aku ditawarkan juga sama R, masuk bem, sedangkan I ngajakin di dpm uny, akhirnya aku mikir mikir lagi. Terus aku nemuin masnya dpm yang anak fmipa. Ngobrol ngobrol soal organisasi ekstra. Mas dpm itu bilang ke aku aku mau nggak buat gini gini gini. Kemarin waktu mbak A, disitu kan udah menjabat dua tahun, aku ngobrol juga sama dia, dpm itu bener-bener orang orang itu nggak mau masuk situ. Maunya tu masuk bem yang eksekutif dan terlihat. Dari situ aku mikir kenapa iya aku nggak ke dpm aja yaa. Aku coba hal baru, akhirnya aku diterima setelah wawancara. Aku agak sakit hati pas ada yang bilang “K, kamu tu emang diijinin apa buat di dpm uny, itu kan harus perwakilan dari dpm fip”. Habis itu kok ada omongan gitu lho mbaak. Aku nggak habis pikir. Terus berjalan sampai nggak ada masalah. Waktu UU Ospek, itu bergejolak banget. Mereka tu sama sama keras. Bem sama dpm itu bener bener bentrok bahas undang undang. Aku inget ketua bemnya itu bilang kaya gini, pas bahas KPU apa Ospek, ketua KPU. Mas H itu bilang “Yasudah, silahkan keluar dari ruangan ini!” sambil melotot dan nunjuk ke arah pintu. Respon ketuaku tu jadi dia bilang “Saya tu bener-bener, politik anda itu BUSUK”. Mas H langsung ngusir kita, “silahkan anda keluar semua!” aku syok.

Itu pas lagi membahas apa sih dek? Pembahasannya apa sih emang? Kok sampai kayak gitu.

Pas pemilihan ketua KPU. Mas H mendorong dpm untuk lebih tegas lagi dan pengen ketua KPU dipilih ulang karena mendesak

Pengen cepet tapi pengen ketua KPU dipilih ulang gitu?

Kan sesuai prosedur gitu lho. Yang daftar KPU padahal Cuma berapaa

Berapa emang yang daftar dek?

Cuma dua kandidatnya mbak, aku lupaa

Latar belakangnya dari mana mereka?

Yang jadi itu kan D, D itu kan anak FIS mbak, nah yang satu itu aku kurang tauu. Aku nggak tau. Tapi kalau berkas-berkasnya diperlukan yang ntar tak tanyain.

Habis itu pas aku keluar dari bem, mas H, itu tu nyamperin aku terus bilang “kamu jangan kaget ya K ya, di organisasi itu memang kayak gitu..”

Aku mikirnya mereka itu kan tokoh mahasiswa, harusnya ngasih contoh yang baik buat yang lainnya.

Waktu itu kan awal tahun 2016 E itu nanyain, K kamu mau ikut organisasi nggak. Aku juga banyak pertimbangan. Aku juga mikir, nanti kalau nggak ada orang gimanaa. Nah akhirnya aku ditawarkan di dpm sama bem. Akhirnya kita lihat aja dulu, ada yang daftar ke bem nggak. Kalau dpm kan udah dijatah, soalnya ada aturannya. Mas B itu terus sms aku, ternyata sms nya nggak Cuma sama aku. Aku kan ya agak GR awalnya mbak, K kamu mau ke bem enggak, aku ditawarkan ke bem soalnya bener-bener dateng waktu sidang ngasihin aku form. Aku terus mikir, ini dia tu beneran ngajak aku atau karena ada apanya gitu. Aku kan soalnya golongan orang yang gampang dikondisikan gitu kan mbak. Terus aku ngajak diobrol sama mbak kosku, Mbak Kosku bilang, dek kalau kaya gitu itu ada dua kemungkinan, pertama kamu itu dianggap mudah dikondisikan, terus yang kedua karena memang kamu itu dibutuhkan. Maksudnya bener-bener ingin berkontribusi di situ. Akhirnya aku mikir terus mbak. Jujur aja ya mbak aku nggak kenal dekat sama B dan aku nggak suka sama B itu kayak apa. Terus si E ini bilang, kalau kamu nggak suka sama orangnya nanti kamu masuk aja ke sana, cari tahu ada apa di sana, nanti kalau kamu udah dapet sesuatu kamu bilang ke aku. Aku mikir lah mbak, enak aja, emangnya aku ini siapa nya dia, mau mau aja. Aku sih Cuma bilang “oh ya”. Si B ini sms aku terus mbak, hari terakhir pas hari sabtu aku nggak wawancara pun bisa masuk sanaa. Kok gampang banget yaa masuk bem. Padahal banyak orang yang udah wawancara tapi ditolak di sana. Aku juga ada kecenderungan nggak peduli sama bem soalnya di sana kan udah ada orang-orang mereka yang bantuin mbak, jadi aku mikir aku itu ngapain itu lho. Aku mendingan mikir yang lain, kan masih ada kesibukan lain.

Kamu nyaman nggak sih di bem?

*Aku kurang, eh kurang nyaman mbak. Dari waktu upgrading, itu tu kayak bukan upgrading, buat seneng-seneng doaang. Acaranya ya mbak kalau kamu mau tau, sampai nya waktu ituuuu ashar, habis ashar hujan, nah pas hujan kadept kadeptnya pada masak. Terus ada tamu dari IMA****. Kita itu kan lagi diskusi, diskusi tu grombol-grombol, jadi pembicaraannya kurang terfokus. Habis itu magrib, Magrib solat, makan bersama, isya. Nah habis itu diisi sama bu Su****. Habis itu nyanyi-nyanyi sampai jam 11:30, sampai aku itu cengoh. Haaah kayak gini sekelas bem?? Ketuanya itu nyanyi nyanyi lagu galau gitu lho mbaak. Lagu peterpan aku menunggumu, kutanya malam, dangdut. Kayak apaa ini eeeeemmm. Sampai aku gregetan sendiri. ini kalau aku video terus tak sebarin malunyata bem ini mbak. Habis itu tidur. Jam 3 dibangunin, disuruh berikrar, komitmen dipertanyakan, pemimpin kalian disini itu pengennya kayak gimanaa, ketuanya bilang gitu. Habis itu outbond. Habis itu tuker kado, pulang. Terus kalau ada anak yang nggak ikut upgrading*

outbond suruh bikin essay kontribusi untuk bangsa. Itu tu kayak nggak adiiil. Kita kan Cuma seneng-seneng mbak di sana. aku nyesel mbak, kegiatannya nggak bermanfaat. Kayak gitu mbak.

Aku bawa penelitian tentang indoktrinasi kampus, pakai wawancara subjek, bentuk-bentuk manipulasi, propaganda,

Yang diwawancarai orang-orang dalem mbak?

Iya, heem.. buktinya juga ada ini.. ada ketua bem REMA sebelum dibekukan.

Tapi kalau UNY itu kan paling dominan KAMMInya kan mbaak?

Iya, memang. Sekarang karena REMA udah di sahkan jadi mereka bisa publikasi di publik. Jadi nggak perlu sembunyi-sembunyi.

Dari mulai kepanitiaan ospek, jadwal ospek, draft yang menggambarkan ospek aja.

LAMPIRAN 11

TRANSKRIP WAWANCARA II SUBJEK KJ

Tempat : Kopma Core

Tanggal : 14 Juli 2016

Pukul : 13:00-14:40 WIB

Mbak dulu proker penunjangnya apa?

Pas kkn?

Iya, dulu apa?

Kalau aku nonton movie bareng, movie therapy, terus story telling, terus apa lagi satu lupaa

Oh, bagus yaa,

Haha, udah yuk mulai..

Dek, ini, jadi gini, kemarin aku udah jelasin kan tentang penelitianku? Deskripsinya kemarin udah aku bilangin kan ya?

Kamu masih fokus kan ya?

Hehe, aku baper soal kkn e mbak, maaf

Ahahah.. aku pengen tau deh, struktur organisasi yang ada di tempatmu sekarang, orang-orang di sana lebih mendorongmu untuk lebih semangat apa menjatuhkan semangat?

Kalau ada mau tertentu aja mbak mendorong ke semangatnya. Misalnya kemarin pas SPPO, waktu itu kan ada mau, aku didorong buat dateng. Aku mau ngedorong untuk gini-gini gini aku nggak mau.

Kalau KJ sendiri ini ngadepin isu yang bikin nggak semangat organisasi gini gimana caranya? Kamu ngasih insight ke adek-adekmu enggak? Atau cerita ke orang lain buat bantu mereka termotivasi?

Semenjak dari dpm aku nggak ada temen cerita, aku nggak ada pengen cerita sama orang. Aku mikir, kalau aku cerita sama orang lain belum tentu mereka akan ngerti

gitu lho mbak. Aku jadi disorientasi organisasi. Pendekatannya itu nggak keliatan tulus. Aku mikirnya ya udah, aku nggak bisa ngomong banyak nanti ke adek-adek. Aku Cuma bisa mantau mereka, nggak bisa cerita banyak. Nanti kalau mereka udah keliatan diorganisasi baru aku masuk ke mereka

Kalau pas pemilu dulu, kamu lihat kompetisi yang terjadi di sana gimana?

Waktu taun kemarin ini nggak tertata banget. Motivasi dari orang-orang di dalam itu nggak begitu memikat mereka untuk bener-bener greget dalam melakukan pemilihan, jadi gampang tercampuri. Aku nggak suka ada orang-orang kiriman. Ada beberapa temenku yang di situ. Ada kemarin mbak-mbak, daftar KPU, dia mencatat yang dari partai M, aku terus nanya-nanya tiba-tiba muncul nama itu, yauwes, aku nggak bisa kata-kata lagi.

*Kalau di jurusanku, malah ada black campaign mbak. Kita sekarang bicara realistis aja mbak. Mereka itu mendeskriminasi mereka yang non islam untuk nyalon. Yang diunggulkan itu golongan K****, jadi calon yang non islam itu jadi nggak semangat. Saat kampanye, jarkom yang di grup ada bacaan tentang pemimpin non islam, padahal si B ini kan ada di grup WA itu, mikir realistis ya pasti dia ngedown mbak. Nah makanya itu, kita jujur, nggak mempermasalahkan agama, yang penting demi kebaikan, kita dukung B. Tapi jujur saja untuk masalah seperti ini aku harus realistis. Setiap orang punya visi sendiri-sendiri.*

Aku kemarin ketemu pak J, aku dibilang, hati-hati sama si B, soalnya si B ini punya isu misionaris. Terus aku nanya ke pak J, beliau tau dari mana. Soalnya aku kenal bener sama si B. Padahal dulu si B pernah cerita kalau dia nggak suka gerakan misionaris, baik dari agamanya maupun dari islamnya. Eh ini ada orang yang bilang sama pak J kalau B ini misionaris. Kata pak J, yang bilang itu temen dekatnya si B sendiri, gara-gara dia ikut organisasi keagamaan yang diluar itu.. aku nggak tau apa itu Cuma penyebaran isu aja.

Itu yang ngomong mahasiswa? Cowok berarti? Sejurusan sama aku?

Wah aku nggak tau. Aku juga nggak tau kok pak J bisa ngomong kayak gitu, kalau menurut kamu gimana?

Itu fitnah mbak, fitnah lebih kejam dari pada pembunuhan.

Waktu di organisasi suara kamu, usulan kamu di sana dianggep nggak?

Kalalu di dpm dulu dianggep mbak tapi kalau di bem itu.. ya nggak tau. Kebanyakan mereka kan nggak dekat sama saya. Akhir akhir ini sering ditanyain nyaman nggak di sini. Yaa aku bilang nyaman nyaman aja.

Tugas tugas organisasi kamu tetep kerjakan dek?

Iya aku tetep lakukan, aku kan pegang yang p2M, desa binaan, ya aku tetep mengerjakan meskipun jarang keliatan. Apa lagi ya, soalnya jujur aja mbak, ya emang sih ada panggilan buat bantu proker ini proker ini, cuman kan jiwaku belum sepenuhnya ke bem. Aku bener bener nggak keliatan di bem itu soalnya aku nggak ngerasa prokerinya ada gregetnya di mahasiswa yang lain. Aku diskusi sama Mala bener bener organisasi ini udah redup, sepi,

Dari sekian banyak orang orang potensial yang kamu miliki kamu masih merasa kurang nggak orangnya?

Nggak, cuman kelangkaannya kayak kurang ada orang yang menghargai.

Kurang menghargainya dimana?

Keluar pendapatnya dari mereka. Kita cuman jadi pendengar. Kan di pelpu kan orang orangnya standar, si S, I, H, A, mereka itu kinerjanya sebenarnya bagus, cuman mereka nggak tau isu isu tentang gerakan organisasi di luar kampus. Dan aku nggak

Berarti kamu di sana posisinya sebagai orang yang ngemong?

Iyaaa...aku dijadiin tempat curhat. Aku kasih solusi mereka. Tapi habis itu aku mikir, aku bisa kasih solusi tapi kok aku sendiri nggak bisa ngelakuin. Itu jadi beban moral tersendiri.

Mungkin itu karena perbedaan iklim dalam organisasi dek di dpm dan bem. Kalau dpm kan orangnya beda beda latar belakang, akalau di bem kan penyeragaman.

Kalau boleh cerita dek, orientasi tujuan organisasimu apa?

Sebenarnya yaa, selama aku di organisasi, saya mencari hanya satu, kesenangan dalam diriku dalam berorganisasi sama mendekatkan banyak temen. Aku langsung kayak mengalami kebingungan. Sampai sekarang jadi kaya gini.

Budaya dalam organisasi nih, kita ngomongin ini.. kita ambil kegiatan pemilwa 2015 kemarin, etika organisasi yang kamu temukan disana gimana? Etika yang kamu lihat, dan menurut kamu pandanganmu gimana?

Udah ke terjun ke masyarakatnya. Kita lebih simpatik kepada orang. Tapi kalau untuk, emang di sana kan banyak orang-orang yang pinter debat, silat bicara, hanya orang-orang yang seperti itu yang jadi pilihan orang-orang yang cari keuntungan di organisasi. Kalau aku sendiri sih lebih ke tujuan organisasinya. Tapi di organisasi sekarang ini nggak orientasi tujuan.

Nilai-nilai apa yang kamu pegang dalam organisasi?

Harus bisa ngehargain orang. Tau kan rasanya nggak dihargai? Jangan sampai kayak gitu.

Yang kedua, lebih menjadi pendengar. Lebih banyak mendengarkan pendapat. Sebenarnya pengen sih ngomong, ngutarain pendapat. Terus aku mikir, apakah aku pantas ngomong seperti ini. Sekarang lebih hati-hati, berkaca pada diri.

Kamu ikut organisasi di luar organisasi intra kampus?

Ikut, ikut organisasi garuk sampah. Udah masuk media net tv, detik juga, tau nggak mbak garuk sampah?

Nggak mau masuk partai?

Untuk apa aku masuk partai? Nggak minat aku. Buat apa? Seneng mengamati aja.

Kalau dipolitik?

Kalau di politik aku nggak ikut apa-apa. Tertarik aja sama perilaku mereka.

Kamu pengen organisasi dan politik di UNY itu seperti apa?

Yang jelas kalau kita pakai sistem partai, ya oke, asalkan nggak pakai diskriminasi. Lebih jujur dan terbuka. Aku mengamati di Jogja dan Solo ternyata yang paling besar memang eksra itu, aku sekarang lebih menerima yang baik-baik aja. Nggak gampang percaya sama orang. Harus bisa menyaring informasi yang aku dapatkan. Aku harap yang lain nanti juga seperti itu. Aku mengalami itu, pada akhirnya.

Kamu lebih nyaman kerja sendiri apa kerja tim??

Kerja sendiri lah. Kalau sama orang harus mempertimbangkan segala sesuatunya lama. Dan harus menyesuaikan tipikal orangnya seperti apa.

Kalau kamu kerja sendiri nggak bisa ikut bangun lingkungan kamu dong..

Udah nemu orang-orang yang akrab banget sama kamu di organisasi?

Ya emang mbak. Aku lebih suka gitu. Kalau akrab banget nggak ada, kalau akrab ya biasa aja ya banyaaak, terutama yang di departemenku.

Yang kamu percayai sebagai partner kerja?

Cuman dari pelpu, orang-orang departemenku sendiri.

Kamu sering lihat di organisasi sekitarmu mengalami culture gap nggak?

Pasti ya kelihatan. Kan banyak orang dari organisasi dominan mbak. Terbukti to, nah ini lho sing tak pertanyakan. Kenapa nggak ada yang noni? Kok islam semua? Apa orang noni ini nggak tertarik sama BEM? Kebanyakan yang jadi eskalator mahasiswa kok dari pihak sana?

Kalau mas A, bilangny gimana ke kamu dek?

Kalau mas A ini bilangny hati-hati sama yang mendominasi seperti itu. Menurut aku orang yang berjilbab itu kan belum tentu ikut mereka, tapi ternyata enggak, mereka kan terus dianggep orang sana.

Organisasi yang dominan punya rasa keterbukaan diri untuk kelompok lain untuk menempati posisi strategis dalam organisasi nggak sih? Misal kamu pengen jadi ketua ospek, ketua bem..

Kalau aku sendiri merasa dapet posisi itu, kadep kadepanya itu mereka udah nentuin orang-orangnya sendiri

Pernah protes?

Pernah protes. Pas aku masuk pelpu. Dan aku beneran merasa sakit hati. Pas ada yang bilang, kamu itu udah pesenannya W, kamu tu jadi bahan rebutan di sana. emangnya aku ini dagangan?

Aku nggak suka digituin. Mereka bilang kamu tu istimewa K di sini. Ini kan nggak baik. Ini kan jadi beban moral tersendiri buat aku mbak. Ini terlalu dilebih-lebihkan.

Sebenernya kalau itu diomongin di depan umum memang agak aneh sih dek.. hihhi.. menurutmu gimana?

Ya aku justru malah nggak suka digituin..

Kau pernah merasa di hasut nggak? Pernah denger berita huru hara gitu?

Contohnya mbak?

Misalnya ketika pemilwa gitu.. pernah dapet kebar-kabar doktrinasi dan bujuk rayu gitu nggak?

Pernah sih mbak, tapi kan aku nggak begitu mau.

Kamu tertarik dengan budaya yang ada di sekitar kamu nggak?

Tertarik lah mbak. Tapi kalau keinget aku dimanfaatin aku jadi mikir ulang, banyak hal yang aku bisa urusin selain di sini.

Dendam nggak sama mereka?

Bukan pendendam sih mbak. Aku lebih ke mikiir terus.

Sekarang keliatannya kamu antipati ya sama organisasi dan politik kampus?

Iya mbak, tapi kalau sama tanggung jawabku di bem di pelpu ya aku harus ngelanjutin. Aku harus bisa berguna dan harus mikir aku ngapain di sini. Ya ada sedikit keinginan untuk menarik mahasiswa dan menunjukkan ke orang bem sesungguhnya, enggak yang seperti orang lain prasangka. Walaupun emang butuh waktu yang lama, tapi aku peengeen banget. Seharusnya organisasi yang dominan itu perlu dikondisikan.

LAMPIRAN 12

TRANSKRIP WAWANCARA KODE INFORMAN = LR

Tempat : Ruang Kuliah
Tanggal : 20 April 2016
Pukul : 13:20-13:57 WIB

“Sejauh ini, babak 2016. Menurut pengamatan R ini gejala seperti apa yang dialami?”

“Kalau dulu jelas banget perbedaan ideologi itu mempengaruhi perpecahan. Cuman kalau sekarang kan latar belakang mereka sudah sama. DPM BEM sama-sama dikuasai. Dulu aku kan bukan termasuk orang yang punya kepentingan untuk itu. Tapi sekarang karena ada keharusan untuk melihat kepentingan-kepentingan seperti itu. Orang-orang tau sekarang ormawa kita dipegang siapa, tapi mereka yang tahu malah cenderung diam dan pura-pura tidak tahu”

“Ada perlakuan dari pihak yang menentang yang unik?”

“Yaa ada, orang-orang yang frontal. Yang mereka tahu ada kesalahan dalam sistem politiknya. Tapi yaa orang-orangnya kan seperti itu. Ada juga yang sebatas nggrundel di belakang. Juga ada yang tahu tapi hanya diam. Kebanyakan adalah yang nomer dua dan nomer tiga. Mereka ngomong pun tidak banyak mempengaruhi apapun. Pengurus organisasiku sendiripun aku tahu siapa yang bergerak dalam gerakan politik mereka siapa yang enggak”

“Yang membuat kamu nggak sepakat dengan sistem politik mereka apa sih R?”

“Secara practicy, tidak ada berdampak sama aku. Tapi untuk orang-orang disekitarku ini kadang ada yang dipengaruhi sama dana, sama kepentingan yang masing-masing orang berbeda. Mereka secara normatif, mengenai kebijakan-kebijakan dan kebiasaan setiap kader diajak ikut. Dan itu pasti berpengaruh. Sedangkan untuk organ intra sebenarnya tidak terlalu berpengaruh. Kader mereka tidak bisa menyentuh keseluruhan organ intra termasuk hima. Karena hima ini kan punya kekhususan di ADART jadi kebijakan mereka tidak terlalu berpengaruh”

“Kira-kira kalau perilaku politik seperti itu dijadikan budaya dalam berorganisasi?”

“Aku sih nggak setuju. Dulu gerakannya yang underground sampai bisa ada di puncak seperti ini. Kalau saya sih percaya siklus. Ada saatnya mereka berada di atas ada saatnya mereka ada di bawah. Mereka main-main tidak dengan gerakan mereka. Apakah mereka punya branding of spec yang jelas untuk mempertahankan eksistensi? Jika mereka melakukan kesalahan sedikit saja, misalnya salah satu kader, maka kepercayaan masyarakat kampus juga akan menurun”

“Apa sistem yang kamu tidak sepakati dari mereka?”

“Mereka itu terlau membawa-bawa urusan agama. Akhirat. Padahal yang mereka kejar itu adalah kekuasaan, jabatan. Saya meragukan ada orang yang punya niat bener-bener ingin mengabdikan. Pasti ada kecil kepentingan yang mendorong mereka untuk memiliki kekuasaan. Kebanyakan itu awalnya memang pengen dakwah, lalu pada akhirnya mereka tergiur juga oleh keinginan kekuasaan. Dan ketika mereka membohongi tuhan dan agama, mereka sudah membohongi diri sendiri, juga tidak mungkin mereka membohongi orang lain. Mereka adalah orang munafik”

“Berapa banyak yang merasakan keterasingan yang mbak R ini rasakan”

“Banyak banget, kalau jurusan ku ini aja ada.. yang aku tau ada empat. Yang seangkatan. Itu pun baru kelasku”

“Kebanyakan mereka itu tidak tahu, atau tahu tapi tidak ada urusan dengan itu. Atau tahu tapi hanya bisa mengeluhkan itu”

“Kalau di ukm penelitian?”

“Ada sih dulu ketika ada momen perayaan ulang tahun mbak mbak ukhti ukhti itu sadar kalau sedang ada penanaman indoktrinasi”

LAMPIRAN 13

TRANSKRIP WAWANCARA KODE INFORMAN = EM

Tempat : Ruang Dosen

Tanggal : 13 April 2016

Pukul : 15:00-16:10 WIB

“Selamat sore Pak, saya mahasiswa yang kemarin menghubungi Bapak untuk wawancara..”

“Iya mbak, gimana?”

“Saya sudah baca tentang penelitian Bapak tentang organisasi mahasiswa pada tahun 2009.. yang tentang netralitas organisasi mahasiswa pada pemilu 2009, di sana ada keterlibatan beberapa organ ekstra kan ya Pak..”

“Iya, oh sebentar (mencari dokumen hasil penelitian)”

“Saya sudah baca Pak, tapi baru yang jurnal.. nah sepertinya penelitian Bapak ini sesuai dengan penelitian saya saat ini.. saya ini kan sedang meneliti perilaku organisasi mahasiswa yang akan saya eksplorasi melalui dikotomi Erich Fromm”

“Iya mbak, kalau mau dijadikan rujukan penelitian boleh aja. Ini”

“Baik Pak, nanti kalau boleh saya ingin meminjamnya untuk di fotocopy..”

“Iyaa, boleh. Ini penelitiannya kan versi lengkapnya, kalau yang di pdf itu kan artikel. Kasus organisasi kayak gitu itu kan udah sejak dulu.”

“Yang saya amati itu organisasi ekstranya. Pada penelitian Bapak ini kan menyatakan kalau mahasiswa saat ini cenderung sempit, puritan, partisan”

“Sampai sekarang memang masih ada. Malahan menurut saya pendidikan politik yang sekarang itu lebih ke arah indoktrinasi ya. Praktek-praktek indoktrinasi itu membuat pendidikan politik jauh dari kata ideal lah.

Ketika orang sudah bicara pendidikan itu kan seharusnya kita mengangkat values. Lembaga pendidikan seperti ini seharusnya jauh dari kepentingan praktis dan pragmatis. Idealisme idealitas itu kan malah memutus kesejatan pendidikan.”

“Oh.. Kalau dari sejarah nih Pak. Sistem di organisasi ini kan mengalami perpindahan dari Rema ke KM dari KM ke Rema, dan sempat mengalami kekosongan pemerintahan.. ketika pergantian seperti ini Bapak meninjau gejala konflik yang paling aman pakai sistem apa Pak?”

“Kalau menurut saya sistem apapun itu pasti riskan dari kepentingan. Karena ormawa itu kan tidak lepas dari kepentingan luar. Ekstra lebih mendukung ke kepentingan praktis partai politik. Kalau seperti itu, yang menurut saya miri, bukan masalah sistemnya, tapi saya melihat saja, ormawa saat ini itu sudah termutasi oleh organ ekstra dan bahkan partai politik. Itu bisa dilihat dari jargon-jargonnya, logo-

logonya, mirip dengan siapa—nah kalau ini dari sisi analisis wacana. Cuma menurut saya, ya kalau seperti itu jangan kemudian orientasinya untuk rujukan ke partai di luar sana dan mengatasnamakan agama. Proses golongan agama itu kan lumrah, motifnya juga lumrah. Cuma, ketika itu sudah kolektif ada kepentingan lebih ideal lagi. Sementara sampai saat ini tidak ada motif lain selain yang mengarah ke luar itu tadi.”

“Jadi saya ini selain menggunakan hasil penelitian Bapak untuk analisis dokumentasi, saya juga menemukan dokumen lain yang berupa Draft Ospek salah satu organisasi ekstra yang secara tidak sengaja saya temukan. Isinya itu tentang bagaimana pelaksanaan ospek, meliputi pelaksanaan sebelum, ketika ospek dan sesudah ospek Pak.. nanti efek kedepannya bakal seperti apa juga mereka ungkapkan pak. Kalau untuk aliansi dengan parpol, UNY kan banyak sekali ekstra yang masuk kan pak”

“Iya, UNY ini kan mayoritas dipegang satu”

“Motif ekstra itu sama atau ada perbedaannya Pak, orientasi organisasinya?”

“Kalau menurut saya enggak. Tapi seiring berjalannya waktu politik di Indonesia itu sampai ke intra kampus. Kalau dulu yang saya alami itu mahasiswa memiliki politic culture yang menjunjung unity. Ketika kita sedang duduk di ormawa seharusnya nggak boleh beradu idealisme dengan partai di luar sana.”

“Berarti organisasi mahasiswa memiliki aliansi dengan partai luar”

“Karena sudah di setting betul untuk membangun culture. Bahkan gerakannya sudah merambah ke sekolah-sekolah. Sangat potensial lembaga pendidikan kita itu, bisa masuk melalui mata pelajaran.”

“Kalau muhammadiyah itu berarti sama ya Pak?”

“Kalau muhammadiyah itu kan ormas, sama dengan NU dari sisi lembaga orientasi tujuan organisasinya masih benar”

“Terjadi perubahan budaya di ormawa”

“Perjuangan mahasiswa itu dari tahun 2007 itu benar-benar ditujukan seolah-oleh itu untuk unity. Sosial politiknya muncul sebagai kekuatan real di masyarakat.. dan itu pun ada juga di level mahasiswa politik yang puritan”

“Lalu bagaimana Pak kalau sudah begitu? Kan orang birokrasi juga banyak yang terlibat”

“Itu kan grand designnya sudah dari sana. Kalau pun tidak dijadikan kader secara langsung kan paling tidak bisa dipengaruhi. Jargon mereka itu kan “you kalau macem-macem dengan saya nanti tinggal dilihat lho”. Kalau pun nggak dengan demo, audiensi ada faktor dari pejabat kita yang membuat kita bergerak. Biasanya orang-orang itu yang “nothing to lose” juga nggak akan mudah goyah dengan gertakan mereka. Tapi ketika mereka dari awal sudah ambisius ya gampang saja dipengaruhi.”

“Yang membuat organisasi ekstra itu perlu untuk dikawal, setelah terjadi banyak sekali korban (merasa tersisihkan).”

“Oh di penelitian ini udah ada mbak rekomendasinya. Orang ambisius itu kan pikirannya macem-macem. Tapi kalau digertak sambel nggak mempan yang di

'angger-angger'. Ya maaf saja, kalau kepemimpinannya kuat berkarakter dia nggak akan seperti itu.'

"Sistem mereka itu kan bagus Pak, lantas apa yang membuat mereka itu tidak pada koridornya Pak?"

"Jangan lah sedikit-sedikit membawa nama islam. Demo sendiri dalam islam apakah dibenarkan? Sebenarnya kalau mau kritis mengingatkan itu kan ada wahana wahana yang dapat digunakan seperti sosialisasi, diskusi, audiensi. Nggak bawa rombongan. Jadi kalau atas nama islam bisa jadi malah mereka ketakutan karena nggak ada kekuatan lagi. Kita itu sebagai organisasi mahasiswa sudah tidak memiliki kreativitas seperti dulu. Kalau dulu kan meskipun di level nasional, yang namanya lembaga-lembaga trias politika nyaris sama dengan yang sekarang kecuali MPR. Tapi kita menggunakan istilah senat. Republik kita menggunakan sistem KM. Tapi kemudian senat diganti menjadi MPM yang sekarang menjadi DPM. Kalau dulu sistemnya membingungkan.."

"Pak nanti saya boleh pinjam ini untuk fotocopy.."

"Ini satu-satunya mbak.

Kalau saat ini ormawa itu sistemnya sama kayak yang di Indonesia. Mereka menganggap di sini itu benar-benar menjadi pendidikan politik. Tapi menurut saya ini malah berlebihan. Cukup dengan memahami fungsi-fungsi lembaga mahasiswa seperti DPM. Memang tidak ada sistem yang sempurna, tapi kita bisa cari yang mendekati."

"Pak ini kan udah sistemnya partai"

"Nah apalagi sistemnya partai. Karena partai itu pasti akan ditunggangi oleh parpol di luar sana. gerakannya malah lebih didominasi oleh orang-orang sana. kegiatan kampus diorientasikan dengan arah kegiatan mereka. Apa yang mereka pertahankan itu kan karena kepentingannya berbeda. Saya tidak setuju sebenarnya. Apa tidak bisa misalnya dianggap saja jurusan atau hima hima itu disebut partai. Benderanya itu ya lembaga masing-masing."

"Subjek saya ini kan kasusnya menarik diri pak dari sistem ormawa. Ini kira kira bapak punya solusi untuk mereka yang merasa menjadi kaum minoritas. Karena korban korban seperti ini membutuhkan titik temu"

"Kalau anda membaca secara keseluruhan hasil penelitian saya ini kan sebenarnya saya sudah ungkapkan di sana. Paling tidak sikap politik mereka terbentuk dengan pemahaman dan pemaksimalan dosen pembimbing akademik."

"Pendamping mahasiswa kan juga sudah dari orang sana Pak"

"Yaa tidak semua.. memang ada tapi tidak semua. Karena banyak juga ketika orang kecewa sama ormawa larinya malah lebih parah lagi, misalnya ke jaringan terorisme. Akhirnya dia bertindak lebih fatal lagi dengan berafiliasi secara individu dengan organisas-organisasi yang sesat lagi. Mahasiswa sudah sadar atau paham kalau dirinya sudah menjadi korban harapan saya segera meluruskan kembali niat berorganisasinya. Bukan sekedar mengejar iming-iming harta tahta. Dijadikan ibadah itu sebagai landasan utama. Pasrah, dan yakin bahwa apapun bentuk kezolimannya, kebenaran tetap akan menang."

“Pemilwa kemarin malah ada yang menggugat Pak, pihak minoritas itu memberontak. Tapi tetap saja tidak bisa mengubah kondisi.”

“Ya ketika kita posisinya di minoritas lebih ke pada mengingatkan dan membantu mereka. Kalau kita berani mengatakan “iki kleru, sing bener koyo ngene”. Itu mesti yang namanya dusta kebohongan dan manipulasi dianggap sesuatu yang biasa. Bahasa mereka “ini kan demi rakyat”, rakyat yang mana? Ini lah yang namanya dusta. Tapi kalau mereka yang memiliki ambisi mereka akan menganggapnya hal biasa. Mereka ikhtiarnya aja sudah keliru kok. Bukan dengan rekayasa, manipulasi, indoktrinasi. Ya mungkin mereka bisa saja menang. Tapi bagi saya kaum minoritas ini tetap harus memperjuangkan kebenaran dengan cara mengingatkan. Banyak sekali yang sudah saya cantumkan di lembar penelitian”

“Adakah kendali khusus dari pemnagku kebijakan di kampus untuk mengembalikan netralitas ormawa Pak?”

“Susah, cara-cara antisipatif. Sifatnya birokrasi kampus ini kan hanya menerima laporan. Kalau tidak ada laporan mau menindak apa? Dan adem ayem ini memang sengaja dibuat seperti itu oleh organ ekstra tertentu. Namanya ya “asal bapak senang” lah”.

LAMPIRAN 14

TRANSKRIP WAWANCARA KEY INFORMAN = DY

Tempat : Lorong Perpus FIP

Tanggal : 03 Agustus 2016

Pukul : 12:30-13:37 WIB

Jadi gini dek, aku kan lagi penelitian organisasi mahasiswa. Nah aku pengen kita ngobrol-ngobrol aja dulu.. kamu udah tau aku belum?

Udah mbak sering liat, tapi lupa namanyaa

Oiyaa dek, aku juga lupa namamu hehe, namamu siapa? Aku pipit, BK2012

*Aku D**** mbak, tapi nama aslinya *****,*

Okee, D, kamu selain ikut C**** ikut apa aja?

Aku ikut di hima mbaak.. tapi Cuma satu tahun, yang tahun ke dua. Pas tahun pertama aku itu pas lagi pergi ke luar kota

Terus di hima jadi apa?

Di humas

Dek, budaya organisasi kita ini di UNY kan unik-unik, nah kalau di C**** sendiri kira-kira gimana?

*Kalau di C**** sendiri itu bebas, kita mau bercanda sampai keluar omongan kasar gitu aja nggak papa. Kita mengedepankan kebersamaan dan unity, jadi nggak masalah.*

Nah ketika C**** punya tetangga sebelah organisasi organisasi di samping kalian ada kendala gak menjalin komunikasi?

Ada kerja sama bem sama hima lain yang sinkronisasi itu lho kita pengennya bantu, tapi nggak terealisasikan. Nggak akan berlangsung. Padahal kan kita pengennya bantu. Malah nggak terealisasikan gitu.

Kenapa tuh? Kenapa nggak terealisasikan?

Kadang gini, kadang. Waktu kita ngobrol bagaimana caranya menyinkronkan organisasi bisa dikonsepin, digambarin. Tapi untuk realisasikan, apa to tepo slironya itu nggak ada. Cuma omongannya tok. Terus kalau mau minjem alat tu lho. Nggak ada sopan santunnya sama sekali. Sering banget terjadi slek slek mbak.

Ah yaa.. ada dua agenda penting yang rawan konflik itu kan ospek sama pemilwa, kalau dari dua agenda itu kamu bisa nemuin konflik mana aja dek?

Merekanya yang kurang memahami kita. Cara nembung alat alat ini panitianya yang kurang sopan. Dia nggak punya tata krama. Kita nggak terima. Kan mau pinjem. Biasanya sleknya ya di ketika kita punya konsep penampil, mereka nggak boleh, nggak mau. Setidaknya menimbang dulu lah, malah mereka nggak mau menerima.

Posisi anak-anak ketika pemilwa gimana?

Aku melihat siapa orangnya. Aku harus kenal dan tau dulu orangnya. Baru aku milih.

Latar belakang partai?

Enggak ngaruh, mau latarbelakang partai, latar belakang budaya, latar belakang agama itu nggak berpengaruh sama kita. Yang penting kita tahu orangnya, orangnya wataknya bagus, bisa kita ajak kerja sama. Baru itu..

Kalau ketua yang sekarang ini gimana?

Jarang mau sama kita. Nggak berbaur. Temen temen kita karena nggak mau berurusan sama dia. Itu karena konsep dulu pas ospek. Dulu pas kita mau tampil pakai konsep etnik, bawa dupa, rencana mau ada yang jalan di tengah maba. Ternyata nggak bisa karena alasannya ada maba yang asma. Saya bilang, kalau misalnya maba yang asma saya pinggirin ke kanan dan ke kiri bisa kan soalnya juga ada blower dan anginnya itu keluar. Saya sudah manggil dokter katanya tetep boleh asalkan dijauhkan mabanya. Tapi tetep saja saya nggak bisa masuk. Kita udah rembugan tapi mereka tetep nggak mau. Sama lo padahal kita juga udah ngomong. Sik tak jelaske sik mas iki ngene ngene ngene. Aku yaudah terima, aku ra bakal nguripke dupa ne mas. Tapi ketuanya yang dulu jadi koor pemandu itu bilang wa yo raiso mengko ndak di urupke meneh. Tak pegeng tangannya terus aku bilang maksudmu oopo aku wes apik apik lho. Tak pateni dupane. Makanya saya bilang saya kurang bisa terima. Saya aku i mereka di kubu sana itu orang orangnya memang pinter pinter. Cuman kalau nggak punya tata krama ya nggak mau.

Berarti kamu udah sadar kubu kubu gitu?

Emangnya ada berapa kubu sih di fip ini?

Ada banyak, ada nggak Cuma kanan kiri, ada depan belakang, ada atas bawah. Banyak.

Maksudnya gimana tuh? Klasifikasinya gimana?

Misalnya yang nggak suka asap rokok, yang nggak suka sama kita. Pokoknya banyak. Mereka sekali nggak suka dengan satu hal ya mereka nggak akan masuk ke dalamnya.

Kita guyon, mereka nggak terima. Mereka nggak suka dengan tingkah kami, padahal kita niatnya guyon.

*Kalau untuk pemilihan dari mana dari mana kita nggak masalah, nggak pernah berpihak. Ya milihnya terserah. Sak senengmu. Tapi ojo sampe koe nglalekke aku. Prinsipmu karo prinsip c*** ojo sampai tok hancurkan. Jangan sampai dia melupakan wadah yang lama untuk menemukan wadah yang baru. Dulu sebelumnya bilangnye bakaln nggak melupakan, tapi kenyataannya apa.*

Posisinya c*** ini apa terus dek?

Pemboikot bukan, pembolot juga bukan, gimana yaa. Bingung kalau itu

Kamu tertarik sama jabatan nggak di bem dpm atau sebagainya?

*Saya bisa menemukan karir saya di c***. Kalau saya ya silahkan. Mau rebutan jabatan ya silahkan. Kalau di c*** rebutan jabatan itu nggak ada.*

Waktu ketua mu kepilih itu ada konflik nggak?

Oooh itu ada dikit, yang ngurusin itu kan yang 2013, kita udah tiga tahun, udah capek njabat. Kita kan udah terbentuk dari awal. Kalau di bem adanya kaderisasi dari luar untuk menuju ke situ. Harusnya kan dari internalnya untuk ke luar.

Kebanyakan memang seperti itu. Kok lucu.

Iya juga sih ya, yang terjadi memang kayak gitu.

Kalau di hima pernah konflik sama lembaga lain juga nggak?

Pernah, di dpm. Itu gara gara printer. Kalau orang dpm mengeluarkan faedah itu sebelum tahun ini. Kalau untuk urusan pribadi tidak boleh menggunakan printer yang ini. Tapi kalau organisasi boleh, tapi bayar. Tapi bayar itu pun nggak masalah. Waktu itu saya lihat ada cewek, saya pernah lihat pernah ngonangi, dia ngeprin tugas tugasnya sendiri sreeet, tak diamin aja, oh ternyata lagi ngeprint. Terus temen saya di humas ngeprin tapi bayar bilangnye nggak bisa nggak mau. Itu kan udah nggak demokratis. Padahal kalau sama pinjem alat aja wong tak, ora tak angelke lho. Yauwes, awake dewe rasah rene. Kadang itu gitu. Kalau kita butuh, mereka nggak mau tau, tapi kalau mereka yang butuh mereka baru dan itu pun nggak ini, waton lah, brutal.

Kalau di hima mu gimana?

Di hima itu blok. Banyak blok blokan. Ketuanya aja takut sama aku. Dan waktu itu nggak tau kenapa wagu e kalau nyuruh saya itu.

Kaya ada sekatnya gitu ya?

Neh aneh pokoknya.

Banyak gejolaknya. Gejolaknya kebanyakan yang fanatik banget itu lho mbak. Dia nggak mau menerima background agama. Yang beda keyakinan terus nggak diperhatikan. Kalau dia ngomong, yang milih diam aja gitu. Ada yang sampai nggak pernah dianggep.

Ketika dia diperlakukan seperti itu kenapa kira kira?

Mungkin beda bahasa atau beda penyampaian. Kalau di rapat sendiri itu dia (yang non islam itu) di diamkan. Agak canggung gitu lho.

Terus golongan yang fanatik itu ada berapa?

Untuk golongan kiri kaanannya banyak yang kiri. Golongan itu bukan gerakan, pemikiran. Nggak terlalu apa, tapi lebih demokratis. Tapi kalau yang dominan di sini itu ya yang pihak kanan.

Ciri cirinya apa dek?

Ya kalau lihat saya, ngobrol gitu nggak mau lihat mata.

untuk pemilihan ketua kemarin, asalnya nggak ada yang mau maju, ada yang ikut dpm, ada yang nggak mau maju, tadinya ini

Kalau politik di organisasi yang sekarang itu kamu mengikuti nggak?

Kurang mengikuti mbak, kan lagi kkn ppl. Jadi masih nggak paham.

Kalau dulu kita sampai bertindak yang keras. Untuk masalah display, kita nggak bisa latihan kita mangkeel. Kita demo kecil-kecilan. Sekrenya bem kita tutup pakai meja. Saking geregetannya. Kita blok itu pintu sekrenya.

Tanggapan mereka terus gimana?

Ya nggak marah. Mau marah gimana. Terus pas pengurusanku kita kahirnya udah lah udah pasrah. Nggak mau ngurusin mereka lagi lah.

Oh okee.. makasin ya dek.. udah gitu.. kamu mau aktivitas apa lagi dek habis ini?

LAMPIRAN 15

TRANSKRIP WAWANCARA KODE INFORMAN = AA

Tempat : Warung SSS
Tanggal : 18 Maret 2016
Pukul : 16:00-17:00 WIB

“A, nah ini aku mau minta bantuan buat penelitianku.. aku kan lagi ada tugas akhir skripsi nih, aku ngangkat tentang organisasi mahasiswa..”

“Apanya yang mau diteliti mbak?”

“Jadi karena aku berangkat dari organisasi mahasiswa di UNY aku mengamati fenomena organisasi yang ada, termasuk perilaku orang-orang dalam organisasi bahkan organisasinya tak teliti. Nah aku pakai metode etnografi, metode ini berarti aku pakai metode tinjauan budaya”

“oh iya mbak”

“Nah aku fokusnya kan ke orang-orang yang merasa terasing dan menyingkirkan diri. Aku lihat dan amati kok sepertinya kamu juga menyingkirkan diri dari organisasi ya A?”

“Maksudnya?”

“Ya dari kegiatan pas ospek dulu, kamu kan ketua panitianya. Kamu juga sempet vakum dari kepanitiaan. Padahal kamu ini ketua”

“Dulu kan aku sempet tahu kondisimu saat itu (ospek). Kira kira dulu ketika ospek yang kamu rasakan apa A?”

“Pokoknya mbak, otaknya penuh banget. Bukan ospek juga sih latarbelakangnya. Gara-gara aku masuk ke jurusanku. Aku nggak suka sama jurusanku. Awalnya aku pengen ke olahraga. Tapi karena nggak punya kesempatan buat di sana yaa akhirnya nggak jadi. Karena kecewaanku nggak dapet jurusan olahraga itu, akhirnya di kampus aku jadi nggak maksimal. Mergo sing ra seneng ki lho. Waktu itu memang aku lagi banyak pikiran. Pas aku ikut kepanitiaan yang pertama. Habis itu oprec ospek. Aku agak bimbang sedikit sih. Ya aku pikir ketemu kepanitiaan yaa paling

seminggu sekali. Sebulan, tiga bulan aku kan juga pengen dapet pengalaman. Tadinya aku nggak kepikiran daftar lho sumpah yakin. Gara-gara temen-teman ini. Kita itu dituntut buat ikut. Selain itu aku juga mikir mau ngapain juga aku gini-gini terus. Aku itu didorong buat daftar ketua. Di tantang sama mbak mbak yang wawancara”

“Sama pewawancara itu gimana? Sama mbak *** atau siapa?”

“Pas wawancara aku malah diwawancara sama yang belum pernah kenal aku”

“Oke, seiring berjalannya waktu kamu udah berani unjuk gigi untuk uji publik. Kamu tahu nggak saat itu apa yang sedang kamu hadapi?”

“Beloom wah. Yoo aku ini kan orangnya ceplas-ceplos tanpa dipikir dulu”

“Kamu kan sempet menghilang di kepanitiaan, apa sih yang ada dipikirkan kamu waktu itu?”

“Aku malah nggak mikirin sama sekali. Malah kayak orang ora normal. Ora kepikiran wong tuo, nggak kepikiran temen-temen juga. Pengen melarikan diri dari tanggung jawab”

“Nah ini nih, kata menarik diri ini yang menarik. Ketika kondisi itu kamu hadapi, kamu tahu nggak konflik yang ada ketika ospek itu seperti apa?”

“nggak tau. Aku itu nggak tanggung jawab banget jadi ketua. Nggak kepikiran opo wae gitu lho mbak”

“Ketika kamu vakum dari kepanitiaan pada posisi ketua panitia apa yang membuat kamu akhirnya mau balik lagi?”

“Opo yo. Soalnya hmmm”

“Apa ada orang yang menarik kamu?”

*“Aku udah berusaha mengundurkan diri. Udah bikin surat resign dari kepanitiaan. Sial banget mbak R**** dia nangis. Aku digrujuk pakai air. Dia bilang ‘kamu bangun!! Bangun!!’”*

“aku bilang ke si acaranya. Kamu aja yang nggantiin aku jadi ketua panitia. Dia malah narik aku terus pergi. Dia ikut-ikutan mutung dan nggak mau ngurusi ospek lagi gitu lho mbak”

“uwes lah rasah ospek sekalian”

“Akhirnya kamu sadar juga”

*“Ospek kemarin itu banyak kontroversionalnya. Maba itu data dari rektorat 830, nah terus kita udah tanda tangan tender pesen apa apa pakai angka itu. Ternyata makin ke sini karena gelombangnya macem-macem, ternyata jumlah mabanya itu Cuma 730. Mau nggak mau kita itu kan harus nalangi. Sebelumnya kita juga narik uang dari maba. Yang usul itu aku mas B*** sama mbak ****. Sekitar 15ribu. Terus yang terakhir pak Ahmad F****. Ini kan juga mahal banget. Delapan jutaan. Opo opo tak pikirke dewe. Kita nggak punya kepastian dana 8 juta itu dari manaa. Wah ini kita harus narik lagi. Dan pas hari itu juga aku ngomong sama Pak *****. Pak ***** (keuangan) bilang akan mencarikan dana apa gitu. Saiki aku njaluk, pagi harinya uangnya udah ada. Kita narik uang dari maba, kita juga dapat uang dari fakultas”*

“Tapi uangnya dibalikin nggak tuh?”

“Kemarin itu kan dipakai buat baksos, buat P2M itu”

“OO dialokasikan untuk itu..”

“Dulu pas SMA kamu aktif organisasi juga nggak?”

“Nggak, jadi ya..”

“Maba ospek itu sudah disambut dengan tutorial PAI, setelah itu baru dikasih ke program-program organisasi. Jadi organisasi diluar sana juga melirik orang-orang yang disorot, yang aktif kerja, yang kritis baik yang dari ospek, p2m, ***fest, dan lain-lain itu udah dilirik. Setelah itu kan ada pengolahan sumber daya manusia (kader). Kemudian ada dorongan dari luar untuk mengupgrade kapasitas maba dengan kegiatan pengkaderan yang serius. Banyak yang kemudian disingkirkan hanya karena tidak mau ikut di salah satu rute pengkaderan. Makanya banyak yang akhirnya menyingkir dari organisasi. Akhirnya suasana politik paling kental pas pemilwa. Bahkan ada pihak yang melawan sampai bertindak frontal. Sekretariat orang diobrak-abrik. Mereka sangat nekat sekali menyampaikan ketidaksukaan. Nah kamu kan salah satu orang yang mengikuti rute pengkaderan itu, dilihat dari catatan kepemimpinan kamu di kepanitiaan ospek”

“aku nggak mau lagi kok”

“Nah ini ni, kata kata aku nggak mau lagi. Kenapa kamu nggak mau lagi?”

“Aku nggak suka politiknya. Nyleneh. Okelah orang-orang baik harus masuk politik. Tapi kan orang-orang itu harus fondasi agamanya baik dulu baru bisa terjun ke politik. Ya aku intinya sekarang udah nggak mau lagi diarahkan ke politik atau dijadiin ketua apa”

“Terus ketua pemilwa kemarin gimana?”

“Aku malah menghindar kok”

“Habis ospek itu pengennya nggak pengen ikut apa-apa”

“Kamu ini kan ditembung banyak orang buat jadi ketua hima kan? kamu nggak mau?”

“Aku nggak mau”

“Kami sekarang kan kadiv penalaran, nah yang kamu alami di organisasi kira-kira konflik apa yang unik?”

“aku kan baru. Nah aku lihat struktur organisasi di luar sana itu baik banget. Dan aku itu sadar aku i sopo lho mbak”

“Kamu tertarik masuk sana?”

“ya sebenarnya siapa sih yang nggak mau menebar kebaikan”

“Kalau di ormawa gimana suasananya?”

“lebih ke ekspresi kompetisinya yang bikin aku nggak mau. Aku lebih pilih jalan sendiri”

“Seberapa jauh peran organisasi ekstra di kampus terhadap organ intra di kampus?”

“Cukup ini sih, berperan”

“Nah kalau orang orang diluar organ ekstra itu tanggapannya gimana setau kamu tentang organ ekstra itu?”

“Ya mereka begitu karena mereka belum tahu aja. Asalkan kita nggak berdiri di satu golongan. Aku itu pengen islam itu ya islam. Nggak usah bawa embel-embel apa gitu. Ya setidaknya kita mengambil yang bener-bener bermanfaat. Yang diuntungkan itu golongan sana. tapi ya terus jangan ngejudge wah kae-kae melu organ ekstra itu. Udah aneh pemikirannya. Kalau aku mikirnya, kalau dakwah ya dakwah. Memang kalau kayak gitu pasti orang-orang menilai itu nggak benar. Padahal kan itu karena mereka belum tau aja”.

LAMPIRAN 16

TRANSKRIP WAWANCARA KEY INFORMAN = Z

Tempat : Warung SSS

Tanggal : 12 Mei 2016

Pukul : 13:00-14:54 WIB

Partai Secangkir kopi sebagai apa mas?

Bendahara, ketuanya si Yudha, angkatan 2013

Kalau ekstra ikut mana mas?

HMI,

Presentase HMI berapa mas kalau di UNY sendiri?

Ehmmm HMI dibagi menjadi dua, DIPO ada MPO, nah kalau DIPO sendiri sekitar 18 kader,

Keseluruhan HMI?

Iya, hanya yang DPO

Kalau yang MPO nggak tau ya mas?

Iya bedaaa..

Oh.. kalau di UNY sendirikan ada banyak ya mas ekstranya, ada KAMMI, ada GMNI, ada HTI, ada HMI, ada KMNU,

Iyaa..

Mas, kemarin pelaksanaan ospeknya gimana?

Ospek?

Pertama seleksi ketua ospek. Harusnya dirundingkan, diajak berunding kayak di bem fakultas. Setiap perwakilan fakultas ada. Kalau pelaksanaan nggak ada masalah. Walaupun tema profetik itu kan, sebenarnya yang memakai istilah profetik itu kan HMI, kami, tapi kemudian mereka karena muslim negarawan tapi mereka kok agak-agak ngikut-ikut kita. Kan mereka sudah mudah baca buku tentang keindonesiaan.

Kalau di HMI nya mas jadi apa?

Kalau di HMI saya jadi di pembangunan daerah.

Kalau HMI itu fokusnya ke mana mas? Kalau KAMMI ini kan ke organisasi, kalau HMI?

Organisasi kader, menghimpun mengapgrade, melepas kader kemana pun mereka berada. Kadernya nyebar, kita nggak terpaku pada partai politik tertentu. Terserah mereka. Tugas HMI itu Cuma satu menjadikan kader yang unggul dalam akademik dengan bernapaskan islam untuk Allah SWT.

Kalau pas Ospek HMI bikin alur kaderisasi nggak?

Sejauh ini yang dilakukan apa?

HMI masuk berhenti tahun 2009, baru muncul lagi 2011, kalau ospek belum ada, tapi kalau rencana pengkaderan kami tetep ada.

Opreknya terbuka ya mas?

Kalau Opreknya terbuka.

Kemarin tau kasus yang F** itu kan mas? Pas walkout di display.. mas Z ini posisinya sebagai ketua BEM Fakultas saat itu gimana pendapatnya?

Saya itu mendukung bem rema untuk melaksanakan tugasnya itu. Karena secara rasional memang kuota itu perlu, GOR itu kan tempat terbatas. Bagaimana cara menjelaskannya sebenarnya simple, pendekatannya itu secara emosional. Aku pernah mencoba tidur bareng sama mereka. Karena bagi mereka udah bosan aja, siapa pun yang memimpin terutama kalau dari golongan KAMMI mereka pasti menentang.

Kalau di FE memang seberapa berpengaruh mas gerakan ekstra?

Nggak terlalu berpengaruh sih. Yang berpengaruh itu ya ketika di univ misalnya. FE itu kan otak kiri dan otak kanan, nah kalau FE ini cenderung ke otak kanan.

Mas kemarin kan ikut pencalonan ketua bem univ, nah sistemnya di sana kan udah partai nih, peralihan dari KM ke REMA, nah kira-kira gimana mas sebagai tokoh yang langsung ikut terlibat di ajang pemilwa kemarin?

KM itu tidak ada di wilayah manapun. Kalau kita baca siklus perubahan sosial pertama pemimpin itu raja, kalau rama berkuasa berbentuk tirani, kemudian semua muak ketika raja memilih keluarga-keluarga yang napotis. Rakyat muncul jadi satu kemudian merencanakan sesuatu saat itu tingkat nasional, nasional ke lokal,

wilayah. Sebenarnya sistem KM kita itu REMA, Cuma REMA yang nggak berpartai. KM itu sebenarnya nggak ada. Nggak rekonstruktif.

Kamu pernah denger kasus penculikan tahun 2011 nggak mas? Ada yang nggak sepakat sama hasil pemilu waktu itu. Ya mungkin ini kita sebut sebagai oknum, pernah denger mas?

Belum pernah ngeh sih informasi itu, tapi di berbagai kampus emang sempet terjadi. Hal yang seperti itu terjadi itu karena komunikasi antar golongan ini kurang terbangun. Akhirnya timbul rasa ketidakpercayaan. KPU yang seperti itu, dia akan tetep jadi bulan-bulanan. Yang perlu dibangun adalah komunikasi itu sendiri.

Kemarin yang jadi malah Zaki yang satunya mas, nggak papa kah mas?

Enggak, tujuan menang itu bonus. Tapi yang jelas karena saya bisa menyampaikan visi dan misi saya. Minimal saya udah berusaha deket sama fakultas-fakultas yang lain kan. kalau pun menang kita udah siapkan program kerja. Kita tau mau ngapain. Ini program kerja adalah hasil survei angket. Nah konsep kita kan beda dengan temen-temen yang lain. Kampanye itu nggak usah bawa bawa agama, yang penting promosi diri sama programnya. Maksudnya, simple nya gini deh, kan ada salah satu bem fakultas salah satu kita, nabi muhammad gini-gini gini kemudian nilai-nilainya disangkutin sesuai dengan yang dia minta dari situ kita langsung tegur kamu kalau mau gitu kami nggak setuju.

Kalau menurutmu mas, organisasi di UNY itu sehat nggak?

Menuju ke arah yang lebih baik dan kalau dulu kan nggak partai kan nggak jelas. Nggak ada yang oposisi. Ada penguat dan pengontrol kebijakan dan program yang ditawarkan oleh mereka yang jadi

Ketika menghadapi lawan politik, sebutlah misal partai muda. Gimana mas?

Kalau saya proses itu lebih penting. Menang itu sesuatu yang bonus aja. Nilai-nilai perjuangan kita tetep ada. Tapi tetep temen-temen yang lain juga banyak yang curiga, contoh salah satu.. salah satu kader partai muda komen di status kami, kan Mustofa itu kan ada di secangkir kopi tapi dia independen. Yang tau kan harusnya bem rema, dpm, anggota partai, kok dia tau kalau Mustofa itu kader partai kami, kami kan bertanya-tanya kerahasiaannya kok bisa bocor. Ya kalau saya dicurangi seperti itu sih, saya terima. Biar, nanti publik yang menilai. Besok tunggu waktu, pasti ada siklus. Kami percaya pada siklus. Semua yang berasal dari Tuhan aja akan kembali pada Tuhan, teori perubahan sosial juga berpedoman pada siklus, politik dan kekuasaan juga akan kembali kepada siklus.

Kalau mas Z ini sendiri kan saya yakin nggak mungkin tinggal diam. Melihat lawan politik seperti itu. Apa sih mas yang sedang diperjuangkan? Demi kepentingan yang mas Z pegang.

Cari kader buat HMI dulu, baru masukin kader ke internal kampus. Sambil menjalin kerja sama ke UKM seni. Kami mendekati, pertama itu dasar-dasar kepercayaan. Kedua, percaya sama Tuhan dulu, masalah beda agama mah nggak masalah. Asas kita itu kan pancasila, yasudah kita terapkan aja nilai-nilai agama dalam pancasila. Cuman ini kok anehnya, ada yang berani-berani mencantumkan Al-Quran menafsirkan dan menggelembungkan persoalan agama untuk politik. Tapi itu tidak bisa disalahkan. Itu politis sekali.

Terus kembali ke ospek sendiri mas, itu kan udah diatur. Intinya udah dipetakan, nih saya punya draftnya. Intinya masa di UNY itu dikondisikan 70%. Organisasi mas ini kan termasuk yang minor, nah kira-kira ada usaha untuk membalik kondisinya kan?

Bedanya pendekatan mereka itu kan lebih emosional, dengan jargon dan kalimat-kalimat orasinya. Makanya dia menggunakan kalimat Allahuakbar Allahuakbar itu kan emosional. Kita pakainya percaya/iman ilmu amal.

Oke iman, ilmu amal..

Ilmu sekarang itu belum bisa membenarkan islam sepenuhnya. Walaupun di AL Quran sudah dibuktikan secara fisika air laut dan air sungai yang mengalir di kedalaman. Selebihnya yang ada di Quran ini belum bisa dibuktikan secara ilmu. Tapi ilmu bisa membuktikan mana yang salah. Simple penelitian, sunat itu menyehatkan, bagi agama yang tidak membenarkan sunat, berarti gugur kebenarannya karena menurut kesehatan dan penelitian sunat itu memang menyehatkan. Karena semakin berkembangnya ilmu. Ketika seorang muslim berilmu, kita tidak pernah tau mana yang benar kita perlu kaji ulang kaji ulang.

Mas aku penasaran ketika mas Z ini jadi ketua bem, ketika ada forum ketua lembaga ada gejala di dalamnya nggak mas?

Biasa aja sih, gejala itu jarang terjadi. Ketua bem fakultas lain juga pelan-pelan. Bahkan aku kasian sama ketua bem rema kemarin rapat itu kayak briefing. Dia nemuin ketua ini berdua, nanti nemuin ketua yang lain di waktu yang berbeda.

Kalau aku bisa lihat petanya seperti ini, UNY ini ada organisasi ekstra ada intra. Ekstranya tadi, KAMMI, HMI, HTI, GMNI, PMII, IMM, KMNU, ini ada afiliasi dengan partai politik, dan yang ini juga. Sebenarnya organ intra ini jadi alat politiknya mereka untuk mencari keuntungan strategis. Bener nggak?

Yaa

Paham yang mereka bawa kebanyakan juga sama-sama islam kan? terus apa yang membedakan satu dengan yang lainnya?

Awalnya dulu semuanya itu HMI, adanya mereka itu tu karena HMI. Pada jaman dulu, bung karno membuat peraturan semua ormas di Indonesia berbasiskan pancasila. Hari itu HMI mau kongres dan belum sempat koordinasi tentang itu. Kongres memutuskan untuk tetap memegang pancasila. Setelah itu banyak yang memisahkan diri ada yang IMM, ada yang KMNU. Itu karena kecelakaan aja.

Jadi karena itu, tapi mereka masih tetep bisa sejalan nggak sih?

Susah karena sudah tinggal sejarah. HMI dia dibagi jadi MPO (tidak mengakui pancasila). DPO yagn mengakui pancasila. Kecelakaan. Entah disengaja atau disengaja. Bahkan gerakan HMI ini sangat ditakuti inteligen Amerika saat itu, makanya curiganya ini karena di sengaja.

(Menceritakan tentang islam di dunia. Tokoh-tokoh perjuangan di Indonesia, Out of record)

Kalau biasanya ketemu orang yang beda ideologi, bagaimana mas?

Keadilan sosial dan keadilan otonomi, itu nilainya praksis, berbeda sesuai dengan ideologi masing-msing. Yang kita lakukan adalah mempersiapkan diri untuk mengimbangi saja.

HMI, lebih diterima karena kami tidak mengatasmakan agama sebagai alat politis. Dasar kemanusiaan.

Idealnya seperti itu ya mas.. kalau pembahasan undang-undang REMA kira-kira menemukan ketidaksepemahaman nggak?

Tunggu saja waktunya. Bagi saya kita didik saja orang-orang. Tugas kita mendamaian, nggak usah ribut-ribut. Ikhtiar itu harus. Berpasrah pada takdir.

Ngerasa rebutan masa nggak mas? Saling tarik menarik?

Ngerasa. Modernisasi ini yang akan menang siapa yang lebih dinamis. Bukan malah mempertahankan budaya-budaya yang dahulu. Dan menurutku orang yang bakal dapet kader banyak itu yang paling dinamis terhadap perubahan zaman, tidak terlalu tekstual, tapi nilai-nilai dan substansinya yang penting masuk.

Ketika pembahasan kemarin, pemilwa, ada mosi tidak percaya terhadap KPU di FIP. Banyak saya temukan orang-orang yan kemudian jujur sama saya. Bilang mbak saya itu nggak suka di bem, KAMMI terlalu menguasai, jadi kayak pion. Orang yang nggak punya power akhirnya ditinggal begitu saja, nah ini opini orang-orang di sekitar kita. Saya mengamati ada tiga kelompok besar di UNY. Yang dominan,

minoritas dan yang netral. Mereka yang netral ini yagn ambigu. Nah mereka-mereka ini banyakan jadi provokator. Menurut mas Z sendiri untuk memperjuangkan suara kaum minoritas seperti ini di UNY,

Karena sejak dulu, bem tidak berpengaruh pada mahasiswa. Komunitas mati di FIP, coba kalau bem jadi komunitas pasti rame lagi itu mahasiswa.

Wah itu kalau di penelitiannya Pak EM, emang sengaja di matikan komunitas itu. Dikondisikan mahasiswanya biar sepi.

Orang yang benar-bener peduli pada kampus kalau ada persoalan seperti ini, harus membuat alur, bagaimana mendamaikan

Kalau dari saya, kalau kami menang rema kami bikin sistem buat mengupgrade mahasiswa. Ada tujuan organisasi, khususnya yang internal. Ada tujuan kampus, ada tujuan diri sendiri. ini kalau kita menghidupkan pemilu kita harus menghidupkan ambisi orang yang ditunjukkan melalui program kerja. Makanya saya selalu survei apa yang dibutuhkan mahasiswa. Kemudian kompetensi, berapa lama mereka akan hidup sebagai status mahasiswa?delapan semester. Ada berapa jenjang? Kita harus pikirkan. Ini bedanya di UNY dengan di UGM. Kalau di UGM semester 1 ini udah masuk HIMA, kita sebut ini masa adaptasi. Baru kemudian diarahkan di BEM. Masa adaptasi ini harusnya dimanfaatkan oleh komunitas-komunitas, belajar keorganisasian.

Mungkin kalau mas Z ini kasih usulan ke pihak pemenang bem kemarin bisa terealisasikan keren kan yaa..

Tapi orang yang mau berkorban untuk hal hal diluar ambisi itu jarang.

Kalau nggak ada yang mengawali nggak gerak-gerak. Nyadarin orang itu susah. Kayak FIK itu, aku minta mereka maju akhirnya mereka nggak maju, mereka baru sadar pas dikuasai sama ekstra, tapi nyadarnya telat.

Dari ekstra yang ini kan udah didukung juga sama birokrasi, nah dpm sama bem juga gitu, kalau semua tiga lapisan sistem itu dipegang oleh orang dengan background yang sama apakah tidak nanti terjadi hal-hal yang diluar kontroling?

Kalau udah gitu kamu udah tau setelah pak RW siapa yang jadi rektor?

Pak S?

Tinggal nunggu aja. Nunggu. Temen-temen HMI juga nggak diam.

Kontrol yang mereka kuasai bagaimana mas? Banyak yang terdholimi dengan sistem kepentingan seperti ini nggak sih?

Kita kan masih punya Tuhan to, kalau ada yang curang akan ada yang tau. Kita tetep memperjuangkan hal-hal lain yang penting. Itu dibiarkan aja lah. Mereka seperti itu. Kehawatiran-kekhawatiran selama mereka tidak melanggar kemanusiaan tidak apa apa.

Kemarin isu yang demo bem rema pas F** itu, kira kira baiknya gimana mas?

Simplenya gini deh, kita harus bisa baca masyarakat yang baru. Bisa mengajak orang untuk aksi dengan diskusi. Tinggal pendekatannya aja gimana.

Bersilaturahmi itu bukan atas dasar ada maunya doang, tapi pas ada program bersama gitu.

Pernah diusulin mas program yang diusung pas visi misi pencalonan?

Udah, tapi sana yang tidak mau menerima. Dia nggak minta apa pun. Nggak bilang apa pun. Pertama yang perlu diperbaiki itu silaturahmi dulu. Agar memudahkan koordinasi.

Ekklusif ya berarti? Mereka kalau sama UKM juga nggak kasih perhatian. Soalnya fokus sama pengampu kebijakan di kampus.

Nah, gimana tuh mas?

Udah tau, nggak usah kamu ngomong juga udah tau. Kalau ternyata udah jelek yaa..

Taun depan targetnya HMI berapa mas?

50, peluangnya semoga bisa bertambah. Kalau berkurang berarti karena otaknya udah nggak di pemerintahan.

Kalau kamu tak tanya, sebenarnya mereka tujuannya apa sampai mempertahankan kekuasaan?

Buat cari kader, kali.

Selain kader? Sampai bentuk partaii

Nggak tauu. Emang kenapa?

Cari tahu sendiri.

Kalau saya bisa nanya kenapa enggak?

Membentuk peradaban.

Negara islam gitu?

Orang yang masuk ke mereka itu sebenarnya yang awam agama itu tu. Ada nggak mereka yang ngerti agama di sana? anak pesantren gitu?

Kesalahan mereka itu stereotipe, sistemnya kapling. Satu orang pegang lima satu orang pegang lima.

(Out of Record conversation)

Banyak yang mengeluhkan tentang tutorial juga mas.

Data-datanya, penyelenggaraannya memang ya kita sudah ada planning.

Perlawanan tetap perlawanan.

Yang perlu dilakukan adalah niat kita bagus diwujudkan dengan visi misi. Orang-orang jaman sekarang itu pragmatis, cari keuntungannya, kalau nggak ada keuntungan mereka nggak akan ikut.

LAMPIRAN 17

TRANSKRIP WAWANCARA KEY INFORMAN = RW

Tempat : RM. Aldan

Tanggal : 20 Juli 2016

Pukul : 13:00-14:31 WIB

Kemarin katanya habis dari banjir ya?

*Iya kita ke banjir tapi berenti-berenti dulu. Dari banjir ke purbalingga, nginep di tempat **** terus jalan ke rumahnya temen-temen..*

Mas H ikut nggak?

Dia lagi ke Semarang, bilangnya nggak bisa..

AH yaa yaa.. jadi gini. R, kita kan tinggal ngelanjutin tembunganku kemarin. Nah aku ada bahan sederhana penelitianku. Aku penasaran, gimana sih perilaku organisasi mahasiswa di UNY saat ini.. baik ekstra maupun intra.

Ini apa? Yang ini apa?

Jadi gini, itu itu sketsa gambaran organisasi di UNY. Nah ada kedekatan antara KAMMI ini dengan organisasi politik di luar sana. Walaupun memang aku yakin yang lain juga. Birokrasi juga sangat berkaitan dengan pola organisasi kita ini. Ada juga banyak tipe orang-orang di UNY ini yang aku temukan.

Untuk yang lain aku nggak begitu paham. Dan jadi berkaitan. Pertama aku menemukan tipe-tipe orang yang superior ada yang minority. Dan yang superior ini yang dominan itu tadi, KAMMI, nah yang minority ini dibagi menjadi dua bagian lagi, minor A minor B, ada juga orang netral.

(peneliti menjelaskan hasil wawancara dengan Key Informan RS)

Karena ini konteksnya UNY kaan.. aku pengen lihat kelompok orang-orangnya..

Aku termasuk superior ya? Soalnya aku kan nggak mungkin banget ikut yang minor haha

Ada juga nih kelompok netral yang dia nggak mau nih ikut ikutan yang politik. Termasuk kamu yang golongan kelompok superior.

Superior dooong! Haha! Aku mah

Kamu entar ngomong blak-blak an aja yaa. Skema penjaringan di KAMMI ini aku udah dapet dari dokumen sama subjek-subjekku. Kalau ada yang nggak sepakat atau kurang pas kamu boleh ntar protes atau apa.

Ni aku jujur. Aku Cuma kasihan sama kammi, ujungnya kan jatuhnya jastifikasi jatuh lagi di kammi.

Kenapa R?

Aku, aku Cuma kasihan aja sama kammi.

Iya kenapa? Kamu kan boleh menjelaskan juga alasannya kenapa ini hanya jastifikasi?

Karena orang-orang superior ini nggak semuanya dari kammi. Fadli, anak muhammadiyah. Dia anak IMM, walaupun dia juga pernah ikutan KAMMI

Kurang detail R..

Nggak aku juga bingung. Kayak gimana gimana aku juga bingung. Kammi ini soalnya emang kegiatan ekstra kampus. Kalau ospek gitu gitu nggak ada kaitannya dengan kammi.

Tapi ada buktinya R, buktinya itu

Yang di draft itu?

Ini kan aku menyimpulkannya juga dari sini, ini juga hasil tinjauan dari subjek dan key informanku.

Tapi kan nggak ada bertuliskan kammi gitu kan?

Ada. Ini nih, ada. Aku nggak mengubah apa pun. Ada tertulis kammi di sini, bahkan yang tanda tangan pun namanaya jelas ini

Kamu udah tau apa baru tahu?

Aku? Aku udah tau

Udah tau kok bilanganya nama kammi nggak tertulis di sini, padahal jelas-jelas ada lho nama kammi ini..

Ini kan ospek tahun lalu kan? urusannya B itu. Aku nggak tau.

Kamu dapet dari mana ini?

Secara tidak sengaja, ada lah. Dari akun facebooknya seseorang.

Daebak keren, aku aja nggak tau lho.

Ya aku waktu itu kalian habis kumpul di sekre aku habis dari acara hima terus kumpul dan buka-buka komputer. Berarti kalau aku bilang ospek itu salah satu upaya kammi untuk melakukan pengkaderan bener dong?

Bukan.

Kenapa?

Karena pengkaderan kammi ya dari DM.

Yaa, tapi kan emang mengarahkan kader melalui ospek kan?

Itu kan subjektif. Tergantung subjeknya. Di manhajj kammi, alur pengkaderan kammi itu pun Cuma dari DM. Dan Manhajj kaderisasi kammi ini bisa kamu dapatkan dari mana pun. Yaa aku Cuma menganggap kasian anak anak kammi. Karena yaa di judge tadi. Yang akhirnya mendalam banget. Padahal kammi itu Cuma salah satu bentuk

Tapi kalau aku tarik satu garis lurus yaa, semua udah diatur mulai dari MCR, setting panitia, pemandu, dan sebagainya dipilih untuk kammi.

Dikondisikan lho bukan berarti dikader bukan.

Aku kan termasuk orang golongan satu yaa aku loyal banget. Aku mau diem aja. Nggak mau mengiyakan dan mentidakkan.

Kayak gitu aku udah biasa. Sakjane aku pengen ketawa tapi ya sudahlah. Terutama waktu PKS itu. Itu ada di DM 2, itu kita pembahasannya lama. Pertanyaannya Cuma “apa hubungan kammi sama PKS”, diskusi dekonstruktif. Kita disentuh pakai idealisme kita. Kita dibikin menganggap kaalau kammi itu ada hubungannya dengan PKS.

Apa yang menganggap kalau kammi itu ada hubungannya dengan pks? Asumsi di diskusi itu apa?

Cara geraknya sama. Sama-sama tarbiyah. Ya dibuat yakin kalau kita itu punya banyak kesamaan. Oh ternyata kita itu saudara sebenarnya. Bener-bener sejarahnya pun hampir yaa gimana yaa, bahasannya itu orang-orang yang dulunya bergerak di kammi pada akhirnya membuat wadah pks itu, partai politik. Untuk melawan dan berada di dalam pemerintahan dan mereka itu punya fitroh fitroh kammi. Nah tapi hal itu yang bikin nggak sehat kammi.

Pasca kita udah yakin banget ketika kammi dan pks itu berhubungan, tiba-tiba fasilitatornya bilang gini, sekarang saya tanya ketika kalian ikut kampanye, kampanye 2015 itu, orang tua ku emang partai pks, ketika kalian ikut kampanye pernahkan dapet surat berlabelkan kammi dan pks? Pernahkan ada kayak gitu? Pernahkan kop nya kammi itu minta kalian ikut kampanye?

Ya murabbiku pun nggak pernah nyuruh.

Lalu kenapa kalian yakin kalau itu dari kammi? Kenapa kalian yakin kayak gitu? Padahal jelas belum pernah ada kop nya kammi yang meminta mengharuskan kalian ikut kegiatan-kegiatan pks. Kalian inget paradigma kammi? Gerakan ekstra parlementer. Gerakan ekstra parlementer, sejarah pks kammi ini yang membuat mereka dekat. Kami dekat dengan pks, nanti kamu cek aja kammi kultural dan kammi struktural. Asumsi-asumsi ini tu jadi nggak sehat untuk kammi. Itu juga ngebooming itu di antara anak anak kammi. Padahal sebelumnya secara kultural orang-orangnya aja ada kedekatan, keterlibatan dengan kammi dan pks. Misalnya aku, misalnya aku, orang tua ku aja pks kok, sebelum aku ikut kammi pun aku udah kenal banget sama pks. Jadi, kultural, hubungan kultural itu yang bikin nggak sehat. Aku sebenarnya pernah terlibat di kammi dan pks juga. Ini yang bikin orang itu berpendapat oh jadi kammi ini ada hubungannya dengan pks.

Kammi itu ya, di manhajnya kammi kamii itu ya gerakan ekstra parlementer. Nggak ada sangkut paut sama partai politik.

Kalau nggak ada hubungan dengan partai politik. Lalu bisa nggak kamu jelasin tujuan utamanya kammi?

Misi utama?

Bla bla bla kebatilan..

Tujuan kammi itu kalau salafi itu kan jelas ya khalifah islamiyah. Yaa sama sebenarnya.

Untuk menuju khalifah kalau nggak pakai prapol terus pakai apa?

Ya itu, kita itu kerjanya itu kerja ekstra parlementer. Mengawasi pemerintahan. Makanya kammi ini makanya deket dengan aksi. Kita yang mengawal kebijakan pemerintah gitu.

Siapapun? Dari partai manapun meski yang bukan dari kammi atau yang kammi?

Iya, fahri hamzah? Itu kan pendirinya kammi.

Kamu tanyain nuna, aisyah. Nuna nggak ikut kammi tapi ikut kampanye pks. Aisyah itu kan orang tua pks juga. Kebetulan anak kammi.

Ketika kampanye benar-bener dilarang pakai atribut kampus, hima, organisasi. Kita ya emang pure pks.

Kamu ini kan aktivis intra sama ekstra, nah kepekaan politik dan kepemimpinan mesti kan terasah. Yang kamu temukan di organisasi kita itu sistemnya merusak atau menguntungkan?

Kelebihannya kammi itu memenuhi kebutuhanku, jadi misalnya mau naik level kita disuruh baca ini itu. Kalau organ intra kan dapet duit dari birokrasi. Kalau ekstra emang harus mandiri cari uang sendiri. mengupgrade kapasitaasku.

Lingkungan sekitarmu gimana?

Ya mendukung juga sih, tergantung paradigma kita. Orang disekitar sedang memeberikan pelajaran bagi kita biarpun perlakuan mereka sebenarnya nggak mendukung.

Kompetisi yang terjadi di lingkungan organisasimu jenis kompetisi seperti apa?

Beberapa tahun terakhir sih nggak sehat, karena nggak begitu ramai. Jadi nggak asik. Tahunnya mas H itu masih asik. Lebih asik lagi tahun sebelumnya. Jadi apatis. Calon tahun lalu calon tunggal, apatis juga. Artinya bukan karena ada kesadaran dari gerakan lain. Ini manufer dari kita untuk membelajarkan politik mahasiswa. Calon calonnya diminta untuk mengobrolkan siapa yang mau maju, ada pembelajaran di sana.

Kamu tipe orang inisiator di organisasi? Kamu merasa organisasi yang kamu ikuti mengalam kelangkaan sumber daya manusia?

Iya sering. Sering merasa kayak gitu. Apalagi kalau di organisasi ekstra. Kalau bem itu kan ada konsekuensi logis eksistensinya. Beda sama orang-orang ekstra. Jadi kalau orang ekstra itu ya walaupun ada DM 1 sebagai sarana pada akhirnya nggak banyak juga yang mau jadi pengurus. Ngerasa kaya kekurangan kader, karena kader yang aku maksud juga yang punya kapasitas. Karena kebanyakan orang orang di bem aja siapa yang ngerti hakikat adanya bem tujuannya apa kayaknya nggak ada, jadi kayak eo ajaa.

Tadi kamu bilang kamu calon kadernya kalau ikut pks dan kammi apakah kepentingannya nggak saling silang? Asas manfaat lain seperti politik balas budi misalnya?

Nggak sih nggak ada yang kaya gitu. Kita punya ashobiyah. Nggak fanatik. Aku kamu anak kammi. Bedanya aku yang terlibat di pks, kamu enggak. Yang diusung itu si A ternyata dia tiba-tiba ada indikasi korupsi, nah aku itu bukan malah jadi ashobiyah. Kayak jadi ada bahan pertimbangan aja.

Kammi struktural sama kultural itu aliran atau apa?

Itu ada gitu aja. Itu cuman kayak tadi, oh kammi struktural itu orang yang kammi banget. Kammi kultural itu yang pandangan ke sini ke sini. Dan aku kadang

Tapi profesional nggak tuh?

Profesional kok, Rb itu dulu selalu ngingetin kalau ktia itu harus profesional. Ospeknyaa ini aja R, jangan Rb.. pokoknya kita itu selalu ngontrol.

Ketika ada gab dalam kammi atau di luar kammi? Kamu tau nggak kenapa orang-orang di luar sana terlalu stereotipe sama kammi?

Karena mereka nggak tau. Nggak tau langsung sumbernya dari mana. Dari mulut-kemulut yang bisa ditabihin dan dikurangi. Aku sih menghindari diskusi-diskusi dengan orang-orang yang nggak suka sama kammi. Karena dia itu terlalu fanatik, jadi kalau aku ikutan kekeh nanti takutnya malah dobos. Mereka karena nggak tau aja.

Udah coba memahamkan mereka?

Udah coba, tapi karena mereka selalu mendebat yaa aku akhirnya ngalah aja. Kalau kalian pengen tahu kenapa nggak coba masuk ke dalam aja..

aku diceritain As tentang draft ini, As dulu itu pernah bilang mas B itu gimana masa ngesave draft sepeenting ini aja nggak bisaa. Aku sih bilang yaudah biarin aja toh sebelum ada draft ini pun juga udah tercium kan ada tim tim di belakang ospek, ada tim tim di belakang pemilwa. Itu pun nggak Cuma kammi. Ada tim di belakang tim. Cuman nggak mungkin di publish, terserah, orang kan punya targetan dan draft tersendiri. Cuman karena adanya draft itu yang kena akhirnya juga kammi. Itu tu bukan kammi secara kelembagaan. Kalau partai muda, bukan LSO kammi.

Kalau akarnya tarbiyah iya, dua-duanya pks dan kammi sama-sama tarbiyah.

Aku kadang juga masih ragu, masih pengen mencari. Aku juga pernah GMNI, IMM, HTI, jiwaku yang kaaya gini, jadi kayak intinya aku nggak nyaman sama mereka.

Bem, hima, Lso nya draft itu juga, masuk dalam supporting systemnya kammi. Aku sama r itu diturunin di bem. Niatannya dakwah. Dan bem kammi sama-sama wasilah, wajahad, perwakilan dan sarana. Jadi menjadikan bem dan kammi itu sarana pergerakan kita. Makanya orang-orang kammi disebar ada juga yang di dpm di ukm

Selama ini budaya organisasi yang kamu temukan gimana?

Event organizer semua. Nggak punya tujuan yang jelas. Jadi ketika berada di organisasi itu niatnya itu cuman kongkow kongkow arahnya nggak jelas. Nggak terjaga bab adab.

Nggak terjaga bab interaksinya.

Budaya emang luas yaa..

Susah yaa

Susah yaa? Kayak soal ujian haha..

Kadang mereka nggak bisa menarik hikmah dari setiap peristiwa. Ada disorientasi organisasi. Masalah itu bagian proses untuk tumbuh. Ketika mereka di tempa masalah kapok.

Cepet kapok yaa

Mencari popularitas, karena yang aku rasain ya kayak gitu. Karena kammi harus siap diletakkan di mana pun. Harus mau. Ketika diminta untuk ke sana (yang jauh dari sorotan orang) yaa harus mau karena sasarannya bukan untuk popularitas, bukan semata pengen ekssis. Yaa kurang lebih kaya gitu lah.

Kamu tertarik nggak sih memperbaiki masalah masalah kayak gini?

Tertarik. Yaa itu kan salah satu kerjanya kaderisasi. Bukan Cuma kuantitatif tapi juga kualitatif..

Terus tindakan nyata yang pernah kamu lakukan apa?

Yaa salah satunya banyak sih yaa.. salah satunya mengundang pembicara pembicara itu. Di cbc itu juga sering dijelasin teori pemimpin. Dalam bentuk kegiatan kegiatan. Cuman jatuhnya nggak banyak orang yang tertarik untuk itu.

Kamu ngapain ikut organisasi?

Aku pengen menghabiskan waktuku untku melakukan hal yang bermanfaat. Aku sibuk di organisasi itu kan menghindarkan aku dari pikiran pikiran nggak penting seperti pacaran misalnya, banyak belajar.

Untuk dakwah juga, biar jadi amalan tersendiri.

Politik menurut kamu itu apa R?

Politik is art!

LAMPIRAN 18

TRANSKRIP WAWANCARA KODE INFORMAN = RS

Tempat : Gazebo FIP

Tanggal : 22 April 2016

Pukul : 15:30-17:00 WIB

“Jadi gini mas, ada beberapa dokumen yang saya bawa.. penelitian dari Pak Estu, Dokumen Draft Ospek dan Manhaj K****, saya mengambil subjek yang dia menyingkir dari organisasi mahasiswa karena berpikir organisasi kita itu sudah tidak sehat. Kebanyakan salah satu organ ekstra itu menggunakan simbol simbol dan gerakannya tersamar. Kalau sekarang ini itu organisasi intra kayak Cuma mainannya mereka saja.. Nah aku melihat pergerakan itu semakin kelihatan pas ada ospek dan pemilwa. Nah aku pengen ngobrol sama mas S ini karena tahu dari beberapa teman di FIP kalau mas S ini juga menjadi ‘korban’ dari suatu sistem organisasi di kampus”

“Ketika mas S tidak berkenan untuk menyampaikan sesuatu tidak apa-apa.. nantikan saya akan nanya-nanya lebih lanjut..”

“Nah mas, dulu ikutnya organisasi apa?”

“Organisasi penelitian sama keagamaan doangsih”

“Yang dirasakan dulu kayak apa mas?”

“Ada... semacam.. ketidakadilan lah. Yaitu tadi.. mereka mengangkat orang lain itu tidak sebagai orang yang berkemampuan tapi lebih kepada mereka yang mudah diarahkan”

“Terus, juga secara struktural, misalnya ada orang yang tidak sepakat dengan kelompok orang yang dominan tadi, dia akan dijauhkan dari amanah yang lebih berat meskipun kemampuannya tidak kalah”

“Kalau melihat dari sisi di luar organisasi kamu mas, ada ketertarikan untuk manjajal legislatif atau eksekutif kampus gitu nggak?”

“Ya karena saya memang tidak mau ke sana, karena memang nggak ada yang tertarik dan waktu saya yang kurang dapat menyesuaikan”

“Oiya mas, apa yang bikin mas S ini bertahan di organisasi yang mas sudah tahu jelek-jeleknya”

“Ya kan saya berpikir masih bisa memperbaiki. Saya di organisasi tersebut bukan orang lain, tetapi saya ada di sini. Kalau orang mengatakan konsep kepemimpinan kita tidak harus menjadi ketua atau pemimpin, tapi selama kita bisa mempengaruhi..”

“Keterlibatan organ ekstra dengan intra kira-kira seberapa dalam mas?”

“Kalau organisasi ini berkekuatan dengan kebijakan pasti yang dimasuki lini nya ini adalah BEM, DPM, sesuatu yang berkaitan dengan kaderisasi, mereka akan masuk”

“Kalau iklimnya sendiri terasa sejak kapan mas?”

*“Sejak masuk ****, mengamati, merasakan dan mengalami oh ternyata seperti ini”*

“Tapi konsep islamisasi yang dibawa mereka bukannya bagus ya mas? Kan ada misi agamanya”

“Itu kan di atas kertas. Kalau memang islamisasi kampus, kok yang saya alami malah bukan itu, justru organisasi itu dibawa ke arah politik praktis”

“Memang idealnya seperti apa mas organ ekstra itu?”

“Intra, berarti dia harus sesuai dengan visi misi yang dibuat dari awal. Misal mewadahi semua organisasi muslim di kampus. Ya sudah berarti dia harus konsisten dengan itu. Tapi yang saya lihat itu bukan seperti itu. Kalau tujuannya islamisasi kampus mestinya kan tidak mengapa kalau ketua bemnya berasal dari kelompok lain, karena dia membawa misi islam kita. Kalau bukan dari organisasi tersebut kan nanti ospeknya tidak dapat dikendalikan. Karena mereka mengincar semua sistem harus dikendalikan oleh mereka”

“Kaderisasi itu, kan untuk mencari suara, pendukung, setiap event yang ada. Dalam lingkup kecil saja, perpolitikan di ormawa saja seperti itu, pasti”

“Kalau yang kamu alami kemarin gimana mas pas pemilu?”

“Saya nggak nyoblos”

“Apa karena sudah tahu siapa yang akan menang mas? Hehe”

“Ya selain itu saya juga karena waktu sih”

*“Kalau organisasi K**** itu islamnya kan jemput bola, dakwahnya dakwah tarbiyah. Orang dibuat nyaman dulu dengan kondisi sana”*

“Bahkan urusan di ospek dari hal kecil jargon, desain pamflet sudah ditetapkan oleh mereka”

“Saya dulu malah jadi tutornya.. di tutorial pai yang mereka buat itu.

Jadi skemanya itu dulu.. mahasiswa masuk mendaftar pai, untuk tutornya tidak harus dari orang sana dulu, yang penting ada yang pegang. Mereka nggak memperhatikan record tutornya itu seperti apa. Setelah data di dapat kan mereka diwajibkan ikut dan mendapat databased mereka melakukan screening. Setelah ujian tutorial mereka diberikan form tutorial lanjutan. Nah saya berhenti di sini. Setelah itu tutorial lanjutan dipegang mereka. Ada saat itu juga saya merasa saya Cuma dijadikan alat saja. Males. Mereka ini kan sudah menggunakan sistem dengan sedemikian rupa”

“Yang kamu lakukan apa mas untuk memutus sistemnya?”

“Adek-adek tutor saya saya kasih tau, kalau kalian bukan dari orang sana pengen jadi ketua bem berarti kalian tidak akan bisa”

“Kamu sempet pengen terlibat dengan mereka?”

*“Iya secara tidak langsung terlibat. Misalnya kegiatan ekspedisi yang dilakukan km** itu kan sama dengan D*-nya K****”*

“Kenapa akhirnya memutuskan untuk berada di km**”

“Ya karena orientasi, kan saya pengen belajar organisasi”

“Kalau dari ospek sendiri, misalnya kecurangan, konflik, antar intra maupun antar anggota ini kan rawan banget ya.. yang kamu lihat pas ospek dan pemilwa fenomena apa yang kamu lihat?”

*“Yaitu tadi, nama organisasi mereka itu dijadikan simbol. Jadi seolah olah km** itu digeneralisasikan jadi organisasi ekstra A. Kalau dia sudah menguasai kekuasaan pemerintahan di kampus. Kalau dipertanyakan dari tahun ke tahun itu emang apa perubahannya? Islamisasi yang dimaksud itu apa? Apakah sudah ada dampaknya? Padahal dari tahun ke tahun ini kan mereka yang selalu menduduki posisi-posisi strategis sebagai ketua. Atau apakah islamisasi yang dimaksud itu sesuai dengan misi mereka seperti orang-orang yang dapat mereka gunakan untuk mengambil posisi strategis di kampus”*

“Kalau kaderisasinya menurutmu orang-orang yang mereka ambil orang-orang yang seperti apa? Sepengamatan saya orang-orang yang nggak sealiran sama mereka itu kok terus diseragamkan pemikirannya. Dan orang-orang yang belum tentu bagian dari mereka..”

“Ya pemikiran yang diseragamkan.. yang mudah di kondisikan. Dan sepemikiran dari mereka. Kalau saya memetakan mereka yang nggak maksud target mereka adalah golongan orang-orang HTI dan Salafi karena mereka sudah kontra dengan demokrasi”

“Memang perbedaan tiga ekstra ini apa?”

“Ya sistem pemerintahannya berbeda caranya. Salafi dan HTI tidak sepakat dengan demokrasi”.

“Berarti beda arah belok ya.. atas nama islam tapi caranya berbeda gitu ya?”

*“Kalau H** itu nafasnya sekarang lebih ke nafas PKI je”*

“Aku pengen nanya sih mas, ini tarbiyah artinya apa sih? Saya pernah dikasih tau orang yang dia bilang tarbiyah itu di atasnya K****”

*“100 tahun yang lalu kan islam masih memimpin di seluruh dunia. Satu negara dipimpin oleh orang muslim. Itu namanya khilafah. Itu selama beberapa periode dari khulafaurrasyidin sampai bani usmani. Tahun 1994 sistem itu runtuh. Kemudian muncul organisasi pergerakan yang ingin mengembalikan kejayaan islam, namanya ikhwanul muslimin (IM), IM ini dulu masih kokohnya disokong oleh berbagai jenis gerakan mahasiswa. Jadi IM ini adalah bapaknya semua organisasi pergerakan. Dulu napasnya napas dakwah wal jihad. Kemudian ini kan dipandang oleh dunia barat berbahaya. Oleh orang barat dijinakkan dengan demokrasi. Itu di era Hasan****. Waktu itu masih bergerak underground untuk merebut kekuasaan di parlemen. Lha imbasnya sistem parlemen itu masuk ke Indonesia. Tarbiyah ini tu sebenarnya anaknya IM. IM prinsip-prinsip nya masih murni. Manhajnya masih sesuai: Allah tujuanku, rasul teladanku, al-quran undang-undangku, al-jihad sabilillah, jihad itu jalan perjuanganku, mati fi sabilillah, cita-cita tertinggiku. Ini yang namanya IM. Sekarang kan sudah jihad jalan perjuangannya udah nggak kayak dulu, berubah jadi parlemen. Itu namanya ijtihad. Karena kita hidup di negara demokrasi kita mengalami keputus-asaan. Makanya mereka menggunakan sistem yang sudah ada, demokrasi. Lalu muncullah PK*. Sekarang udah pecah-pecah. Semua gerakan menjadi berapa itu. Dulu di era Muh. Natsir dia juga menggunakan sistem parlementer. Kan dulu sistem politik kan bukan presidensiil. Kepala negara presiden kepala pemerintahan perdana menteri. Dengan partai masyumi. Semua partai yang bernapaskan islam ngumpul satu suara jadi masyumi, jelas. Tapi sekarang jadi makin nggak jelas”.*

“Posisinya yang bener gimana nih? Antara K****, PK* dan IM?”

*“K**** ini kan ranahnya mahasiswa, kalau PK* ini kan ke umum”*

“Sayangnya orang-orang yang terlibat atau jadi undergroundnya K**** ini tidak semuanya tahu kalau semuanya sudah diarahkan dan dipegang oleh organ ekstra”

“Pertama karena memang tidak boleh organ eksra masuk intern. Ya pakai bajunya pakai baju bem apa itu. Kalau ukm nggak mungkin dimasuki tau kenapa?”

“Nggak tauu”

*“Ya karena mereka tidak masuk ke dalam sistem kebijakan. Yang mempunyai wewenang kan partai. Dan kalau mereka tau kalau mereka menjadi undergroundnya K**** ya mereka nggak akan setuju”*

“Ada kasus kayak gini. Ada yang mencalonkan diri HIMA dari nonislam. Di sosmed itu ramanya banyak sindiran yang mengeluarkan ayat ayat tentang pemimpin yang dari nonislam.. kalau pandangan mu sebagai seorang dari Salafi bagaimana?”

“Pertama tidak bisa disamakan status negara dengan status organisasi. Kalau ada ayat dari pemimpin kafir tidak diperkenankan atau haram, dosanya itu tidak mengikat lah. Kalau di hima itu kan pemimpin tidak bisa menentukan hajat orang banyak. Paling hanya aturan-aturan duniawi yang bersifat legalitas. Tetap dalam islam memang tidak diperkenankan memilih pemimpin dari non muslim”

LAMPIRAN 19

REDUKSI DATA WAWANCARA I SUBJEK = AS

Tempat: Ruang Pribadi Informan

Tanggal: 25 Maret 2016

Pukul : 16:00 WIB

“Ahahah.. doakan lancar ya mbak. Oh ya, metode yang saya gunakan etnografi, pendekatan yang saya lakukan adalah kualitatif. Mungkin nanti kita akan melakukan 6-8 kali wawancara, sampai data saya jenuh mbak. Saya tau informasi tentang apa yang telah mbak S ini alami dari teman saya yang namanya ‘W’, dia yang memberitahukan kepada saya kalau mbak S ini pernah mengalami benturan prinsip dengan organisasi di UNY. Mungkin, mbak S bisa cerita sedikit, benturan apa yang dimaksud?”

“Begini mbak. Dulu kan saya ikut organisasi X (organisasi rohaniah), baru ikut kegiatannya sih. Aktif ngaji juga di sana. Setelah udah nyaman di sana, saya disuruh ikut organisasi X (organisasi eksternal kampus). Pada saat itu kan saya juga ngaji di HTI, tapi mereka belum tau kalau saya di sana. Saya dikejar-kejar, bahkan sering di sms pakai sms motivasi, kata-kata penyemangat dan selalu ditanyain mau gabung di sana enggak. S kan tipe orang yang nggak saklek ya mbak, maksudnya nggak terlalu fanatik harus ikut ini, ikut itu.. S kan masih belajar ilmu agama, jadi yang dicari memang cuman ilmunya. Sedangkan yang mereka maksud dengan tarbiyah itu tidak sesuai dengan nilai-nilai agama. Organisasi X itu kan hanya politik yang berkedok islam. Mereka menggunakan demokrasi dan islam untuk sampai ke puncak tujuan. Ketika saya sudah capek dikejar-kejar(B10), akhirnya saya menolak dan bilang maaf karena saya sudah ngaji di HTI, eh orang yang ngajak-ngajak saya masih tetap berusaha mengajak untuk ke organisasi X itu. Saya malah semakin banyak menemukain prinsip-prinsip yang semakin berlawanan, karena dalam Islam dakwah tidak harus dipaksakan. Akhirnya saya bilang ke orang yang mengajak kalau organisasi X itu tidak seprinsip dengan saya (B3, B7). Saya mengatakan kalau organisasi X itu menggunakan Islam dan demokrasi untuk mencapai kekuasaan (B6, C5). Setelah saya mengatakan itu orang yang mengajak saya langsung bersikap berbeda(B8, B9). Yaa intinya saya dijauhi, jadi merasa terintimidasi”

“Lalu bagaimana mbak bisa berpendapat kalau organisasi X itu memiliki kecenderungan untuk seperti itu sedangkan mbak saja belum pernah masuk di dalamnya?”

“Penerimaannya mbak. Orang-orang yang seperti ini itu mengeksklusifkan diri (B8) Orang-orang disana berkelompok dengan orang-orang yang penampilannya sama kayak mereka(B13). Mereka nggak mau berbaur dengan orang lain yang mungkin dari segi penampilan ilmu agamanya kurang. Tapi kalau saya cenderung terbuka mbak orangnya(B7,B13). Meskipun pakaian saya seperti ini saya tetap main kok sama mereka yang masih biasa saja”

“Juga dari cara mereka meminta saya masuk saya tidak suka. Kesannya seperti memaksa(B10, B11). Saya memperhatikan ketika pemilwa misalnya, mereka mengcover calon yang mereka usung jauh-jauh hari(B11). Bahkan calon yang di usung ‘diharuskan’ untuk dipilih oleh massa mereka. Tanpa mempertimbangkan calon yang lain. Dan yang lebih lagi, saya pernah mau mempertemukan organisasi X dengan HTI(B12). HTI sudah setuju untuk bertemu diskusi bersama, namun organisasi X menolak. Itu kan berarti organisasi X ini menolak paham islam yang lain. Ada egoismenya”

“Menurut mbak S ini, apakah banyak yang merasakan hal yang sama dengan yang mbak S rasakan? Seperti merasa terintimidasi dan berbeda prinsip itu tadi?”

“ada, banyak. Namun mereka cenderung mengungkapkan rasa tidak sukanya terhadap organisasi X dengan frontal(B5)”

“Dengan frontal? Misalnya seperti apa mbak?”

“Misalnya dengan menyindir, tidak mengikuti program kerja bersama, kehilangan partisipasi, bahkan sampai tindakan yang tidak rasional seperti mengobrak-abrik sekretariat(B5,C2,G3,H2,H4,I3). Ketidaksukaan mereka ungkapkan dengan cara yang tidak manusiawi. Dengan mengucilkan dan menyebarkan virus sinisisme, stereotype”.

LAMPIRAN 20

REDUKSI DATA WAWANCARA II SUBJEK = AS

Tempat: Garden Cafe

Tgl. : 29 Maret 2016

Pkl. : 18:30-20:00 WIB

“Iklimnya itu bagus, jadi tidak ada saling menjatuhkan(E7). Tujuannya adalah untuk memberikan kontribusi untuk masyarakat. Jadi misalnya ada anggota yang nggak aktif itu ditanya, kalau ada yang sakit rame-rame dijenguk (E5). Kalau ada anggota yang pasif yang kurang kontributif nanti akan dibimbing dari awal. Saya merasa bisa jadi mahasiswa berprestasi itu ya karena organisasi ini”

“Ketika mbak S ini melihat fenomena di organisasi UNY kira-kira ada yang senasib sama mbak dalam hal menarik diri atau disingkirkan dalam organisasi?”

“Jelas.. banyaknya malah dia malah orang-orang yang sudah paham tentang masalah agama dengan mengikuti organisasi agama yang lain. Kecuali memang orang-orang yang mendapatkan perlakuan yang tidak mengenakan di kajian atau organisasi itu, yaudah akhirnya dia meninggalkan organisasi itu(C3). Ini juga berkaitan dengan ideologi sih”

“Ada seorang key informan saya yang saya tanya, mereka dan organisasi yang lain itu kan memperjuangkan nilai yang sama lalu kenapa dia malah terkesan tidak segaris, padahal sama-sama organisasi ekstra islam”

“Ini bicarannya organisasi islam kan? ya jelas berbeda. Pasti ada yang membedakan, walaupun sebenarnya tujuan organisasi itu sama, untuk negara islam. Jadi kalau HTI itu kan menganggap demokrasi itu sistem yang dibuat oleh manusia, jadi nggak baik. Kalau Kammi itu menggunakan demokrasi sebagai alat untuk mencapai kekuasaan, jadi kita menggunakan sistem untuk menciptakan sistem yang baru, sistem agama islam. Jadi kalau HTI itu kalau diibaratkan, kita masuk di kandang macan. Untuk masuk ke kandang macan dan mencuri emas di sana kita harus terjun langsung, berani kotor. Kalau muhammadiyah itu kan lebih ke pendidikan. Kalau di salafi beda lagi, kita intinya harus mentarbiyah diri sendiri dulu baru keluarga baru masyarakat. Harus bener dan berpegangan ke alquran dan assunah dulu. Misalnya cara memakai cadar. Dan sekarang saya lagi ngaji di salafi”

“Tapi yang kelihatan bertentangan banget dan kelihatan itu HTI sama Kammi, karena ya mereka berbeda cara, itu saja sih”

“Islam itu kan meliputi berbagai macam segi kehidupan, yang membuat gesekan terjadi itu ya tadi. Kalau HTI itu itu dia sama sekali tidak mau menggunakan sistem demokrasi”

“Lalu bagaimana mbak S ini menanggapi konflik yang ada di sana?”

“Pertama saya nggak larut-larut dalam kebencian ya. Kedua kita bisa belajar dari organisasi tersebut. Saya kadang juga capek mencari-cari organisasi yang terlepas dari kepentingan seperti itu(B5, F3, H2)”

“Melihat kecenderungan untuk berkubu dalam mencapai kekuasaan melalui power and status, mbak sendiri ada usaha untuk mencerahkan mahasiswa yang ada di bawah mbak nggak?”

“Kontribusiku ya? Aku juga memberikan itu, suka diskusi dengan mereka juga. Saya juga jelaskan sama mereka. Saya kasih tau, aku ngomong sesuai dengan apa yang aku alami (C2)”

“Kalau ada kebijakan yang mbak S ini tidak setuju?”

“Itu biasa, jadi di organisasi saya juga sering menemukan. Jadi dulu ada di X (organisasi intra agama kampus), tapi karena aku jadi minoritas suaraku ya kurang di dengar. Saya kasih tau dia”

“yang membuat saya serem itu sikap yang ditampakkan mereka itu tidak sesuai dengan apa yang terjadi. Ada oknum yang menjaga pandangan lah, tapi di belakang sms an, pegangan tangan yaa gitu(B1) ”

LAMPIRAN 21

REDUKSI DATA WAWANCARA III SUBJEK = AS

Tempat : Kediaman Pribadi Informan

Tanggal : 02 April 2016

Pukul : 19:30-21:00

“Pertama kita akan membahas mengenai Ospek, apa yang mbak S ini ketahui tentang Ospek dan seberapa berperan organisasi yang dominan itu pada penyelenggaraan Ospek?”

“Jadi ketika Ospek itu kan saatnya organisasi itu untuk mengkader maba-maba. Kalau saya dulu, awalnya saya diikutkan ke pendaftaran tutorial PAI, waktu itu di lantai dua masjid mujahidin. Saya mengisi form dan ditanya beberapa kali. Pada riwayat organisasi saya cantumkan organisasi ekstra yang saya ikuti sejak SMA, yaitu HTI. Dari sana orang-orang yang memiliki kompetensi seperti yang mereka inginkan disaring. Seperti yang pernah jadi aktivis Osis dan Rohis misalnya. Setelah itu mereka akan dilibatkan dalam kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan. Kalau dulu saya disuruh maju buat penyematan mahasiswa baru pada saat Ospek. Setelah itu, saya di hubungi oleh beberapa orang yang mengajak saya buat gabung di organisasi SKI tingkat fakultas. Begitu saya masuk di sana, saya mulai merasa ini ada yang tidak beres. Mulai dari caranya mengajak saya yang terkesan memaksa kemudian cara mereka menjauhi saya ketika saya menolak ikut kegiatan pengkaderan yang pertama. Saya sempat vakum 2 bulan nggak mau ikut organisasi apapun gara-gara jenuh dengan perlakuan yang seperti itu(C3, C4)”

“Boleh tau mbak jenuh dengan perlakuan yang seperti apa waktu itu mbak?”

*“Setiap hari saya dihubungi, di sms, mereka sangat ramah waktu itu. Saya diikutkan ngaji. Saya suka ngaji, tapi bukan ngaji yang seperti itu yang saya maksud. Waktu tutorial misalnya, saya merasa apa yang tentor tentor sampaikan itu adalah hal-hal yang menurut saya bukan ngaji. Malahan nggak jelas, konten sama tentornya. Dan setelah saya tahu, ternyata tutorial itu hanya untuk penjarangan dan pemantauan mahasiswa-mahasiswa di UNY saja (B11, A2). Saya kan satu kos sama namanya mbak Se**, jadi mbak Se** ini dari HTI juga. Dia juga merupakan mahasiswa yang diasingkan di sini. Dijauhi. Adalagi namanya mbak A**, sama mbak K*****, kalau seangkatan saya ya R**, H*****, S*****, dan masih banyak lagi. Mbak Se** ini lah yang menjadi tempat sharing saya ketika saya mulai merasakan apa yang dia alami dulu. Ketika saya menolak untuk ikut pengkaderan tahap 1 mereka sebutlah*

mas H****, saya bilang ke mas H***** ini bahwa yang mereka perjuangkan itu bukan islam, tapi kekuasaan(C5)

. Setelah mas H**** ini saya kasih jawaban seperti itu dia jawab 'Oh iya, S ini kan adeknya mbak Se** ya, pantas', setelah itu saya mulai tidak suka dengan tanggapan dari mas mas yang mengajak saya itu. Bukan Cuma satu mbak yang mengajak saya, ada mas mas itu, mbak L***** juga. Kemudian saya dimasukkan ke grup liqo milik mbak L itu. Semenjak saya menolak, saya dijauhi(B4, B1, H3, I3). Jangankan dihubungi via sms, saling menyapa pun tidak. Dari sana saya berfikir, berarti memang ada yang tidak beres di sana”

“Apalagi mbak yang menurut mbak masih mengganjal terkait dengan perlakuan mereka?”

“Ada mbak, mereka terlalu mengeksklusifkan diri. Mereka tidak mau membaur. Dengan HTI terutama. Saya sempat mau mempertemukan mereka melalui suatu forum dimana organisasi K ini sama HTI saya pertemukan. Istilahnya saya ingin tahu argumen dan cara berpikir mereka. Bukannya mau mengadu, saya hanya ingin diyakinkan mana yang lebih terbuka. HTI sudah menyetujui akan berdiskusi dengan saya dan organisasi K ini, tapi dari pihak sananya tidak mau, menolak dan beralasan. Padahal saya sudah meminta waktu yang mereka bisa luang saat itu, tapi tetap saja mereka tidak mau”

“Kalau sewaktu Pemilu?”

“Yang saya amati itu dulu ketika mas H, mas R dan mas Ru ini mencalonkan diri menjadi ketua Bem fakultas. Mereka mengumpulkan masa. Dan masa yang datang dari organisasi K atau Basic movementnya organisasi K mereka HARUS memilih mas H atas nama Islam. Mereka tidak menggunakan alasan yang lebih detail. Intinya HARUS. Dari sana saya Cuma *mengernyitkan alis* kenapa HARUS?(G3, B3)”

“Skema politik seperti apa yang mbak S ini amati sewaktu penyelenggaraan Ospek”

“Pertama tadi yang tutorial. Yang kedua itu tentang ploting panitia dan pemandu ospek. Kebanyakan dari mereka, sekitar 70 persen lah. Ketiga, pembicara dalam ospek termasuk MC dan sebagainya. Keempat masalah pendanaan ketika Ospek, mereka juga bermain di sana. Kelima database dari ospek yang mereka manfaatkan untuk menjaring mahasiswa baru”

“Jadi sebutlah kita ini berada di UNY yang memiliki sayap kanan dan sayap kiri. Saya menuliskan macam-macam organ intra dan ekstranya sekaligus ya mbak”

“Iyaa”

“Nah kira-kira pandangan mbak gimana? Bisa memberikan deskripsinya mbak?”

“Bisa, jadi organ intra dan ekstra meskipun kelihatannya terpisah memiliki hubungan yang sangat kental. Saling mempengaruhi. Organ ekstra masuk membawa ideologi mereka kemudian mengendarai organ intra untuk mendapatkan masa dan menang secara kebijakan. Kendaraan yang dimaksud alah program kerja organisasi intra. Organisasi intra disokong penuh untuk pendanaannya oleh dekanat (birokrasi). Jadi masa di kampus ini nantinya akan diarahkan untuk ke politik praktis yang lebih luas lagi(A7, B2)”

“Kalau di fakultas bahkan pendamping mahasiswa dan beberapa perangkat birokrasi justru mengukubi dengan organisasi dominan itu, berarti ada hubungan saling tarik menarik antara ini (birokrasi/kemahasiswaan) dengan ini (parpol dan ormas). Sedangkan kepentingannya masing-masing tentu saja berbeda”

“Kalau saya lihat pola pengkaderan mereka sangat sempurna, hingga saat ini mereka masih yang terkuat. Sejak dulu, lini kekuasaan oleh mahasiswa selalu jatuh ke tangan mereka. Inilah yang kemudian membuat mahasiswa lain sulit bergerak dan mengembangkan diri(C1). Mereka yang sudah disingkirkan padahal memiliki kemampuan memimpin pun ikut imbasnya. Pokoknya harus dari pihak sana atau yang mudah dikendalikan oleh pihak sana meskipun bukan dari pihak sana, jika tidak—meskipun agamanya juga bagus (atau bahkan lebih bagus) pun akan mereka nomor sekian”(A2)

“Minoritas pun kalau dikumpulkan bisa kuat, sayangnya dari mereka banyak yang memilih apatis dan menghindari dari urusan organisasi, padahal mereka berkompetensi”(B11, H3)

LAMPIRAN 22

REDUKSI DATA WAWANCARA IV SUBJEK = AS

Tempat : Kediaman Pribadi Informan

Tanggal : 28 Juli 2016

Pukul : 17:00-20:00

Pertama nih, aku pengen tau, tujuan kamu ikut organisasi dulunya itu apa sih?

Sebenarnya kalau ngomongin organisasi berarti juga ngomongin tujuan kelompok kan ya.. sebenarnya aku itu ikut organisasi bukan karena liat tujuan kelompoknya apa, tapi kalau aku sendiri jujur aja, yang aku kejar, kalau aku di UKMP itu, tujuan yang masih tujuan yang masih nyari eksistensi itu, juga nyari relasi(A1, A7). Nyari manusia yang dari skill itu juga bagus, cari orang yang ekspert di bidang yang aku cari buat diajak kerjasama. Yang kedua, supaya aku mudah cari dana ke rektorat. Kan kalau mau cari dana rektorat harus tercatat di salah satu keanggotaan UKM. Terus yang ketiga itu karna emang aku pengen ngembangin kemampuanku, soalnya aku tu kalau belajar itu lebih seneng sendiri. Bener-bener belajar sendiri gimana cara nulis itu di awal 2012, pas 2013 itu aku ikut karena pengen tergabung memang dalam organisasi, jadi ada yang menaungi. Nah, kalau itu kan tujuannya duniawi ya. Kalau organisasi yang merujuk keilmuannya ke agama, ya itu pure, murni untuk niat menambah keilmuan dalam agama(C5, C7).

Ketika kamu tergabung dalam organisasi aura kompetisi yang kamu rasakan di sana apa Sa?

Kalau aku aura kompetisi yang ada di ukmp malah positif. Bikin motivasi.(A2)

Berarti ada semacam kelangkaan sumber daya manusia ya di situ? Dulu kamu di bidang apa sih pas di ukmp?

Iya, tapi itu pas masih jamanku (A6), kalau sekarang sih aku nggak tau, kayaknya udah enggak. Aku di bidang dua,

Aku pengen analisis perilaku organisasi mahasiswa kan Sa, jadi ketika kamu ada di lingkungan sosial kamu cenderung sebagai inisiator dari masalah-masalah yang tadi kamu bilang nggak sih?

Aku bisa jadi pemimpin, tapi jadi wakilnya pemimpin, egoku masih tinggi, dan care ku masih kurang sama orang. **Aku juga nggak pernah jadi stimulator atau inisiator di organisasi(A3, C6)**

Kamu sempet ikut organisasi di fakultas kan Sa? Kaya di kmip, reality dan hima? Itu budaya di sana yang kamu temukan apa?

Iya, HIMA enggak, cuman setahun jadi staff dan nggak terlalu aktif

Kalau di Hima itu **sifat ketergantungannya masih saling menggantungkan antar orang dengan tanggung jawab. Rada kurang(E4)**. Beda kayak di univ. Hima P** itu emang nggak terlalu aktif sama hima hima yang lain. Kurang bergaul juga sama yang lain. Jadi mengeksklusifkan diri. Kayak jabatan gitu-gitu dilihat dari kedekatan antar anggota. Jadi malah bukan dari kompetensinya sendiri. Kalau reality itu bener-bener orang-orang yang di sana itu mulai dari nol.

Kayak dulu aku udah bilang **nggak mau masuk tapi dipaksa, di sms, sampai ketika sakit pun(B12)** bilang “gimana ayoo ayo gimanaa, jadi daftar kmip kan”. Terus kok gini banget. Ini ke semua orang apa Cuma ke aku doang. Sampai mas H pun ikut menghubungi, dan setiap hari selalu memastikan. Sampai aku mikir ini organisasi keagamaan kok tata cara hubungan lawan jenis pun nggak diatur gitu. Terus aku nggak begitu fokus di kmip karena Cuma staff juga. Intensitas ketemu orang-orangnya juga jarang. Tapi kalau datang ke agendanya sering. Sampai pas aku diajak liqo, ngefiks kan jadwal, sedangkan aku di HTI kan jadwalnya padet aku yang masih polos ya bilang aja aku masih halaqoh, muamalat, terus mereka tanya “itu acara apa”. Aku bilang HTI, nah dari situ mulai mereka langsung waah waah bermunculan. Dari situ aku kan udah mulai nggak nyaman tuh. Aku jadi makin **mundur-mundur-mundur(C3,F2)**. Karena mereka langsung bersikap beda ke aku.

Oiya ketika kamu menyebut dari HTI itu mereka langsung beda gitu yaa.. berarti mereka yang menyingkir?

Guru ngajiku pernah bilang kamu kalau ikut ini nanti resikonya gini gini gini gini. Nah aku kan belum tau apa. Aku malah penasaran dan ikut ikut aja. Padahal guru ngajiku udah mewanti-wanti, dan ternyata (F1)

Enggak menarik diri aku, cuman karena **mereka aja yang malakukan penolakan karena ada unsur asas manfaat itu tadi.**

Kamu dulu kan pernah cerita sempat jeda dua bulan setelah kamu mundur dari organisasi di fip.. kamu cenderung merasa dapat mengontrol emosi nggak sih ketika dihadapkan langsung pada masa-masa tersulit kamu pas jeda itu?

*Aku pas itu kan kepikiran kepikiran kepikiraan terus. **Emosiku emang terpancing.** Cuman kalau ketemu sama yang bersangkutan yang enggak laah. **Emosiku tergantung perilaku mereka aja..(E2)***

Pernah mengalami perubahan mood yang tiba-tiba nggak?

***Seriing(E3).** Tapi kalau di organisasi aku bisa nahan sih meskipun keliataan. Tapi kalau di kos waaa aku langung bilang gini gini gini..*

Sa kamu merasaa lebih suka di atur apa bebas?

Aku pengen diatur berkaitan dengan syariat, aku harus berhijab gitu. Di satu sisi aku membebaskan untuk masalah interaksi dengan lawan jenis. Aku tu mikir ih kayaknya ribet banget deh. Kalau interaksi aja sih. Soalnya kalau aku dikasih kebebasan aku nggak bisa manage diri. Kalau di organisasi aku nggak juga kalau diatur dan aku juga nggak suka mengatur. Aku membebaskan temen-temen yang penting masih dalam koridor.

Ketika kamu denger kata politik apa yang kamu pikirkan?

Yaa tadii kepentingaaaaaaaaaan terus(G1).** **Nggak aku nggak suka. Aku belum menemukan makna politik secara positif(G2).

Kamu pernah bernit ikut bem nggak sih?

Iyaa pernah dulu. Cuman karena aku sakit itu, aku nggak jadi. Sakit selama satu semester. Mas H itu seperti udah menjanjikan sesuatu.

Sistem FIP dan UNY kan udah diatur dalam sistem politik, kamu lebih mengarah ke kepatuhan apa ke perlawanan?

Kalau misalnya kepatuhan itu sesuai dengan ideologiku ya aku patuh, tapi kalau sistem itu udah melenceng dari ideologiku ya pasti aku melawan.

Kamu merasa perbedaan gender berpengaruh nggak sama komunikasi yang sehat?

Terganggu banget.. perbedaan itu boleh, cuman terbataaas cuman beberapa hal itu. Dan pada akhirnya aku malah.. ya kayak gitu

LAMPIRAN 23

REDUKSI DATA WAWANCARA SUBJEK = ANU

Tempat : Gazebo FIP

Tanggal : 14 Juli 2016

Pukul : 10:00-11:09 WIB

Oh itu mbak, itu lagi nyambut maba mbaak, kan habis registrasi ulang yang snmptn..

Nah iya waktu itu, aku kebetulan lagi mengamati kamu, sebelum minta kamu jadi informanku. Disitu kok kayak kamu itu capek banget, melakukan apa yang kamu lakukan itu kayak dipaksakan. Kelihatan sih dari wajahmu.. bener nggak sih?

*Oh pas itu pas lagi **nggak bersemangat gitu**(B3) ya mbaak?hihi. Ada lah. Pokoknya waktu itu pas tiba-tiba nggak ngapa-ngapain dikasih kartu.. kartu kartu tentang organisasi islam itu..*

***Aku itu dimarahin wisnu lagi mbak, disuruh mbagiin kartu lagi, tapi kan aku juga harus ngurusin maba. Aku itu disuruh mencitrakan itu.**(B3, B12, E4, F3*

Ketika kamu menajalani ospek ini apa dek yang kamu rasain?

*Kalau aku sendiri aku panitia kurang profesional, ngerasa kurang persiapan. Nah katanya yang pihak putih, aku nggak tau mereka ituu nggak tau. Mereka tu yaa **kayaknya juga susah komunikasi. Sistemnya nggak jelas.** Dan, aku juga nggak tau.*

Tapi untuk kemarin spiritual journey, kamu tau nggak gimana keadaan orang-orang yang non islam?

Enggak mbak. Gimana?

yang **non islam itu dianggurin aja dek, sama sekali nggak dikasih kegiatan apa-apa** (B13, B7, B4). Nah kamu ini kan ada di sie acara kepanitiaan ospek, gimana nih kira-kira kalau kaya gitu? Ospek itu kalau memang ada kegiatan yang berbau islam, yaa dikasih lah kegiatan untuk yang beragama lain.. diarahkan..

*Ya kita emang sebelum rapat acara juga udah dipikirkan untuk kegiatannya mbak, nanti dibagi ruangan-ruangan. Nah pas spiritual journey itu emang kemarin banyak yang komplain mbak ini **ngapain sih kegiatannya nggak jelas.** Tiap orang beda pembahasannya, **nggak terarah**(A7, B11). Nah kalau besok aku pengennya spiritual*

journey itu ditentukan sama kita tema nya apa dan siapa yang ngomong.. tapi kami juga masih bingung nanti yang non muslim gimana, masih belum selesai pembahasannya.

Di kepanitiaan kamu merasa mendapatkan beban-beban gitu nggak?

*Enggak sih kalau di kepanitiaan, **tapi banyak yang kaya aku.** Malah ada yang nggak masuk itu tapi dapet draft itu, akhirnya dia masuk ke kubunya “itu”. Tapi yaudah karena **emang kita pada dasarnya belum tau ya ngikutin itu.** Yang agak gimana itu pemandu pemandunya ini maksa banget buat ngajakin rapat*

Iklim kepanitiaannya kayak apa dek?

Menjatuhkan semangatku banget mbak. Mereka itu di rapat-rapat itu kayak gitu aku jadi mikir (A1, B5)

Kalau suasana kompetitif, kamu temukan nggak di sana? kalau ada kamu melihatnya positif apa negatif dek?

Nggak sehat mbak. Kadang mereka yang nggak tau apa-apa kayak diadu(I3, B9). *Aku juga kasian sama koorku. Dia itu kayak nggak punya power gitu lho mbak. Dia itu manut ini manut itu. Kalau ketuanya belum bilang ya itu dia nggak melakukan. Mana dia ceritanya sama orang-orang sana, jadi ya kayak gitu. Maksudnya itu kalau dia harus menetapkan sesuatu itu harus nunggu W**** dulu.*

Inisiator pengambilan keputusan di si acara terus siapa dong?

S***, L****,

Kamu nggak aktif?

Enggak.. aku itu Cuma sering ngobrol sama S**. Kalau di forum besar aku nggak berani ngomong atau usul mbak (A3), tapi kalau di forum si acara aku sering kok.**

Nah motivasi kamu ikut kepanitiaan ospek apaan dek?

*Aku dulu itu pas SMA kan Cuma ikut rohis tok mbak. Nah pas aku maba aku udah pengen banget jadi penitia ospek. Aku itu **pengen nambahi sesuatu di kegiatan ospek yang belum pernah ada sebelumnya (G4).***

Nah dek, ini ospek, aku pengen kita lihat sensitivitas antar organisasi ini kan tinggi, nah kamu sendiri menanggapi hal yang seperti itu gimana?

LAMPIRAN 24

REDUKSI DATA WAWANCARA SUBJEK = ANU

Tempat : Chacha Milktea

Tanggal : 28 Juli 2016

Pukul : 11:00-12:36 WIB

Ketika kamu lihat kebudayaan berorganisasi di kampus, yang kamu persepsikan pertama kali apa dek?

Organisasi keagamaannya. Rohisnya.

Tapi aku juga mikir yang penelitian sih mbak, cuman aku dulu kan ikut rohis di sekolah, nah aku itu sampai diwanti-wanti sama orang sana buat, udahlah nggak usah masuk kampus udah belajar agama di sekolah aja di sekolah. Dan malah dari situ aku pengen ngerti kalau di kampus itu gimana (F1).

Terus karena penasaran kamu akhirnya masuk sana gitu dek?

enggak, aku nggak masuk kok mbak, cuman karena waktu itu aku sebenarnya nggak mau daftar, cuman karena ada yang mau daftarin jadi yaudah lah

Jadi semacam dipaksa gitu dek?

Ya begitulaah..(A2, B12, B10)

Kamu melihat orang-orang yang nggak suka dengan gerakan ekstra tertentu itu bagaimana?

Mereka pasti membuat sesuatu yang.. yang gimana gitu lah mbak.. kaaya mungkin masa oposisi sih. Susah mbak diungkapkan. Misalnya pas pemilwa yang ada gugatan dulu itu.

Kamu merasa ada sesuatu yang mengikatmu nggak di organisasi?

Yaa ada lah mbakk, pasti.. (B11)

Lalu kenapa kamu masih bertahan di situ?

Ya gimana ya mbak, sebenarnya itu bagus, cuman yaa karena mereka itu nggak sehat(A2). Mereka itu sampai jadi orang dalem yang goal kan kebijakan kayak gitu.

Peran kamu di ospek untuk mereka sebagai apa dek?

Ya mencitrakan. Yang aku citrakan yaa orang yaa lembaganya juga (B9, C5).

Kamu menerima tugas itu dek?

Yaa gimana lagi mbak, aku ini tipe yang nggak bisa menolak he mbaak (B3, G3)

Kamu kan punya batasan normatif, nilai-nilai keagamaan, nah ketika ada yang “berbeda” dengan kamu gimana?

Aku sih bisa menerima, cuman aku lebih nyaman dengan orang-orang yang sama kayak aku(E5). Udah lah menerimanya yaa Cuma sekedar tahu aja nggak papa.

Pola hubungan di organisasimu itu apa kamu lihatnya seperti apa? Desktruktif apa konstruktif.

Lebih konstruktif sih mbak. Pertemenan juga kaya gitu.. aku Cuma lihat temen sih(B5). Aku kalau lagi punya beeban itu keliatan banget tapi nggak bisa ngomong atau cerita-cerita gitu.

Menurut kamu gap-gap yang terjadi itu akarnya apa tau nggak?

Nggak mbak

Pernah merasa dihasut, ditekan, atau didoktrin sesuatu nggak?

Yaa Cuma yang pencitraan itu aja mbak, ngajakinnya gituuu. Aku nggak nolak tapi mau nerima juga gimanaa gitu(B4, B6).. aku di sie acara juga nggak banyak bisa nolak mbak.. misalnya pas milih moderator, itu keliatan banget didiktenya.

Jadi moderator itu udah ditentukan juga dek?

Udah, bahkan semuanya mbak

Semuanya? Bukan Cuma moderator aja?

Iyaa mbaak.. kita mau ngusulin juga kayaknya nggak bakalan diterima mbaak. Tetap kekeh dengan pendapat mereka, kita nggak aakan diterima deh mbaak

Aku juga udah dikondisiin mbak, untuk pencitraan. Nah kalau temen-temen acara yang lain itu lempeng-lempeng ajaa.. manutaaan itu lho mbaak..

Kamu merasa beratnya di situ ya dek?

Yaa gimana mbak aku juga bingung sendiri mbaak.. (E2)

Iya dulu aku sempet takut ada apa ini. Nah dulu aku jadi inget pas di sekolahanku. Mereka itu udah masuk juga mbaak, di Jogja itu pokoknya semuanya udah di pegang sama mereka. Ada mentoring, ada Dauroh, di kebanyakan sekolah sekarang udah ada kayak gitu.

mereka juga sih mbak.

Melihat orang-orang yang ‘dikondisikan’ di kepanitiaan kamu juga nggak papa dek?

Yaa itu kasiian mbaak, ya tapi aku takutnya kalau sampai nanti aku ngasih tau dan timbul perpecahan karena mereka nggak suka sama mereka ini gimana mbak(C1, C2)

Aku kalau di forum juga diem aja mbak. Aku pikirnya mau ngomong apa enggak juga percuma aja gitu kaan(A3)

Orang-orang yang berkonflik di ormawa kita, menurut kamu orang-orang yang melihat kekuasaan itu seperti apa?

Kalau yang tau dan mendukung yang pasti senang mbak, kalau ada yang nggak senang nah dia memberontak. Kalau ada yang nggak tau yaa mereka udah lempeng-lempeng ajaa..

Eh ngomong-ngomong, kamu ngapai dek ikut ospek?

*Karena aku dulu SMA aku belum pernah ikut kepanitiaan yang seperti ini. Karena aku bukan anak esksis gitu.. even-even kayak gitu tu justru osis itu nggak ngaruh gitu mbak karena ada komunitas-komunitas. Jadi lebih aktif di rohis. **Setelah ospek aku maba aku jadi terinspirasi(A7)***

Kamu butuh pengakuan nggak ada di kepanitiaan?

Enggak juga nggak papa, tapi aku juga butuh dihargai di sana..

Udah dihargai belum?

*Udah kok mbak—**aku nggak tau deng mbak, aku itu pengen di humas sebenarnya bukan di acara. Aku dulu itu udah was was besok itu ada sesuatu nggak yaa.. nah ternyata bener ada. Aku itu terlalu mikir yang gitu mbaak.. (D4)***

Kamu mendapatkan yang kamu cari nggak di ospek?

Gagal mbak.. aku nggak mendapatkan, yaa gimana..

Kamu merasa bisa memunculkan potensi diri kamu nggak di sana?

Kurang mbaak..(D5) tapi aku seneng orang-orangnya.. soalnya aku udah kenal mereka di p2m juga..

Ketika denger kata politik yang terlintas di pikiranmu pertama kali apa dek?

Nggak aku nggak sukaa.(G1)

Kamu merasa terlibat dalam aktivitas politik organisasi kampus nggak? Seberapa jauh?

Aku terlibat, tapi aku selalu merasa nggak pantes.(G2)

Kamu menganggap dirimu nggak pantes? Kan apa yang kamu dapetkan nggak semua orang dapatkan dek.. kenapa ngerasa nggak pantes?

Soalnya misal yang di si acara itu pinter ngomong. Aku itu Cuma bisa kamu yang ngomong, kamu aja gitu.

LAMPIRAN 25

REDUKSI DATA WAWANCARA I SUBJEK = KJ

Tempat : Taman Pascasarjana UNY

Tanggal : 17 Mei 2016

Pukul : 12:55-13:40 WIB

Nah di sini kamu cerita aja ketika kamu ada di bem, dan dpm, dua agenda yang mereka selenggarakan yaitu ospek dan pemilwa.. aku pengen tau apa yang kamu temukan di sana.

*Orang-orang di dalamnya sana tu.. kita tu aku tu merasa **kayak nggak ada power** di situ mbak. Kemarin waktu minta ijin mau ngurus apa apa gitu, ngerasanya tu ini lho, mereka tu **kaya berdiri sendiri nggak saling membantu.** (E6, F12)*

Itu yang kamu temukan di dpm sendiri?

*Kalau di dalem forumnya emang gitu, kalau di luar itu beda. Kaya ketua bem tahun lalu emang sikapnya biasa sama aku sama temenku, tapi tu kalau sama ketuaku kok enggak gitu lho kelihatannya.. pada akhirnya waktu pemilwa, disitu tu kaya ada **penekanan baik dari luar dan dalem yang aku nggak bisa ceritaain.** Di aku ospek pemilwa aku **merasa kayak disorganized.** Sampai sekarang pun aku ngerasa diorganisasi. (G2, E4, D2)*

Udah nemu belum apa permasalahan sebenarnya?

*Mungkin karena aku kurang kebal hatinya dalam menerima segala tantangan di organisasi. **Aku harusnya melangkah tapi kenapa malah mundur gitu lho aku nggak tahu.** (C4, C3)*

Kalau KJ sendiri apa sih alesannya memutuskan untuk ikut dpm dan bem?

*Yang pertama, kan kemarin di HIMA aku dicalonin jadi wakil ketua divisi penalaran, tapi pada akhirnya aku tu aku tu nggak butuh jabatan itu enggak mbak. Cuman aku tu **pengennya gini, mereka ngomong baik baik sama aku.** Mereka belum membentuk struktur organisasi tapi udah menjanjikan. Nah aku tu udah yang persiapan besok buat mikir gini gini gini. Semuanya udah tak siapin. Tapi waktu dengan udah diputuskan dan itu ada satu orang yang diajukan. **Disitu aku berpikir***

emosi(E2). Apalagi orang yang memintaku dia nggak bilang apa apa. Aku Cuma butuh perhatian ya ngomong atau bilang maaf. Yaudah akhirnya kan aku di ajak sama I, aku ditawarkan juga sama R, masuk bem, sedangkan I ngajakin di dpm uny, akhirnya aku mikir mikir lagi. Terus aku nemuin masnya dpm yang anak fmipa. Ngobrol ngobrol soal organisasi ekstra. Mas dpm itu bilang ke aku aku mau nggak buat gini gini gini. Kemarin waktu mbak A, disitu kan udah menjabat dua tahun, aku ngobrol juga sama dia, dpm itu bener-bener orang orang itu nggak mau masuk situ. Maunya tu masuk bem yang eksekutif dan terlihat. Dari situ aku mikir kenapa iya aku nggak ke dpm aja yaa. Aku coba hal baru, akhirnya aku diterima setelah wawancara. Aku agak sakit hati pas ada yang bilang(E2, D4) “K, kamu tu emang diijinin apa buat di dpm uny, itu kan harus perwakilan dari dpm fip”. Habis itu kok ada omongan gitu lho mbaak. Aku nggak habis pikir. Terus berjalan sampai nggak ada masalah. Waktu UU Ospek, itu bergejolak banget. Mereka tu sama sama keras. Bem sama dpm itu bener bener bentrok bahas undang undang(E3). Aku inget ketua bemnya itu bilang kaya gini, pas bahas KPU apa Ospek, ketua KPU. Mas H itu bilang “Yasudah, silahkan keluar dari ruangan ini!” sambil melotot dan nunjuk ke arah pintu. Respon ketuaku tu jadi dia bilang “Saya tu bener-bener, politik anda itu BUSUK”. Mas H langsung ngusir kita, “silahkan anda keluar semua!” aku syok.

Habis itu pas aku keluar dari bem, mas H, itu tu nyamperin aku terus bilang “kamu jangan kaget ya K ya, di organisasi itu memang kayak gitu..”

Aku mikirnya mereka itu kan tokoh mahasiswa, harusnya ngasih contoh yang baik buat yang lainnya.

Kamu nyaman nggak sih di bem?

Aku kurang, eh kurang nyaman(B3, D2) mbak. Dari waktu upgrading, itu tu kayak bukan upgrading, buat seneng-senang doaang. Acaranya ya mbak kalau kamu mau tau, sampai nya waktu ituuuu ashar, habis ashar hujan, nah pas hujan kadept kadeptnya pada masak. Terus ada tamu dari IMA****. Kita itu kan lagi diskusi, diskusi tu grombol-grombol, jadi pembicaraannya kurang terfokus. Habis itu magrib, Magrib solat, makan bersama, isya. Nah habis itu diisi sama bu Su****. Habis itu nyanyi-nyanyi sampai jam 11:30, sampai aku itu cengoh. Haaah kayak gini sekelas bem?? Ketuanya itu nyanyi nyanyi lagu galau gitu lho mbaak. Lagu peterpan aku menunggumu, kutanya malam, dangdut. Kayak apaa ini eeeeemmm. Sampai aku gregetan sendiri. ini kalau aku video terus tak sebarin malunyaa bem ini mbak. Habis itu tidur. Jam 3 dibangunin, disuruh berikrar, komitmen dipertanyakan, pemimpin kalian disini itu pengennya kayak gimanaa, ketuanya bilang gitu. Habis itu outbond. Habis itu taker kado, pulang. Terus kalau ada anak yang nggak ikut upgrading outbond suruh bikin essay kontribusi untuk bangsa. Itu tu kayak nggak adiiil. Kita kan Cuma seneng-senang mbak di sana. aku nyesel mbak, kegiatannya nggak bermanfaat. Kayak gitu mbak.

LAMPIRAN 26

REDUKSI DATA WAWANCARA II SUBJEK = KJ

Tempat : Kopma Core

Tanggal : 14 Juli 2016

Pukul : 13:00-14:40 WIB

Ahahah.. aku pengen tau deh, struktur organisasi yang ada di tempatmu sekarang, orang-orang di sana lebih mendorongmu untuk lebih semangat apa menjatuhkan semangat?

Kalau ada mau tertentu aja mbak mendorong ke semangatnya(A1). Misalnya kemarin pas SPPO, waktu itu kan ada mau, aku didorong buat dateng. Aku mau ngedorong untuk gini-gini gini aku nggak mau.

Kalau KJ sendiri ini ngadepin isu yang bikin nggak semangat organisasi gini gimana caranya? Kamu ngasih insight ke adek-adekmu enggak? Atau cerita ke orang lain buat bantu mereka termotivasi?

Semenjak dari dpm aku nggak ada temen cerita, aku nggak ada pengen cerita sama orang. Aku mikir, kalau aku cerita sama orang lain belum tentu mereka akan ngerti gitu lho mbak. Aku jadi disorientasi organisasi. Pendekatannya itu nggak keliatan tulus. Aku mikirnya ya udah, aku nggak bisa ngomong banyak nanti ke adek-adek(A3, C1, F1) . Aku Cuma bisa mantau mereka, nggak bisa cerita banyak. Nanti kalau mereka udah keliatan diorganisasi baru aku masuk ke mereka(C6, C2)

Kalau pas pemiwa dulu, kamu lihat kompetisi yang terjadi di sana gimana?

Waktu taun kemarin ini nggak tertata banget. Motivasi dari orang-orang di dalam itu nggak begitu memikat mereka untuk bener-bener greget dalam melakukan pemilihan, jadi gampang tercampuri. Aku nggak suka ada orang-orang kiriman(C5, B13, A2). Ada beberapa temenku yang di situ. Ada kemarin mbak-mbak, daftar KPU, dia mencatat yang dari partai M, aku terus nanya-nanya tiba-tiba muncul nama itu, yauwes, aku nggak bisa kata-kata lagi.

*Kalau di jurusanku, malah ada black campaign mbak(A2). Kita sekarang bicara realistis aja mbak. Mereka itu mendeskriminasi mereka yang non islam untuk nyalon. Yang diunggulkan itu golongan K****, jadi calon yang non islam itu jadi nggak semangat. Saat kampanye, jarkom yang di grup ada bacaan tentang pemimpin non islam, padahal si B ini kan ada di grup WA itu, mikir realistis ya pasti dia ngedown*

mbak. Nah makanya itu, kita jujur, nggak mempermasalahkan agama, yang penting demi kebaikan, kita dukung B. **Tapi jujur saja untuk masalah seperti ini aku harus realistis. Setiap orang punya visi sendiri-sendiri.** (B13, B9, B5, B8)

Waktu di organisasi suara kamu, usulan kamu di sana dianggep nggak?

Kalalu di dpm dulu dianggep mbak tapi kalau di bem itu.. ya nggak tau. Kebanyakan mereka kan nggak dekat sama saya. Akhir akhir ini sering ditanyain nyaman nggak di sini. Yaa aku bilang nyaman nyaman aja.

Tugas tugas organisasi kamu tetep kerjakan dek?

Iya aku tetep lakukan, aku kan pegang yang p2M, desa binaan, ya aku tetep mengerjakan meskipun jarang kelihatan(E1). Apa lagi ya, soalnya jujur aja mbak, ya emang sih ada panggilan buat bantu proker ini proker ini, cuman kan jiwaku belum sepenuhnya ke bem. Aku bener bener nggak kelihatan di bem itu soalnya aku nggak ngerasa proker nya ada gregetnya di mahasiswa yang lain. Aku diskusi sama Mala bener bener organisasi ini udah redup, sepi,

Dari sekian banyak orang orang potensial yang kamu miliki kamu masih merasa kurang nggak orangnya?

Nggak, **cuman kelangkaannya kayak kurang ada orang yang menghargai.** (D4)

Kurang menghargainya dimana?

Keluar pendapatnya dari mereka. Kita cuman jadi pendengar. Kan di pelpu kan orang orangnya standar, si S, I, H, A, mereka itu kinerjanya sebenarnya bagus, cuman mereka nggak tau isu isu tentang gerakan organisasi di luar kampus. Dan aku nggak

Berarti kamu di sana posisinya sebagai orang yang ngemong?

Iyaaa...aku dijadiin tempat curhat. Aku kasih solusi mereka. Tapi habis itu aku mikir, **aku bisa kasih solusi tapi kok aku sendiri nggak bisa ngelakuin. Itu jadi beban moral tersendiri.** (E7, E5)

Mungkin itu karena perbedaan iklim dalam organisasi dek di dpm dan bem. Kalau dpm kan orangnya beda beda latar belakang, akalau di bem kan penyeragaman.

Kalau boleh cerita dek, orientasi tujuan organisasimu apa?

Sebenarnya yaa, selama aku di organisasi, saya mencari hanya satu, kesenangan dalam diriku dalam berorganisasi sama mendekatkan banyak temen. **Aku langsung kayak mengalami kebingungan. Sampai sekarang jadi kaya gini.** (H1)

Budaya dalam organisasi nih, kita ngomongin ini.. kita ambil kegiatan pemilwa 2015 kemarin, etika organisasi yang kamu temukan disana gimana? Etika yang kamu lihat, dan menurut kamu pandanganmu gimana?

Udah ke terjun ke masyarakatnya. Kita lebih simpatik kepada orang. Tapi kalau untuk, emang di sana kan banyak orang-orang yang pinter debat, silat bicara, hanya orang-orang yang seperti itu yang jadi pilihan orang-orang yang cari keuntungan di organisasi(H3). Kalau aku sendiri sih lebih ke tujuan organisasinya. Tapi di organisasi sekarang ini nggak orientasi tujuan.(A7)

Nilai-nilai apa yang kamu pegang dalam organisasi?

Harus bisa ngehargain orang.(B1) Tau kan rasanya nggak dihargai? Jangan sampai kayak gitu.

Yang kedua, lebih menjadi pendengar.(B1) Lebih banyak mendengarkan pendapat. Sebenarnya pengen sih ngomong, ngutarain pendapat. Terus aku mikir, apakah aku pantas ngomong seperti ini. Sekarang lebih hati-hati, berkaca pada diri.

Kamu lebih nyaman kerja sendiri apa kerja tim??

Kerja sendiri lah. Kalau sama orang harus mempertimbangkan segala sesuatunya lama. Dan harus menyesuaikan tipikal orangnya seperti apa. (E5)

Kamu sering lihat di organisasi sekitarmu mengalami culture gap nggak?

Pasti ya kelihatan(B7). Kan banyak orang dari organisasi dominan mbak. Terbukti to, nah ini lho sing tak pertanyakan. Kenapa nggak ada yang noni? Kok islam semua? Apa orang noni ini nggak tertarik sama BEM? Kebanyakan yang jadi eskalator mahasiswa kok dari pihak sana?

Kalau mas A, bilangnye gimana ke kamu dek?

Kalau mas A ini bilangnye hati-hati sama yang mendominasi seperti itu. Menurut aku orang yang berjilbab itu kan belum tentu ikut mereka, tapi ternyata enggak, mereka kan terus dianggep orang sana.

Kau pernah merasa di hasut nggak? Pernah denger berita huru hara gitu?

Contohnya mbak?

Misalnya ketika pemilwa gitu.. pernah dapet kebar-kabar doktrinasi dan bujuk rayu gitu nggak?

Pernah sih mbak, tapi kan aku nggak begitu mau.(B10)

Kamu tertarik dengan budaya yang ada di sekitar kamu nggak?

Tertarik lah mbak. Tapi kalau keinget aku dimanfaatin aku jadi mikir ulang, banyak hal yang aku bisa urusin selain di sini.

Dendam nggak sama mereka?

Bukan pendendam sih mbak. Aku lebih ke mikiir terus.

Sekarang keliatannya kamu antipati ya sama organisasi dan politik kampus?

Iya mbak, tapi kalau sama tanggung jawabku di bem di pelpu ya aku harus ngelanjutin. Aku harus bisa berguna dan harus mikir aku ngapain di sini(G3,H3, I3). Ya ada sedikit keinginan untuk menarik mahasiswa dan menunjukkan ke orang bem sesungguhnya, enggak yang seperti orang lain prasangka. Walaupun emang butuh waktu yang lama, tapi aku peengeen banget. Seharusnya organisasi yang dominan itu perlu dikondisikan.

LAMPIRAN 27

REDUKSI DATA WAWANCARA KODE INFORMAN = LR

Tempat : Ruang Kuliah

Tanggal : 20 April 2016

Pukul : 13:20-13:57 WIB

“Ada perlakuan dari pihak yang menentang yang unik?”

“Yaa ada, orang-orang yang frontal. Yang mereka tahu ada kesalahan dalam sistem politiknya. Tapi yaa orang-orangnya kan seperti itu. Ada juga yang sebatas nggrundel di belakang. Juga ada yang tahu tapi hanya diam. Kebanyakan adalah yang nomer dua dan nomer tiga. Mereka ngomong pun tidak banyak mempengaruhi apapun. Pengurus organisasiku sendiripun aku tahu siapa yang bergerak dalam gerakan politik mereka siapa yang enggak”

“Kira-kira kalau perilaku politik seperti itu dijadikan budaya dalam berorganisasi?”

“Aku sih nggak setuju. Dulu gerakannya yang underground sampai bisa ada di puncak seperti ini. Kalau saya sih percaya siklus. Ada saatnya mereka berada di atas ada saatnya mereka ada di bawah. Mereka main-main tidak dengan gerakan mereka. Apakah mereka punya branding of spec yang jelas untuk mempertahankan eksistensi? Jika mereka melakukan kesalahan sedikit saja, misalnya salah satu kader, maka kepercayaan masyarakat kampus juga akan menurun”

“Apa sistem yang kamu tidak sepakati dari mereka?”

“Mereka itu terlau membawa-bawa urusan agama. Akhirat. Padahal yang mereka kejar itu adalah kekuasaan, jabatan. Saya meragukan ada orang yang punya niat bener-bener ingin mengabdikan.(B9, C5) Pasti ada kecil kepentingan yang mendorong mereka untuk memiliki kekuasaan. Kebanyakan itu awalnya memang pengen dakwah, lalu pada akhirnya mereka tergiur juga oleh keinginan kekuasaan. Dan ketika mereka membohongi tuhan dan agama, mereka sudah membohongi diri sendiri, juga tidak mungkin mereka membohongi orang lain. Mereka adalah orang munafik”

“Berapa banyak yang merasakan keterasingan yang mbak R ini rasakan”

“Banyak banget, kalau jurusan ku ini aja ada.. yang aku tau ada empat. Yang seangkatan. Itu pun baru kelasku”

“Kebanyakan mereka itu tidak tahu, atau tahu tapi tidak ada urusan dengan itu. Atau tahu tapi hanya bisa mengeluhkan itu”

“Kalau di ukm penelitian?”

“Ada sih dulu ketika ada momen perayaan ulang tahun mbak mbak ukhti ukhti itu sadar kalau sedang ada penanaman indoktrinasi”

LAMPIRAN 28

REDUKSI DATA WAWANCARA KODE INFORMAN = EM

Tempat : Ruang Dosen

Tanggal : 13 April 2016

Pukul : 15:00-16:10 WIB

*“Iyaa, boleh. Ini penelitiannya kan versi lengkapnya, kalau yang di pdf itu kan artikel. **Kasus organisasi kayak gitu itu kan udah sejak dulu.**”*

“Yang saya amati itu organisasi ekstranya. Pada penelitian Bapak ini kan menyatakan kalau mahasiswa saat ini cenderung sempit, puritan, partisan”

*“Sampai sekarang memang masih ada. Malahan menurut saya pendidikan politik yang sekarang itu lebih ke arah **indoktrinasi(B11)** ya. Praktek-praktek indoktrinasi itu membuat pendidikan politik jauh dari kata ideal lah.*

*Ketika orang sudah bicara pendidikan itu kan seharusnya kita mengangkat values. Lembaga pendidikan seperti ini seharusnya jauh dari **kepentingan praktis dan pragmatis(A2)**. Idealisme idealitas itu kan malah memutus kesejatan pendidikan.”*

“Oh.. Kalau dari sejarah nih Pak. Sistem di organisasi ini kan mengalami perpindahan dari Rema ke KM dari KM ke Rema, dan sempat mengalami kekosongan pemerintahan.. ketika pergantian seperti ini Bapak meninjau gejala konflik yang paling aman pakai sistem apa Pak?”

*“Kalau menurut saya sistem apapun itu pasti riskan dari kepentingan. Karena ormawa itu kan tidak lepas dari kepentingan luar. Ekstra lebih mendukung ke kepentingan praktis partai politik. Kalau seperti itu, yang menurut saya miris, bukan masalah sistemnya, tapi saya melihat saja, **ormawa saat ini itu sudah termutasi oleh organ ekstra dan bahkan partai politik.(B4, B2, B3)** Itu bisa dilihat dari jargon-jargonnya, logo-logonya, mirip dengan siapa—nah kalau ini dari sisi analisis wacana. Cuman menurut saya, ya kalau seperti itu jangan kemudian orientasinya untuk rujukan ke partai di luar sana dan mengatasnamakan agama. Proses golongan agama itu kan lumrah, **motifnya juga lumrah(A7)**. Cuman, ketika itu sudah kolektif ada kepentingan lebih ideal lagi. Sementara sampai saat ini tidak ada motif lain selain yang mengarah ke luar itu tadi.”*

“Jadi saya ini selain menggunakan hasil penelitian Bapak untuk analisis dokumentasi, saya juga menemukan dokumen lain yang berupa Draft Ospek salah satu organisasi ekstra yang secara tidak sengaja saya temukan. Isinya itu tentang bagaimana pelaksanaan ospek, meliputi pelaksanaan sebelum, ketika ospek dan sesudah ospek Pak.. nanti efek kedepannya bakal seperti apa juga mereka ungkapkan pak. Kalau untuk aliansi dengan parpol, UNY kan banyak sekali ekstra yang masuk kan pak”

“Iya, UNY ini kan mayoritas dipegang satu”

“Motif ekstra itu sama atau ada perbedaannya Pak, orientasi organisasinya?”

“Kalau menurut saya enggak. Tapi seiring berjalannya waktu politik di Indonesia itu sampai ke intra kampus. Kalau dulu yang saya alami itu mahasiswa memiliki politic culture yang menjunjung unity. Ketika kita sedang duduk di ormawa seharusnya nggak boleh beradu idealisme dengan partai di luar sana.(B2, B3)”

“Berarti organisasi mahasiswa memiliki aliansi dengan partai luar”

“Karena sudah di setting betul untuk membangun culture. Bahkan gerakannya sudah merambah ke sekolah-sekolah. Sangat potensial lembaga pendidikan kita itu, bisa masuk melalui mata pelajaran.”

“Terjadi perubahan budaya di ormawa”

“Perjuangan mahasiswa itu dari tahun 2007 itu benar-benar ditujukan seolah-oleh itu untuk unity. Sosial politiknya muncul sebagai kekuatan real di masyarakat.. dan itu pun ada juga di level mahasiswa politik yang puritan(B4)”

“Lalu bagaimana Pak kalau sudah begitu? Kan orang birokrasi juga banyak yang terlibat”

“Itu kan grand designnya sudah dari sana. Kalau pun tidak dijadikan kader secara langsung kan paling tidak bisa dipengaruhi. Jargon mereka itu kan “you kalau macem-macem dengan saya nanti tinggal dilihat lho”. Kalau pun nggak dengan demo, audiensi ada faktor dari pejabat kita yang membuat kita bergerak. Biasanya orang-orang itu yang “nothing to lose” juga nggak akan mudah goyah dengan gertakan mereka. Tapi ketika mereka dari awal sudah ambisius ya gampang saja dipengaruhi.(A2)”

“Yang membuat organisasi ekstra itu perlu untuk dikawal, setelah terjadi banyak sekali korban (merasa tersisihkan).”

“Oh di penelitian ini udah ada mbak rekomendasinya. Orang ambisius itu kan pikirannya macem-macem. Tapi kalau digertak sambel nggak mempan yang di ‘angger-angger’. Ya maaf saja, kalau kepemimpinannya kuat berkarakter dia nggak akan seperti itu.”

“Sistem mereka itu kan bagus Pak, lantas apa yang membuat mereka itu tidak pada koridornya Pak?”

“Jangan lah sedikit-sedikit membawa nama islam. Demo sendiri dalam islam apakah dibenarkan? Sebenarnya kalau mau kritis mengingatkan itu kan ada wahana wahana yang dapat digunakan seperti sosialisasi, diskusi, audiensi. Nggak bawa rombongan. Jadi kalau atas nama islam bisa jadi malah mereka ketakutan karena nggak ada kekuatan lagi(C5, B9). Kita itu sebagai organisasi mahasiswa sudah tidak memiliki kreativitas seperti dulu. Kalau dulu kan meskipun di level nasional, yang namanya lembaga-lembaga trias politika nyaris sama dengan yang sekarang kecuali MPR. Tapi kita menggunakan istilah senat. Republik kita menggunakan sistem KM. Tapi kemudian senat diganti menjadi MPM yang sekarang menjadi DPM. Kalau dulu sistemnya membingungkan..”

“Pendamping mahasiswa kan juga sudah dari orang sana Pak”

*“Yaa tidak semua.. memang ada tapi tidak semua. Karena banyak juga ketika orang kecewa sama ormawa larinya malah lebih parah lagi, misalnya ke jaringan terorisme. Akhirnya dia bertindak lebih fatal lagi dengan berafiliasi secara individu dengan organisas-organisasi yang sesat lagi. Mahasiswa sudah sadar atau paham kalau dirinya sudah menjadi korban harapan saya segera meluruskan kembali niat berorganisasinya. **Bukan sededar mengejar iming-iming harta tahta(C5, A7).** Dijadikan ibadah itu sebagai landasan utama. Pasrah, dan yakin bahwa apapun bentuk kedzolimannya, kebenaran tetap akan menang.”*

“Pemilwa kemarin malah ada yang menggugat Pak, pihak minoritas itu memberontak. Tapi tetap saja tidak bisa mengubah kondisi.”

*“Ya ketika kita posisinya di minoritas lebih ke pada mengingatkan dan membantu mereka. Kalau kita berani mengatakan “iki kleru, sing bener koyo ngene”. Itu mesti yang namanya dusta kebohongan dan manipulasi dianggap sesuatu yang biasa. Bahasa mereka **“ini kan demi rakyat”, rakyat yang mana? Ini lah yang namanya dusta.** Tapi kalau mereka yang memiliki ambisi mereka akan menganggapnya hal biasa. **Mereka ikhtiarnya aja sudah keliru kok. Bukan dengan rekayasa, manipulasi, indoktrinasi.** Ya mungkin mereka bisa saja menang. Tapi bagi saya kaum minoritas ini tetap harus memperjuangkan kebenaran dengan cara mengingatkan. Banyak sekali yang sudah saya cantumkan di lembar penelitian”*

“Adakah kendali khusus dari pemnagku kebijakan di kampus untuk mengembalikan netralitas ormawa Pak?”

*“Susah, cara-cara antisipatif. Sifatnya birokrasi kampus ini kan hanya menerima laporan. Kalau tidak ada laporan mau menindak apa? **Dan adem ayem ini memang sengaja dibuat seperti itu oleh organ ekstra tertentu. Namanya ya “asal bapak senang” lah.**”*

LAMPIRAN 29

REDUKSI DATA WAWANCARA KEY INFORMAN = DY

Tempat : Lorong Perpus FIP

Tanggal : 03 Agustus 2016

Pukul : 12:30-13:37 WIB

Dek, budaya organisasi kita ini di UNY kan unik-unik, nah kalau di C*** sendiri kira-kira gimana?

*Kalau di C*** sendiri itu bebas, kita mau bercanda sampai keluar omongan kasar gitu aja nggak papa.(B5) Kita mengedepankan kebersamaan dan unity, jadi nggak masalah.*

Kenapa tuh? Kenapa nggak terealisasikan?

Kadang gini, kadang. Waktu kita ngobrol bagaimana caranya menyinkronkan organisasi bisa dikonsep, digambarin. Tapi untuk realisasikan, apa to tepo slironya itu nggak ada. Cuma omongannya tok. Terus kalau mau minjem alat tu lho. Nggak ada sopan santunnya sama sekali. Sering banget terjadi slek slek mbak.(I2, I3)

Ah yaa.. ada dua agenda penting yang rawan konflik itu kan ospek sama pemilwa, kalau dari dua agenda itu kamu bisa nemuin konflik mana aja dek?

Merekanya yang kurang memahami kita. Cara nembung alat alat ini panitianya yang kurang sopan. Dia nggak punya tata krama. Kita nggak terima. Kan mau pinjem. Biasanya sleknya ya di ketika kita punya konsep penampil, mereka nggak boleh, nggak mau. Setidaknya menimbang dulu lah, malah mereka nggak mau menerima.(I2)

Kalau ketua yang sekarang ini gimana?

Jarang mau sama kita. Nggak berbaur(B13, B7)). Temen temen kita karena nggak mau berurusan sama dia. Itu karena konsep dulu pas ospek. Dulu pas kita mau tampil pakai konsep etnik, bawa dupa, rencana mau ada yang jalan di tengah maba. Ternyata nggak bisa karena alasannya ada maba yang asma. Saya bilang, kalau misalnya maba yang asma saya pinggirin ke kanan dan ke kiri bisa kan soalnya juga ada blower dan anginnya itu keluar. Saya sudah manggil dokter katanya tetep boleh asalkan dijauhkan mabanya. Tapi tetep saja saya nggak bisa masuk. Kita udah

rembugan tapi mereka tetep nggak mau. Sama lo padahal kita juga udah ngomong. Sik tak jelaske sik mas iki ngene ngene ngene. Aku yaudah terima, aku ra bakal nguripke dupa ne mas. Tapi ketuanya yang dulu jadi koor pemandu itu bilang wa yo raiso mengko ndak di urupke meneh. Tak pegeng tangannya terus aku bilang maksudmu oopo aku wes apik apik lho. Tak pateni dupane. Makanya saya bilang saya kurang bisa terima. Saya aku i mereka di kubu sana itu orang orangnya memang pinter pinter. Cuman kalau nggak punya tata krama ya nggak mau.

Berarti kamu udah sadar kubu kubu gitu?

Emangnya ada berapa kubu sih di fip ini?

Ada banyak, ada nggak Cuma kanan kiri, ada depan belakang, ada atas bawah. Banyak. (B7)

Posisinya c*** ini apa terus dek?

Pemboikot bukan, pembolot juga bukan, gimana yaa. Bingung kalau itu

Waktu ketua mu kepilih itu ada konflik nggak?

*Oooh itu ada dikit, yang ngurusin itu kan yang 2013, kita udah tiga tahun, udah capek njabat. Kita kan udah terbentuk dari awal. **Kalau di bem adanya kaderisasi dari luar untuk menuju ke situ. Harusnya kan dari internalnya untuk ke luar.**(B9, A6)*

Kebanyakan memang seperti itu. Kok lucu.

Iya juga sih ya, yang terjadi memang kayak gitu.

Kalau di hima pernah konflik sama lembaga lain juga nggak?

*Pernah, di dpm. **Itu gara gara printer. Kalau orang dpm mengeluarkan faedah itu sebelum tahun ini. Kalau untuk urusan pribadi tidak boleh menggunakan printer yang ini. Tapi kalau organisasi boleh, tapi bayar.**(A7) Tapi bayar itu pun nggak masalah. Waktu itu saya lihat ada cewek, saya pernah lihat pernah ngonangi, dia ngeprin tugas tugasnya sendiri sreet, tak diamin aja, oh ternyata lagi ngeprint. Terus temen saya di humas ngeprin tapi bayar bilanginya nggak bisa nggak mau. Itu kan udah nggak demokratis. Padahal kalau sama pinjem alat aja wong tak, ora tak angelke lho. Yauwes, awake dewe rasah rene. Kadang itu gitu. Kalau kita butuh, mereka nggak mau tau, tapi kalau mereka yang butuh mereka baru dan itu pun nggak ini, waton lah, brutal.*

Kalau di hima mu gimana?

Di hima itu **blok. Banyak blok blokan(B13, B7)**. Ketuanya aja takut sama aku. Dan waktu itu nggak tau kenapa wagu e kalau nyuruh saya itu.

Kaya ada sekatnya gitu ya?

Neh aneh pokoknya.

Banyak gejolaknya. Gejolaknya **kebanyakan yang fanatik banget(B4)** itu lho mbak. Dia nggak mau menerima background agama. Yang beda keyakinan terus nggak diperhatikan. Kalau dia ngomong, yang milih diam aja gitu. Ada yang sampai nggak pernah dianggep.

Ketika dia diperlakukan seperti itu kenapa kira kira?

Mungkin beda bahasa atau beda penyampaian. Kalau di rapat sendiri itu dia (yang non islam itu) di diamkan. Agak canggung gitu lho.

Terus golongan yang fanatik itu ada berapa?

Untuk golongan kiri kaanannya banyak yang kiri. Golongan itu bukan gerakan, pemikiran. Nggak terlalu apa, tapi lebih demokratis. Tapi kalau yang dominan di sini itu ya yang pihak kanan.

Ciri cirinya apa dek?

Ya kalau lihat saya, ngobrol gitu nggak mau lihat mata.

untuk pemilihan ketua kemarin, asalnya nggak ada yang mau maju, ada yang ikut dpm, ada yang nggak mau maju, tadinya ini

Kalau dulu kita sampai bertindak yang keras. Untuk masalah display, kita nggak bisa latihan kita mangkeel. Kita demo kecil-kecilan. Sekrenya bem kita tutup pakai meja. Saking geregetannya. Kita blok itu pintu sekrenya. (A1)

Tanggapan mereka terus gimana?

Ya nggak marah. Mau marah gimana. Terus pas pengurusanku kita kahirnya udah lah udah pasrah. Nggak mau ngurusin mereka lagi lah.

Oh okee.. makasin ya dek.. udah gitu.. kamu mau aktivitas apa lagi dek habis ini?

LAMPIRAN 30

REDUKSI DATA WAWANCARA KODE INFORMAN = AA

Tempat : Warung SSS
Tanggal : 18 Maret 2016
Pukul : 16:00-17:00 WIB

“Dulu kan aku sempet tahu kondisimu saat itu (ospek). Kira kira dulu ketika ospek yang kamu rasakan apa A?”

“Pokoknya mbak, otaknya penuh banget. Bukan ospek juga sih latarbelakangnya. Gara-gara aku masuk ke jurusanku. Aku nggak suka sama jurusanku. Awalnya aku pengen ke olahraga. Tapi karena nggak punya kesempatan buat di sana yaa akhirnya nggak jadi. Karena kecewaanku nggak dapet jurusan olahraga itu, akhirnya di kampus aku jadi nggak maksimal. Mergo sing ra seneng ki lho. Waktu itu memang aku lagi banyak pikiran. Pas aku ikut kepanitiaan yang pertama. Habis itu oprec ospek. Aku agak bimbang sedikit sih. Ya aku pikir ketemu kepanitiaan yaa paling seminggu sekali. Sebulan, tiga bulan aku kan juga pengen dapet pengalaman. Tadinya aku nggak kepikiran daftar lho sumpah yakin. Gara-gara temen-teman ini. Kita itu dituntut buat ikut. Selain itu aku juga mikir mau ngapain juga aku gini-gini terus. Aku itu didorong buat daftar ketua. Di tantang sama mbak mbak yang wawancara (B10, B12)”

“Kamu kan sempet menghilang di kepanitiaan, apa sih yang ada dipikirkan kamu waktu itu?”

“Aku malah nggak mikirin sama sekali. Malah kayak orang ora normal(H2). Ora kepikiran wong tuo, nggak kepikiran temen-temen juga. Pengen melarikan diri dari tanggung jawab”

*“Aku udah berusaha mengundurkan diri. Udah bikin surat resign dari kepanitiaan. Sial banget mbak R**** dia nangis. Aku digrujuk pakai air. Dia bilang ‘kamu bangun!! Bangun!!’(H2)*

“aku bilang ke si acaranya. Kamu aja yang nggantiin aku jadi ketua panitia. Dia malah narik aku terus pergi. Dia ikut-ikutan mutung dan nggak mau ngurus ospek lagi gitu lho mbak”(H2)

“uwes lah rasah ospek sekalian”

“Akhirnya kamu sadar juga”

“Ospek kemarin itu banyak kontroversionalnya. Maba itu data dari rektorat 830, nah terus kita udah tanda tangan tender pesen apa apa pakai angka itu. Ternyata makin ke sini karena gelombangnya macem-macem, ternyata jumlah mabanya itu Cuma 730. Mau nggak mau kita itu kan harus nalangi. Sebelumnya kita juga narik uang dari maba. Yang usul itu aku mas B*** sama mbak *****(H3). Sekitar 15ribu. Terus yang terakhir pak Ahmad F****. Ini kan juga mahal banget. Delapan jutaan. Opo opo tak pikirke dewe. Kita nggak punya kepastian dana 8 juta itu dari manaa. Wah ini kita harus narik lagi. Dan pas hari itu juga aku ngomong sama Pak *****. Pak ***** (keuangan) bilang akan mencarikan dana apa gitu. Saiki aku njaluk, pagi harinya uangnya udah ada. Kita narik uang dari maba, kita juga dapat uang dari fakultas”

“Tapi uangnya dibalikin nggak tuh?”

“Kemarin itu kan dipakai buat baksos, buat P2M itu”

“Nah ini ni, kata kata aku nggak mau lagi. Kenapa kamu nggak mau lagi?”

“Aku nggak suka politiknya. Nyleneh. Okelah orang-orang baik harus masuk politik. Tapi kan orang-orang itu harus fondasi agamanya baik dulu baru bisa terjun ke politik. Ya aku intinya sekarang udah nggak mau lagi diarahkan ke politik atau dijadiin ketua apa”(B5)

“Seberapa jauh peran organisasi ekstra di kampus terhadap organ intra di kampus?”

“Cukup ini sih, berperan”

“Nah kalau orang orang diluar organ ekstra itu tanggapannya gimana setau kamu tentang organ ekstra itu?”

“Ya mereka begitu karena mereka belum tahu aja. Asalkan kita nggak berdiri di satu golongan. Aku itu pengen islam itu ya islam. Nggak usah bawa embel-embel apa gitu. Ya setidaknya kita mengambil yang bener-bener bermanfaat. Yang diuntungkan itu golongan sana. tapi ya terus jangan ngejudge wah kae-kae melu organ ekstra itu. Udah aneh pemikirannya. Kalau aku mikirnya, kalau dakwah ya dakwah. Memang kalau kayak gitu pasti orang-orang menilai itu nggak benar. Padahal kan itu karena mereka belum tau aja(I3, I2)”.

“Nah itu, kamu bilang mereka belum tau aja. Kamu juga kurang dapat memandang dari perspektif mereka, apakah mereka mau mengerti orang-orang yang ada diluar garis mereka?”

“maksudnya?”

“Nah contohnya begini. Kamu kan tadi bilang orang-orang membenci organisasi A (ekstra) ini karena mereka belum tahu aja apa apa yang ada di dalamnya. Begitu juga organisasi A ini, mereka berpikir orang-orang yang disekitarnya terlalu frontal itu ya karena mereka tidak pernah menempatkan pula posisi orang-orang penolak organisasi A ini. Berarti kan ini ada miss communicationnya”

LAMPIRAN 31

REDUKSI DATA WAWANCARA KEY INFORMAN = Z

Tempat : Warung SSS

Tanggal : 12 Mei 2016

Pukul : 13:00-14:54 WIB

Mas, kemarin pelaksanaan ospeknya gimana?

Ospek?

Pertama seleksi ketua ospek. Harusnya dirundingkan, diajak berunding kayak di bem fakultas. Setiap perwakilan fakultas ada. Kalau pelaksanaan nggak ada masalah. Walaupun tema profetik itu kan, sebenarnya yang memakai istilah profetik itu kan HMI, kami, tapi kemudian mereka karena muslim negarawan tapi mereka kok agak-agak ngikut-ikut kita.(I3) Kan mereka sudah mudah baca buku tentang keindonesiaan.

Kemarin tau kasus yang F** itu kan mas? Pas walkout di display.. mas Z ini posisinya sebagai ketua BEM Fakultas saat itu gimana pendapatnya?

Saya itu mendukung bem rema untuk melaksanakan tugasnya itu. Karena secara rasional memang kuota itu perlu, GOR itu kan tempat terbatas. Bagaimana cara menjelaskannya sebenarnya simple, pendekatannya itu secara emosional. Aku pernah mencoba tidur bareng sama mereka. Karena bagi mereka udah bosan aja, siapa pun yang memimpin terutama kalau dari golongan KAMMI mereka pasti menentang. (I2)

Kalau di FE memang seberapa berpengaruh mas gerakan ekstra?

Nggak terlalu berpengaruh sih. Yang berpengaruh itu ya ketika di univ misalnya. FE itu kan otak kiri dan otak kanan, nah kalau FE ini cenderung ke otak kanan. (B7)

Kemarin yang jadi malah Zaki yang satunya mas, nggak papa kah mas?

Enggak, tujuan menang itu bonus. Tapi yang jelas karena saya bisa menyampaikan visi dan misi saya. Minimal saya udah berusaha deket sama fakultas-fakultas yang lain kan. kalau pun menang kita udah siapin program kerja. Kita tau mau ngapain. Ini program kerja adalah hasil survei angket. Nah konsep kita kan beda dengan temen-temen yang lain. Kampanye itu nggak usah bawa bawa agama, yang penting

promosi diri sama programnya. Maksudnya, simple nya gini deh, kan ada salah satu bem fakultas salah satu kita, nabi muhammad gini-gini gini kemudian nilai-nilainya disangkutin sesuai dengan yang dia minta dari situ kita langsung tegur kamu kalau mau gitu kami nggak setuju(B10, B11).

Ketika menghadapi lawan politik, sebutlah misal partai muda. Gimana mas?

Kalau saya proses itu lebih penting. Menang itu sesuatu yang bonus aja. Nilai-nilai perjuangan kita tetep ada. Tapi tetep temen-temen yang lain juga banyak yang curiga, contoh salah satu.. salah satu kader partai muda komen di status kami, kan Mustofa itu kan ada di secangkir kopi tapi dia independen. Yang tau kan harusnya bem rema, dpm, anggota partai, kok dia tau kalau Mustofa itu kader partai kami, kami kan bertanya-tanya kerahasiaannya kok bisa bocor. Ya kalau saya dicurangi seperti itu sih, saya terima. Biar, nanti publik yang menilai(A2). Besok tunggu waktu, pasti ada siklus. Kami percaya pada siklus. Semua yang berasal dari Tuhan aja akan kembali pada Tuhan, teori perubahan sosial juga berpedoman pada siklus, politik dan kekuasaan juga akan kembali kepada siklus.

Kalau mas Z ini sendiri kan saya yakin nggak mungkin tinggal diam. Melihat lawan politik seperti itu. Apa sih mas yang sedang diperjuangkan? Demi kepentingan yang mas Z pegang.

Cari kader buat HMI dulu, baru masukin kader ke internal kampus. Sambil menjalin kerja sama ke UKM seni. Kami mendekati, pertama itu dasar-dasar kepercayaan. Kedua, percaya sama Tuhan dulu, masalah beda agama mah nggak masalah. Asas kita itu kan pancasila, yasudah kita terapkan aja nilai-nilai agama dalam pancasila. Cuman ini kok anehnya, ada yang berani-berani mencantumkan Al-Quran menafsirkan dan menggelembungkan persoalan agama untuk politik. Tapi itu tidak bisa disalahkan. Itu politis sekali (H3)

Terus kembali ke ospek sendiri mas, itu kan udah diatur. Intinya udah dipetakan, nih saya punya draftnya. Intinya masa di UNY itu dikondisikan 70%. Organisasi mas ini kan termasuk yang minor, nah kira-kira ada usaha untuk membalik kondisinya kan?

Bedanya pendekatan mereka itu kan lebih emosional, dengan jargon dan kalimat-kalimat orasinya. Makanya dia menggunakan kalimat Allahuakbar Allahuakbar itu kan emosional. Kita pakainya percaya/iman ilmu amal.

Paham yang mereka bawa kebanyakan juga sama-sama islam kan? terus apa yang membedakan satu dengan yang lainnya?

Awalnya dulu semuanya itu HMI, adanya mereka itu tu karena HMI. Pada jaman dulu, bung karno membuat peraturan semua ormas di Indonesia berbasiskan pancasila. Hari itu HMI mau kongres dan belum sempat koordinasi tentang itu.

*Kongres memutuskan untuk tetap memegang Pancasila. Setelah itu banyak yang memisahkan diri ada yang IMM, ada yang KMNU. **Itu karena kecelakaan aja.***

Jadi karena itu, tapi mereka masih tetep bisa sejalan nggak sih?

Susah karena sudah tinggal sejarah. HMI dia dibagi jadi MPO (tidak mengakui Pancasila). DPO yang mengakui Pancasila. Kecelakaan. Entah disengaja atau disengaja. Bahkan gerakan HMI ini sangat ditakuti intelijen Amerika saat itu, makanya curiganya ini karena disengaja.

(Menceritakan tentang Islam di dunia. Tokoh-tokoh perjuangan di Indonesia, Out of record)

Kalau biasanya ketemu orang yang beda ideologi, bagaimana mas?

Keadilan sosial dan keadilan otonomi, itu nilainya praksis, berbeda sesuai dengan ideologi masing-masing. Yang kita lakukan adalah mempersiapkan diri untuk mengimbangi saja.

HMI, lebih diterima karena kami tidak mengatasnamakan agama sebagai alat politis. Dasar kemanusiaan.

Idealnya seperti itu ya mas.. kalau pembahasan undang-undang REMA kira-kira menemukan ketidaksepemahaman nggak?

Tunggu saja waktunya. Bagi saya kita didik saja orang-orang. Tugas kita mendamaian, nggak usah ribut-ribut. Ikhtiar itu harus. Berpasrah pada takdir.

Ngerasa rebutan masa nggak mas? Saling tarik menarik?

Ngerasa. Modernisasi ini yang akan menang siapa yang lebih dinamis. Bukan malah mempertahankan budaya-budaya yang dahulu. Dan menurutku orang yang bakal dapat kader banyak itu yang paling dinamis terhadap perubahan zaman, tidak terlalu tekstual, tapi nilai-nilai dan substansinya yang penting masuk.

Ketika pembahasan kemarin, pemilwa, ada mosi tidak percaya terhadap KPU di FIP. Banyak saya temukan orang-orang yang kemudian jujur sama saya. Bilang mbak saya itu nggak suka di bem, KAMMI terlalu menguasai, jadi kayak pion. Orang yang nggak punya power akhirnya ditinggal begitu saja, nah ini opini orang-orang di sekitar kita. Saya mengamati ada tiga kelompok besar di UNY. Yang dominan, minoritas dan yang netral. Mereka yang netral ini yang ambigu. Nah mereka-mereka ini banyakan jadi provokator. Menurut mas Z sendiri untuk memperjuangkan suara kaum minoritas seperti ini di UNY,

*Karena sejak dulu, bem tidak berpengaruh pada mahasiswa. **Komunitas mati di FIP, coba kalau bem jadi komunitas pasti rame lagi itu mahasiswa.***

Kalau dari saya, kalau kami menang rema kami bikin sistem buat mengupgrade mahasiswa. Ada tujuan organisasi, khususnya yang internal. Ada tujuan kampus, ada tujuan diri sendiri. ini kalau kita menghidupkan pemilu kita harus menghidupkan ambisi orang yang ditunjukkan melalui program kerja. Makanya saya selalu survei apa yang dibutuhkan mahasiswa. Kemudian kompetensi, berapa lama mereka akan hidup sebagai status mahasiswa?delapan semester. Ada berapa jenjang? Kita harus pikirkan. Ini bedanya di UNY dengan di UGM. Kalau di UGM semester 1 ini udah masuk HIMA, kita sebut ini masa adaptasi. Baru kemudian diarahkan di BEM. Masa adaptasi ini harusnya dimanfaatkan oleh komunitas-komunitas, belajar keorganisasian.

Mungkin kalau mas Z ini kasih usulan ke pihak pemenang bem kemarin bisa terealisasikan keren kan yaa..

Tapi orang yang mau berkorban untuk hal hal diluar ambisi itu jarang.

*Kalau nggak ada yang mengawali nggak gerak-gerak. Nyadarin orang itu susah. **Kayak FIK itu, aku minta mereka maju akhirnya mereka nggak maju, mereka baru sadar pas dikuasai sama ekstra, tapi nyadarnya telat.***

Dari ekstra yang ini kan udah didukung juga sama birokrasi, nah dpm sama bem juga gitu, kalau semua tiga lapisan sistem itu dipegang oleh orang dengan background yang sama apakah tidak nanti terjadi hal-hal yang diluar kontroling?

Kontrol yang mereka kuasai bagaimana mas? Banyak yang terdholimi dengan sistem kepentingan seperti ini nggak sih?

Kita kan masih punya Tuhan to, kalau ada yang curang akan ada yang tau. Kita tetep memperjuangkan hal-hal lain yang penting. Itu dibiarkan aja lah. Mereka seperti itu. Kehawatiran-kekhawatiran selama mereka tidak melanggar kemanusiaan tidak apa apa.

Pernah diusulin mas program yang diusung pas visi misi pencalonan?

Udah, tapi sana yang tidak mau menerima. Dia nggak minta apa pun. Nggak bilang apa pun. Pertama yang perlu diperbaiki itu silaturahmi dulu. Agar memudahkan koordinasi.

Ekklusif ya berarti? Mereka kalau sama UKM juga nggak kasih perhatian. Soalnya fokus sama pengampu kebijakan di kampus.

Nah, gimana tuh mas?

Udah tau, nggak usah kamu ngomong juga udah tau. Kalau ternyata udah jelek yaa..

Kalau saya bisa nanya kenapa enggak?

Membentuk peradaban.

Negara islam gitu?

*Orang yang masuk ke mereka itu **sebenarnya yang awam agama itu tu.** Ada nggak mereka yang ngerti agama di sana? anak pesantren gitu?*

*Kesalahan mereka **itu stereotipe, sistemnya kapling. Satu orang pegang lima satu orang pegang lima.***

*Yang perlu dilakukan adalah niat kita bagus diwujudkan dengan visi misi. Orang-orang jaman sekarang itu **pragmatis, cari keuntungannya, kalau nggak ada keuntungan mereka nggak akan ikut.**(H3)*

LAMPIRAN 32

REDUKSI DATA WAWANCARA KEY INFORMAN = RW

Tempat : RM. Aldan

Tanggal : 20 Juli 2016

Pukul : 13:00-14:31 WIB

Jadi gini, itu itu sketsa gambaran organisasi di UNY. Nah ada kedekatan antara KAMMI ini dengan organisasi politik di luar sana. Walaupun memang aku yakin yang lain juta. Birokrasi juga sangat berkaitan dengan pola organisasi kita ini. Ada juga banyak tipe orang-orang di UNY ini yang aku temukan.

Untuk yang lain aku nggak begitu paham. Dan jadi berkaitan. Pertama aku menemukan tipe-tipe orang yang superior ada yang minority. Dan yang superior ini yang dominan itu tadi, KAMMI, nah yang minority ini dibagi menjadi dua bagian lagi, minor A minor B, ada juga orang netral.

(peneliti menjelaskan hasil wawancara dengan Key Informan RS)

Karena ini konteksnya UNY kaan.. aku pengen lihat kelompok orang-orangnya..

Aku termasuk superior ya? Soalnya aku kan nggak mungkin banget ikut yang minor haha

Kamu entar ngomong blak-blak an aja yaa. Skema penjarangan di KAMMI ini aku udah dapet dari dokumen sama subjek-subjekku. Kalau ada yang nggak sepakat atau kurang pas kamu boleh ntar protes atau apa.

Ni aku jujur. Aku Cuma kasihan sama kammi, ujungnya kan jatuhnya jastifikasi jatuh lagi di kammi.

Nggak aku juga bingung. Kayak gimana gimana aku juga bingung. Kammi ini soalnya emang kegiatan ekstra kampus. Kalau ospek gitu gitu nggak ada kaitannya dengan kammi.

Tapi ada buktinya R, buktinya itu

Yang di draft itu?

Ini kan aku menyimpulkannya juga dari sini, ini juga hasil tinjauan dari subjek dan key informanku.

Tapi kan nggak ada bertuliskan kammi gitu kan?

Ada. Ini nih, ada. Aku nggak mengubah apa pun. Ada tertulis kammi di sini, bahkan yang tanda tangan pun namanaya jelas ini

Kamu udah tau apa baru tahu?

Aku? Aku udah tau

Udah tau kok bilang nama kammi nggak tertulis di sini, padahal jelas-jelas ada lho nama kammi ini..

Ini kan ospek tahun lalu kan? urusannya B itu. Aku nggak tau.

Kamu dapet dari mana ini?

Secara tidak sengaja, ada lah. Dari akun facebooknya seseorang.

Daebak keren, aku aja nggak tau lho.

Ya aku waktu itu kalian habis kumpul di sekre aku habis dari acara hima terus kumpul dan buka-buka komputer. Berarti kalau aku bilang ospek itu salah satu upaya kammi untuk melakukan pengkaderan bener dong?

Bukan.

Kenapa?

Karena pengkaderan kammi ya dari DM.

Yaa, tapi kan emang mengarahkan kader melalui ospek kan?

Itu kan subjektif. Tergantung subjeknya. Di manhajj kammi, alur pengkaderan kammi itu pun Cuma dari DM. Dan Manhajj kaderisasi kammi ini bisa kamu dapatkan dari mana pun. Yaa aku Cuma menganggap kasian anak anak kammi. Karena yaa di judge tadi. Yang akhirnya mendalam banget. Padahal kammi itu Cuma salah satu bentuk

Tapi kalau aku tarik satu garis lurus yaa, semua udah diatur mulai dari MCR, setting panitia, pemandu, dan sebagainya dipilih untuk kammi.

Dikondisikan lho bukan berarti dikader bukan.

Aku kan termasuk orang golongan satu yaa aku loyal banget. Aku mau diem aja. Nggak mau mengiyakan dan mentidakkan.

Kayak gitu aku udah biasa. Sakjane aku pengen ketawa tapi ya sudahlah. Terutama waktu PKS itu. Itu ada di DM 2, itu kita pembahasannya lama. Pertanyaannya Cuma “apa hubungan kammi sama PKS”, diskusi dekonstruktif. Kita disentuh pakai idealisme kita. Kita dibikin menganggap kaalau kammi itu ada hubungannya dengan PKS.

Apa yang menganggap kalau kammi itu ada hubungannya dengan pks? Asumsi di diskusi itu apa?

Cara geraknya sama. Sama-sama tarbiyah. Ya dibuat yakin kalau kita itu punya banyak kesamaan. Oh ternyata kita itu saudara sebenarnya. Bener-bener sejarahnya pun hampir yaa gimana yaa, bahasannya itu orang-orang yang dulunya bergerak di kammi pada akhirnya membuat wadah pks itu, partai politik. Untuk melawan dan berada di dalam pemerintahan dan mereka itu punya fitroh fitroh kammi. Nah tapi hal itu yang bikin nggak sehat kammi.

Pasca kita udah yakin banget ketika kammi dan pks itu berhubungan, tiba-tiba fasilitatornya bilang gini, sekarang saya tanya ketika kalian ikut kampanye, kampanye 2015 itu, orang tua ku emang partai pks, ketika kalian ikut kampanye pernahkan dapet surat berlabelkan kammi dan pks? Pernahkan ada kayak gitu? Pernahkan kop nya kammi itu minta kalian ikut kampanye?

Ya murabbiku pun nggak pernah nyuruh.

Lalu kenapa kalian yakin kalau itu dari kammi? Kenapa kalian yakin kayak gitu? Padahal jelas belum pernah ada kop nya kammi yang meminta mengharuskan kalian ikut kegiatan-kegiatan pks. Kalian inget paradigma kammi? Gerakan ekstra parlementer. Gerakan ekstra parlementer, sejarah pks kammi ini yang membuat mereka dekat. Kami dekat dengan pks, nanti kamu cek aja kammi kultural dan kammi struktural. Asumsi-asumsi ini tu jadi nggak sehat untuk kammi. Itu juga ngebooming itu di antara anak anak kammi. Padahal sebelumnya secara kultural orang-orangnya aja ada kedekatan, keterlibatan dengan kammi dan pks. Misalnya aku, misalnya aku, orang tua ku aja pks kok, sebelum aku ikut kammi pun aku udah kenal banget sama pks. Jadi, kultural, hubungan kultural itu yang bikin nggak sehat. Aku sebenarnya pernah terlibat di kammi dan pks juga. Ini yang bikin orang itu berpendapat oh jadi kammi ini ada hubungannya dengan pks.

Kammi itu ya, di manhajjnya kammi kamii itu ya gerakan ekstra parlementer. Nggak ada sangkut paut sama partai politik.

Kalau nggak ada hubungan dengan partai politik. Lalu bisa nggak kamu jelasin tujuan utamanya kammi?

Misi utama?

Bla bla bla kebatilan..

Tujuan kammi itu kalau salafi itu kan jelas ya khalifah islamiyah. Yaa sama sebenarnya.

Siapapun? Dari partai manapun meski yang bukan dari kammi atau yang kammi?

Iya, fahri hamzah? Itu kan pendirinya kammi.

Kamu tanyain nuna, aisyah. Nuna nggak ikut kammi tapi ikut kampanye pks. Aisyah itu kan orang tua pks juga. Kebetulan anak kammi.

Ketika kampanye bener-bener dilarang pakai atribut kampus, hima, organisasi. Kita ya emang pure pks.

Tadi kamu bilang kamu calon kadernya kalau ikut pks dan kammi apakah kepentingannya nggak saling silang? Asas manfaat lain seperti politik balas budi misalnya?

Nggak sih nggak ada yang kaya gitu. Kita punya ashobiyah. Nggak fanatik. Aku kamu anak kammi. Bedanya aku yang terlibat di pks, kamu enggak. Yang diusung itu si A ternyata dia tiba-tiba ada indikasi korupsi, nah aku itu bukan malah jadi ashobiyah. Kayak jadi ada bahan pertimbangan aja.

Ketika ada gab dalam kammi atau di luar kammi? Kamu tau nggak kenapa orang-orang di luar sana terlalu stereotipe sama kammi?

Karena mereka nggak tau. Nggak tau langsung sumbernya dari mana. Dari mulut-kemulut yang bisa ditabuin dan dikurangi. Aku sih menghindari diskusi-diskusi dengan orang-orang yang nggak suka sama kammi. Karena dia itu terlalu fanatik, jadi kalau aku ikutan kekeh nanti takutnya malah dobos. Mereka karena nggak tau aja.

Udah coba memahamkan mereka?

Udah coba, tapi karena mereka selalu mendebat yaa aku akhirnya ngalah aja. Kalau kalian pengen tahu kenapa nggak coba masuk ke dalam aja..

aku diceritain As tentang draft ini, As dulu itu pernah bilang mas B itu gimana masa ngesave draft sepeenting ini aja nggak bisaa. Aku sih bilang yaudah biarin aja toh sebelum ada draft ini pun juga udah tercium kan ada tim tim di belakang ospek, ada tim tim di belakang pemilwa. Itu pun nggak Cuma kammi. Ada tim di belakang tim. Cuman nggak mungkin di publish, terserah, orang kan punya targetan dan draft tersendiri. Cuman karena adanya draft itu yang kena akhirnya juga kammi. Itu tu bukan kammi secara kelembagaan. Kalau partai muda, bukan LSO kammi.

Kalau akarnya tarbiyah iya, dua duanya pks dan kammi sama sama tarbiyah.

Aku kadang juga masih ragu, masih pengen mencari. Aku juga pernah GMNI, IMM, HTI, jiwaku yang kaaya gini, jadi kayak intinya aku nggak nyaman sama mereka.

Bem, hima, Lso nya draft itu juga, masuk dalam supporting systemnya kammi. *Aku sama r itu diturunin di bem. Niatannya dakwah. Dan bem kammi sama sama wasilah, wajahad, perwajahan dan sarana. Jadi menjadikan bem dan kammi itu sarana pergerakan kita. Makanya orang orang kammi disebar ada juga yang di dpm di ukm*

Mencari popularitas, karena yang aku rasain ya kayak gitu. *Karena kammi harus siap diletakkan di mana pun. Harus mau. Ketika diminta untuk ke sana (yang jauh dari sorotan orang) yaa harus mau karena sasarannya bukan untuk popularitas, bukan semata pengen ekssis. Yaa kurang lebih kaya gitu lah.*

LAMPIRAN 33

REDUKSI DATA WAWANCARA KODE INFORMAN = RS

Tempat : Gazebo FIP

Tanggal : 22 April 2016

Pukul : 15:30-17:00 WIB

“Ada... semacam.. ketidakadilan lah. Yaitu tadi.. mereka mengangkat orang lain itu tidak sebagai orang yang berkemampuan tapi lebih kepada mereka yang mudah diarahkan(B13, B9)”

“Oiya mas, apa yang bikin mas S ini bertahan di organisasi yang mas sudah tahu jelek-jeleknya”

“Ya kan saya berpikir masih bisa memperbaiki. Saya di organisasi tersebut bukan orang lain, tetapi saya ada di sini. Kalau orang mengatakan konsep kepemimpinan kita tidak harus menjadi ketua atau pemimpin, tapi selama kita bisa mempengaruhi..”

“Keterlibatan organ ekstra dengan intra kira-kira seberapa dalam mas?”

“Kalau organisasi ini berkekuatan dengan kebijakan pasti yang dimasuki lini nya ini adalah BEM, DPM, sesuatu yang berkaitan dengan kaderisasi, mereka akan masuk(H3)”

“Kalau iklimnya sendiri terasa sejak kapan mas?”

*“Sejak masuk ****, mengamati, merasakan dan mengalami oh ternyata seperti ini”*

“Tapi konsep islamisasi yang dibawa mereka bukannya bagus ya mas? Kan ada misi agamanya”

“Itu kan di atas kertas. Kalau memang islamisasi kampus, kok yang saya alami malah bukan itu, justru organisasi itu dibawa ke arah politik praktis(B2, B3)”

“Memang idealnya seperti apa mas organ ekstra itu?”

“Intra, berarti dia harus sesuai dengan visi misi yang dibuat dari awal. Misal mewadahi semua organisasi muslim di kampus. Ya sudah berarti dia harus konsisten dengan itu. Tapi yang saya lihat itu bukan seperti itu. Kalau tujuannya islamisasi kampus mestinya kan tidak mengapa kalau ketua bemnya berasal dari kelompok lain,

karena dia membawa misi islam kita. Kalau bukan dari organisasi tersebut kan nanti ospeknya tidak dapat dikendalikan. Karena mereka mengincar semua sistem harus dikendalikan oleh mereka”

“Kaderisasi itu, kan untuk mencari suara, pendukung, setiap event yang ada. Dalam lingkup kecil saja, perpolitikan di ormawa saja seperti itu, pasti

“Kalau organisasi K**** itu islamnya kan jemput bola, dakwahnya dakwah tarbiyah. Orang dibuat nyaman dulu dengan kondisi sana”

“Bahkan urusan di ospek dari hal kecil jargon, desain pamflet sudah ditetapkan oleh mereka”

“Saya dulu malah jadi tutornya.. di tutorial pai yang mereka buat itu.

Jadi skemanya itu dulu.. mahasiswa masuk mendaftar pai, untuk tutornya tidak harus dari orang sana dulu, yang penting ada yang pegang. Mereka nggak memperhatikan record tutornya itu seperti apa. Setelah data di dapat kan mereka diwajibkan ikut dan mendapat databased mereka melakukan screening. Setelah ujian tutorial mereka diberikan form tutorial lanjutan. Nah saya berhenti di sini. Setelah itu tutorial lanjutan dipegang mereka. Ada saat itu juga saya merasa saya Cuma dijadikan alat saja. Males. Mereka ini kan sudah menggunakan sistem dengan sedemikian rupa”

“Yang kamu lakukan apa mas untuk memutus sistemnya?”

“Adek-adek tutor saya saya kasih tau, kalau kalian bukan dari orang sana pengen jadi ketua bem berarti kalian tidak akan bisa”

“Kamu sempet pengen terlibat dengan mereka?”

“Iya secara tidak langsung terlibat. Misalnya kegiatan ekspedisi yang dilakukan km** itu kan sama dengan D*-nya K****”

“Kenapa akhirnya memutuskan untuk berada di km**”

“Ya karena orientasi, kan saya pengen belajar organisasi”

“Kalau dari ospek sendiri, misalnya kecurangan, konflik, antar intra maupun antar anggota ini kan rawan banget ya.. yang kamu lihat pas ospek dan pemilwa fenomena apa yang kamu lihat?”

“Yaitu tadi, **nama organisasi mereka itu dijadikan simbol. Jadi seolah olah km** itu digeneralisasikan jadi organisasi ekstra A.** Kalau dia sudah menguasai pemerintahan di kampus. Kalau dipertanyakan dari tahun ke tahun itu emang apa perubahannya? Islamisasi yang dimaksud itu apa? Apakah sudah ada

dampaknya? Padahal dari tahun ke tahun ini kan mereka yang selalu menduduki posisi-posisi strategis sebagai ketua. Atau apakah islamisasi yang dimaksud itu sesuai dengan misi mereka seperti orang-orang yang dapat mereka gunakan untuk mengambil posisi strategis di kampus(H3)”

demokrasi”

“Memang perbedaan tiga ekstra ini apa?”

“Ya sistem pemerintahannya berbeda caranya. Salafi dan HTI tidak sepakat dengan demokrasi(B7)”.

“Berarti beda arah belok ya.. atas nama islam tapi caranya berbeda gitu ya?”

“Kalau H** itu nafasnya sekarang lebih ke nafas PKI je”

“Aku pengen nanya sih mas, ini tarbiyah artinya apa sih? Saya pernah dikasih tau orang yang dia bilang tarbiyah itu di atasnya K****”

“100 tahun yang lalu kan islam masih memimpin di seluruh dunia. Satu negara dipimpin oleh orang muslim. Itu namanya khilafah. Itu selama beberapa periode dari khulafaurrasyidin sampai bani usmani. Tahun 1994 sistem itu runtuh. Kemudian munculah organisasi pergerakan yang ingin mengembalikan kejayaan islam, namanya ikhwanul muslimin (IM), IM ini dulu masih kokohnya disokong oleh berbagai jenis gerakan mahasiswa. Jadi IM ini adalah bapaknya semua organisasi pergerakan. Dulu napasnya napas dakwah wal jihad. Kemudian ini kan dipandang oleh dunia barat berbahaya. Oleh orang barat dijinakkan dengan demokrasi. Itu di erah Hasan****. Waktu itu masih bergerak underground untuk merebut kekuasaan di parlemen. Lha imbasnya sistem parlemen itu masuk ke Indonesia. Tarbiyah ini tu sebenarnya anaknya IM. IM prinsip-prinsip nya masih murni. Manhajnya masih sesuai: Allah tujuanku, rasul teladanku, al-quran undang-undangku, al-jihad sabilillah, jihad itu jalan perjuanganku, mati fi sabilillah, cita-cita tertinggiku. Ini yang namanya IM. Sekarang kan sudah jihad jalan perjuangannya udah nggak kayak dulu, berubah jadi parlemen. Itu namanya ijihad. Karena kita hidup di negara demokrasi kita mengalami keputus-asaan. Makanya mereka menggunakan sistem yang sudah ada, demokrasi. Lalu muncullah PK*. Sekarang udah pecah-pecah. Semua gerakan menjadi berapa itu. Dulu di era Muh. Natsir dia juga menggunakan sistem parlementer. Kan dulu sistem politik kan bukan presidensiil. Kepala negara presiden kepala pemerintahan perdana menteri. Dengan partai masyumi. Semua partai yang bernapaskan islam ngumpul satu suara jadi masyumi, jelas. Tapi sekarang jadi makin nggak jelas”.

“Posisinya yang bener gimana nih? Antara K****, PK* dan IM?”

“K**** ini kan ranahnya mahasiswa, kalau PK* ini kan ke umum”

“Sayangnya orang-orang yang terlibat atau jadi undergroundnya K**** ini tidak semuanya tahu kalau semuanya sudah diarahkan dan dipegang oleh organ ekstra”

*“Pertama karena memang tidak boleh organ ekstra masuk intern. **Ya pakai bajunya pakai baju bem apa itu.** Kalau ukm nggak mungkin dimasuki tau kenapa?”*

“Nggak tauu”

*“**Ya karena mereka tidak masuk ke dalam sistem kebijakan(H3).** Yang mempunyai wewenang kan partai. Dan kalau mereka tau kalau mereka menjadi undergroundnya K**** ya mereka nggak akan setuju”*

LAMPIRAN 34

ANALISIS DIKOTOMI PERILAKU ORGANISASI MAHASISWA UNY
SUBYEK AS

No.	Orientasi Produktif	Orientasi Nonproduktif	KODE	R
1	Dorongan semangat	Dorongan kompultif, merusak	A1	
2	Kompetisi sehat	Persaingan tidak sehat	A2	
3	Inisiator pengambilan keputusan	Pasif dalam pengambilan keputusan	A3	
4	Daya cipta dan kreativitas tinggi	Tidak memiliki ide	A4	
5	Bertanggung jawab terhadap jabatan	Lari dari tanggung jawab	A5	
6	Memiliki sumber daya manusia yang kuat	Kelangkaan sumber daya manusia	A6	
7	Orientasi tujuan	Orientasi material	A7	
N1	4	-2	2	28,57143
8	Beretika	Tidak memiliki etika	B1	
9	Independen	Partisan, simpatisan partai	B2	
10	Idealisme tinggi	Merasa diikat oleh ideologi organisasi tertentu	B3	
11	Ultimogenitur (asas hubungan sosial budaya berdasarkan kekerabatan)	Puritan (kelompok orang-orang soleh yang menganggap kesenangan adalah dosa)	B4	
12	Konstruktif	Destruktif	B5	
13	Kolaboratif	Konfrontatif	B6	
14	Membuka diri	<i>Culture Gap</i>	B7	
15	Nasionalis	Chauvinis	B8	
16	Dorongan persatuan	Dorongan perpecahan	B9	
17	Persuasif	Agitasi (menghasut, huru-hara)	B10	
18	Argumentatif	Indoktrinasi (penyebaran paham)	B11	
19	Negoisasi	Koersi (menekan pihak lawan yang lemah)	B12	
20	Plural (menerima kemajemukan)	Tebang pilih	B13	

N2	11	-1	10	76,92308
21	<i>Social interest</i>	Antipati terhadap lingkungan	C1	
22	Alturisme	Agresi keji	C2	
23	Keberikatan	Menarik diri	C3	
24	Keberakaran	Merasa terpisah dari lingkungan organisasi	C4	
25	Membangun kepercayaan	Haus kekuasaan	C5	
26	Kontributif	Pasif	C6	
27	Produktif	Menimbun materi	C7	
N3	5	-2	3	42,85714
28	Kebutuhan fisiologis terpenuhi	Kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi	D1	
29	Kebutuhan rasa aman terpenuhi	Kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi	D2	
30	Keutuhan cinta dan kasih sayang terpenuhi	Keutuhan cinta dan kasih sayang tidak terpenuhi	D3	
31	Kebutuhan rasa penghargaan terpenuhi	Kebutuhan rasa penghargaan tidak terpenuhi	D4	
32	Kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi	Kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi	D5	
N4	5	0	5	100
33	Tugas terselesaikan dengan baik	Tugas terbengkalai	E1	
34	Kesehatan emosi dan fisik tertangani dengan baik	Emosi dan fisik tidak terkontrol	E2	
35	Dapat mengatasi kecemasan	Mengalami kecemasan, ketegangan, perubahan mood secara tiba-tiba	E3	
36	Produktivitas kinerja tergantung diri sendiri	Produktivitas kinerja tergantung pada orang lain	E4	
37	Kebersamaan	Kesendirian	E5	
38	Realisasi diri	Ketidaksempurnaan	E6	
39	Menemukan kebebasan	Menganggap kebebasan sebagai beban	E7	
N5	5	-2	3	42,85714
40	Menyukai tantangan	Berada di zona nyaman	F1	

41	Konformitas	Merasa terancam oleh kelompok lain	F2	
42	Integritas diri	Manipulasi	F3	
N6	2	-1	1	33,33333
43	Persepsi normatif tentang politik	Persepsi konflik tentang politik	G1	
44	Menemukan fungsi politik	Tidak menemukan fungsi politik	G2	
45	Kepatuhan	Perlawanan	G3	
46	Menguasai kebijakan untuk kepentingan semua golongan	Menguasai kebijakan untuk kelompok tertentu	G4	
N7	1	-3	-2	-50
47	Kegagalan sebagai kekuatan	Kegagalan sebagai kehancuran	H1	
48	Manajemen konflik baik	Manajemen konflik buruk	H2	
49	Instingtif	Oportunis	H3	
50	Kritik sebagai masukan	Kritik menjatuhkan	H4	
N8	4	0	4	100
51	Arus komunikasi tidak terbatas	Gender sebagai penghalang	I1	
52	Memahami budaya dalam berkomunikasi	Budaya menjadi penghalang komunikasi	I2	
53	Berpikir ke arah visi dan misi	Sinis dan stereotipe	I3	
N9	2	-1	1	33,33333
ORIENTASI MAHASISWA:				407,8755
PRODUKTIF (DIATAS 0%)				45,3195

LAMPIRAN 35

**ANALISIS DIKOTOMI PERILAKU ORGANISASI MAHASISWA
UNY
SUBYEK ANU**

No.	Orientasi Produktif	Orientasi Nonproduktif	KODE	R
1	Dorongan semangat	Dorongan komputif, merusak	A1	14,28571429
2	Kompetisi sehat	Persaingan tidak sehat	A2	
3	Inisiator pengambilan keputusan	Pasif dalam pengambilan keputusan	A3	
4	Daya cipta dan kreativitas tinggi	Tidak memiliki ide	A4	
5	Bertanggung jawab terhadap jabatan	Lari dari tanggung jawab	A5	
6	Memiliki sumber daya manusia yang kuat	Kelangkaan sumber daya manusia	A6	
7	Orientasi tujuan	Orientasi material	A7	
N1	4	-3	1	
8	Beretika	Tidak memiliki etika	B1	
9	Independen	Partisan (simpatisan partai, fanatik)	B2	
10	Idealisme tinggi	Merasa diikat oleh ideologi organisasi tertentu	B3	
11	Ultimogenitur (asas hubungan sosial budaya berdasarkan kekerabatan)	Puritan (kelompok orang-orang soleh yang menganggap kesenangan adalah dosa,)	B4	
12	Konstruktif	Destruktif	B5	
13	Kolaboratif	Konfrontatif	B6	
14	Membuka diri	<i>Culture Gap</i>	B7	

15	Nasionalis	Chauvinis	B8	
16	Dorongan persatuan	Dorongan perpecahan	B9	
17	Persuasif	Agitasi (menghasut, huru-hara)	B10	
18	Argumentatif	Indoktrinasi (penyebaran paham)	B11	
19	Negoisasi	Koersi (menekan pihak lawan yang lemah)	B12	
20	Plural (menerima kemajemukan)	Tebang pilih	B13	
N2	8	-3	5	38,46153846
21	<i>Social interest</i>	Antipati terhadap lingkungan	C1	
22	Alturisme	Agresi keji	C2	
23	Keberikatan	Menarik diri	C3	
24	Keberakaran	Merasa terpisah dari lingkungan organisasi	C4	
25	Membangun kepercayaan	Haus kekuasaan	C5	
26	Kontributif	Pasif	C6	
27	Produktif	Menimbun materi	C7	
N3	6	-1	5	71,42857143
28	Kebutuhan fisiologis terpenuhi	Kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi	D1	
29	Kebutuhan rasa aman terpenuhi	Kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi	D2	
30	Keutuhan cinta dan kasih sayang terpenuhi	Keutuhan cinta dan kasih sayang tidak terpenuhi	D3	
31	Kebutuhan rasa penghargaan terpenuhi	Kebutuhan rasa penghargaan tidak terpenuhi	D4	

32	Kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi	Kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi	D5	
N4	3	-2	1	20
33	Tugas terselesaikan dengan baik	Tugas terbengkalai	E1	
34	Kesehatan emosi dan fisik tertangani dengan baik	Emosi dan fisik tidak terkontrol	E2	
35	Dapat mengatasi kecemasan	Mengalami kecemasan, ketegangan, perubahan mood secara tiba-tiba	E3	
36	Produktivitas kinerja tergantung diri sendiri	Produktivitas kinerja tergantung pada orang lain	E4	
37	Kebersamaan	Kesendirian	E5	
38	Realisasi diri	Ketidaksempurnaan	E6	
39	Menemukan kebebasan	Menganggap kebebasan sebagai beban	E7	
N5	2	-5	-3	-42,8571429
40	Menyukai tantangan	Berada di zona nyaman	F1	
41	Konformitas	Merasa terancam oleh kelompok lain	F2	
42	Integritas diri	Manipulasi	F3	
N6	1	-2	-1	-33,3333333
43	Persepsi normatif tentang politik	Persepsi konflik tentang politik	G1	
44	Menemukan fungsi politik	Tidak menemukan fungsi politik	G2	
45	Kepatuhan	Perlawanan	G3	
46	Menguasai kebijakan untuk kepentingan semua golongan	Menguasai kebijakan untuk kelompok tertentu	G4	
N7	2	-2	0	0
47	Kegagalan sebagai kekuatan	Kegagalan sebagai kehancuran	H1	

48	Manajemen konflik baik	Manajemen konflik buruk	H2	
49	Instingtif	Oportunis	H3	
50	Kritik sebagai masukan	Kritik menjatuhkan	H4	
N8	4	0	4	100
51	Arus komunikasi tidak terbatas	Gender sebagai penghalang	I1	
52	Memahami budaya dalam berkomunikasi	Budaya menjadi penghalang komunikasi	I2	
53	Berpikir ke arah visi dan misi	Sinis dan stereotipe	I3	
N9	2	-1	1	33,33333333
ORIENTASI MAHASISWA:				201,3186813
PRODUKTIF (DIATAS 0%)				22,36874237

LAMPIRAN 36

**ANALISIS DIKOTOMI PERILAKU ORGANISASI MAHASISWA
UNY
SUBYEK KJ**

No.	Orientasi Produktif	Orientasi Nonproduktif	KODE	R
1	Dorongan semangat	Dorongan komputif, merusak	A1	
2	Kompetisi sehat	Persaingan tidak sehat	A2	
3	Inisiator pengambilan keputusan	Pasif dalam pengambilan keputusan	A3	
4	Daya cipta dan kreativitas tinggi	Tidak memiliki ide	A4	
5	Bertanggung jawab terhadap jabatan	Lari dari tanggung jawab	A5	
6	Memiliki sumber daya manusia yang kuat	Kelangkaan sumber daya manusia	A6	
7	Orientasi tujuan	Orientasi material	A7	
N1	3	-2	1	14,28571429
8	Beretika	Tidak memiliki etika	B1	
9	Independen	Partisan, simpatisan partai, fanatik	B2	
10	Idealisme tinggi	Merasa diikat oleh ideologi organisasi tertentu	B3	
11	Ultimogenitur (asas hubungan sosial budaya berdasarkan kekerabatan)	Puritan (kelompok orang-orang soleh yang menganggap kesenangan adalah dosa)	B4	
12	Konstruktif	Destruktif	B5	
13	Kolaboratif	Konfrontatif	B6	
14	Membuka diri	<i>Culture Gap</i>	B7	
15	Nasionalis	Chauvinis	B8	
16	Dorongan persatuan	Dorongan perpecahan	B9	

17	Persuasif	Agitasi (menghasut, huru-hara)	B10	
18	Argumentatif	Indoktrinasi (penyebaran paham)	B11	
19	Negoisasi	Koersi (menekan pihak lawan yang lemah)	B12	
20	Plural (menerima kemajemukan)	Tebang pilih	B13	
N2	8	-3	5	38,46153846
21	<i>Social interest</i>	Antipati terhadap lingkungan	C1	
22	Alturisme	Agresi keji	C2	
23	Keberikatan	Menarik diri	C3	
24	Keberakaran	Merasa terpisah dari lingkungan organisasi	C4	
25	Membangun kepercayaan	Haus kekuasaan	C5	
26	Kontributif	Pasif	C6	
27	Produktif	Menimbun materi	C7	
N3	4	-2	2	28,57142857
28	Kebutuhan fisiologis terpenuhi	Kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi	D1	
29	Kebutuhan rasa aman terpenuhi	Kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi	D2	
30	Keutuhan cinta dan kasih sayang terpenuhi	Keutuhan cinta dan kasih sayang tidak terpenuhi	D3	
31	Kebutuhan rasa penghargaan terpenuhi	Kebutuhan rasa penghargaan tidak terpenuhi	D4	
32	Kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi	Kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi	D5	
N4	1	-4	-3	-60
33	Tugas terselesaikan dengan baik	Tugas terbengkalai	E1	

34	Kesehatan emosi dan fisik tertangani dengan baik	Emosi dan fisik tidak terkontrol	E2	
35	Dapat mengatasi kecemasan	Mengalami kecemasan, ketegangan, perubahan mood secara tiba-tiba	E3	
36	Produktivitas kinerja tergantung diri sendiri	Produktivitas kinerja tergantung pada orang lain	E4	
37	Kebersamaan	Kesendirian	E5	
38	Realisasi diri	Ketidaksempurnaan	E6	
39	Menemukan kebebasan	Menganggap kebebasan sebagai beban	E7	
N5	2	-5	-3	-42,8571429
40	Menyukai tantangan	Berada di zona nyaman	F1	
41	Konformitas	Merasa terancam oleh kelompok lain	F2	
42	Integritas diri	Manipulasi	F3	
N6	1	-2	-1	-33,3333333
43	Persepsi normatif tentang politik	Persepsi konflik tentang politik	G1	
44	Menemukan fungsi politik	Tidak menemukan fungsi politik	G2	
45	Kepatuhan	Perlawanan	G3	
46	Menguasai kebijakan untuk kepentingan semua golongan	Menguasai kebijakan untuk kelompok tertentu	G4	
N7	1	-2	-1	-25
47	Kegagalan sebagai kekuatan	Kegagalan sebagai kehancuran	H1	
48	Manajemen konflik baik	Manajemen konflik buruk	H2	
49	Instingtif	Oportunis	H3	
50	Kritik sebagai masukan	Kritik menjatuhkan	H4	
N8	2	-2	0	0

51	Arus komunikasi tidak terbatas	Gender sebagai penghalang	I1	
52	Memahami budaya dalam berkomunikasi	Budaya menjadi penghalang komunikasi	I2	
53	Berpikir ke arah visi dan misi	Sinis dan stereotipe	I3	
N9	2	0	2	66,66666667
ORIENTASI MAHASISWA:				-13,2051282
NON PRODUKTIF (DIBAWAH 0%)				-1,46723647

Keterangan:

Warna Biru = Menunjukkan kesesuaian dengan orientasi produktif (nilai 1)

Warna Merah = Menunjukkan kesesuaian dengan orientasi nonproduktif (nilai -1)

Warna Kuning = Netral (nilai 0)

LAMPIRAN 37

Display Data Hasil Analisis Wawancara dan Observasi

Orientasi Produktif	S1	S2	S3	Orientasi Nonproduktif
Struktur organisasi dan strategi mengambil keputusan				
Dorongan semangat	1	1	1	Dorongan komputif, merusak
Kompetisi sehat	1	-1	0	Persaingan tidak sehat
Inisiator pengambilan keputusan	-1	-1	-1	Pasif dalam pengambilan keputusan
Daya cipta dan kreativitas tinggi	1	1	0	Tidak memiliki ide
Bertanggung jawab terhadap jabatan	1	1	1	Lari dari tanggung jawab
Memiliki sumber daya manusia yang kuat	-1	-1	-1	Kelangkaan sumber daya manusia
Orientasi tujuan	0	1	1	Orientasi material
Budaya dalam organisasi				
Beretika	1	1	1	Tidak memiliki etika
Independen	1	1	1	Partisan, simpatisan partai, fanatik
Idealisme tinggi	1	-1	-1	Merasa diikat oleh ideologi organisasi tertentu
Ultimogenitur (asas hubungan sosial budaya berdasarkan kekerabatan)	1	-1	1	Puritan (kelompok orang-orang soleh yang menganggap kesenangan adalah dosa)
Konstruktif	1	1	1	Destruktif
Kolaboratif	-1	-1	-1	Konfrontatif
Membuka diri	1	1	-1	<i>Culture Gap</i>
Nasionalis	1	1	1	Chauvinis
Dorongan persatuan	1	1	1	Dorongan perpecahan
Persuasif	0	0	0	Agitasi (menghasut, huru-hara)
Argumentatif	1	0	1	Indoktrinasi (penyebaran paham)
Negoisasi	1	1	0	Koersi (menekan pihak lawan yang lemah)
Plural (menerima kemajemukan)	1	1	1	Tebang pilih
Perilaku individu				
<i>Social interest</i>	1	1	1	Antipati terhadap lingkungan
Alturisme	1	1	1	Agresi keji
Keberikatan	-1	1	-1	Menarik diri
Keberakaran	-1	-1	-1	Merasa terpisah dari lingkungan organisasi

Membangun kepercayaan	1	1	0	Haus kekuasaan
Kontributif	1	1	1	Pasif
Produktif	1	1	1	Menimbun materi
Motivasi				
Kebutuhan fisiologis terpenuhi	1	1	1	Kebutuhan fisiologis tidak terpenuhi
Kebutuhan rasa aman terpenuhi	1	1	-1	Kebutuhan rasa aman tidak terpenuhi
Kebutuhan cinta dan kasih sayang terpenuhi	1	1	-1	Kebutuhan cinta dan kasih sayang tidak terpenuhi
Kebutuhan rasa penghargaan terpenuhi	1	-1	-1	Kebutuhan rasa penghargaan tidak terpenuhi
Kebutuhan aktualisasi diri terpenuhi	1	-1	-1	Kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi
Stress				
Tugas terselesaikan dengan baik	1	1	1	Tugas terbengkalai
Kesehatan emosi dan fisik tertangani dengan baik	-1	-1	-1	Emosi dan fisik tidak terkontrol
Dapat mengatasi kecemasan	-1	-1	-1	Mengalami kecemasan, ketegangan, perubahan mood secara tiba-tiba
Produktivitas kinerja tergantung diri sendiri	1	-1	1	Produktivitas kinerja tergantung pada orang lain
Kebersamaan	1	1	-1	Kesendirian
Realisasi diri	1	-1	-1	Ketidaksempurnaan
Menemukan kebebasan	1	-1	-1	Menganggap kebebasan sebagai beban
Perubahan dalam organisasi				
Menyukai tantangan	1	1	-1	Berada di zona nyaman
Konformitas	-1	-1	-1	Merasa terancam oleh kelompok lain
Integritas diri	1	-1	1	Manipulasi
Kekuasaan dan politik				
Persepsi normatif tentang politik	-1	-1	-1	Persepsi konflik tentang politik
Menemukan fungsi politik	-1	-1	-1	Tidak menemukan fungsi politik
Kepatuhan	0	1	1	Perlawanan
Menguasai kebijakan untuk kepentingan semua golongan	0	1	0	Menguasai kebijakan untuk kelompok tertentu
Konflik dalam organisasi				
Kegagalan sebagai kekuatan	1	1	-1	Kegagalan sebagai kehancuran
Manajemen konflik baik	1	1	-1	Manajemen konflik buruk

Instingtif	1	1	1	Oportunis
Kritik sebagai masukan	1	1	1	Kritik menjatuhkan
Komunikasi				
Arus komunikasi tidak terbatas	-1	-1	0	Gender sebagai penghalang
Memahami budaya dalam berkomunikasi	1	1	1	Budaya menjadi penghalang komunikasi
Berpikir ke arah visi dan misi	1	1	1	Sinis dan stereotipe

Keterangan:

S1 = Subyek AS

S2 = Subyek ANU

S3 = Subyek KJ

LAMPIRAN 38 DOKUMENTASI PENELITIAN

1. Leres dengan maha	Maha kemas ngahil beana	maha	Maha 90% matakam dan dape diadukan	kedagula maha yang maha	Segmen dan emansa
2. Menyokong kema	MK PE maha	MK maha	MK maha Daku dengan daku		Segmen dan emansa
3. Mengformulas	MK maha	maha	Makomak maha		Segmen dan emansa
4. Mengomak	MK maha	maha	90% maha	7000 kaha	Segmen dan emansa

Ma'ul
Laras Pusyadmas OSPEK
Universitas Negeri Yogyakarta 2015

3. Pand Kintng ke ADKP	Sinarabam ADKP	Kader		Kader karena menjadi lumbung mahasiswa baru	berdasarkan rekomendasi kader
4. Setap kader ikut beformasi dalam endomang pengurusan OSPEK	Infiq Kader	Kader		Mengajukan dana dan ADKP untuk bebedangungam emansa OSPEK	100% ADKP mendenkan infiq untuk bebedangungam Tino OSPEK
5. Memuatkan 1 timde utamad utay yang kemadian akan dibapa rata per fakultas	Pembatan goob bag skat kepala sang tangan (Tingkat uny)	Mahasiswa Baru		Mendapatkan dana dan penguasan uny yang	100% masing masing fakultas menyakikan menden tur karany
6. Mengakoreksi penguasan Maba untuk mombeli peralatan ke kade	Membuat operasi OSPEK di uny uny uny dan status fakultas	Mahasiswa Baru		Koperasi OSPEK dikelola oleh kader dan kemangan dan laba tuh manak SDD	90% Maba mombeli penguasan dan Koperasi OSPEK yang hibuat oleh kader
7. Penyedian barang secara profesional	Menjaga kualitas - Modifikasi tepat waktu	Panitia dan Maba		Pelayanan yang dibenkan memuatkan panita	100% maba dan panita
8. Iklan produk	- Label, Cup, CP, Alamat, media iklan - Istamarian diorai nama dan masalah kade	Panitia dan maba		sepek Adanya kesinarabangan kerja nama	Semua produk tenklakan

Tema Besar OSPEK UNY 2015: "Guru Bangsa"

OSPEK UNY Tahun 2015 memiliki 4 tujuan dengan 16 muatan isu dan 7 amalan. Berikut list tujuan, muatan isu dan amalan untuk OSPEK UNY 2015 yang akan kita garap:

Tujuan :

1. Islamisasi Kampus
2. Pergerakan Nasional
3. Kepahlawanan
4. Cendekiaan'

Realisasi Tujuan :

1. Islamisasi Kampus
 - Jiubabisasi kampus
 - Spiritual Journey
 - Sholat tepat waktu
 - Panitia Pemandu Sholeh'ah
 - Atribut yang mencirikan keislaman

D. Pergerakan Nasional



Perihal : menindak lanjuti surat pernyataan dari saudara Rizkqi Lestari, dkk

Kami dari pihak Panwaslu menolak surat gugatan yang diberikan kepada pihak KPU dengan alasan sebagai berikut:

1. Surat keputusan sistematika penetapan calon tunggal BEM FIP UNY 2016 sudah dijelaskan dalam SK No: 10/SK-KPU/FIP UNY/2015 tentang mekanisme PEMILWA dengan calon tunggal dilaksanakan dengan cara melawan kotak kosong.
2. Berdasarkan dengan SK No: 10/SK-KPU/FIP UNY/2015 pemilihan calon ketua BEM FIP UNY 2016 tidak menggunakan sistem aklamasi.

Seiring itu KPU tidak pernah melakukan penyimpangan yang sudah dituduhkan dalam surat pernyataan dengan alasan sebagai berikut:

1. KPU memiliki DPT yang berisi jumlah mahasiswa angkatan 2012-2015 tetapi dalam penyajiannya KPU menggunakan presensi kosong . meskipun KPU hanya menggunakan presensi kosong dalam penyajiannya tidak ditemukan kecurangan dalam waktu pelaksanaan PEMILWA dan juga pada saat selesainya PEMILWA, KPU segera melakukan rekapitulasi data dari presensi tertulis ke DPT .
2. Mekanisme pemilihan DPMF sudah ditetapkan dalam PERFAK BAB VIII tentang HASIL PEMILWA dalam pasal 22 ayat 1.

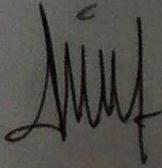
Dengan demikian gugatan saudara kami TOLAK.

Ketua KPU

KPU
FIP
(Oki Firmansyah)

Yogyakarta, 20 Desember 2015

A.n. Ketua PANWASLU


(Wahyu Widyaningrum)

SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrahim..

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, saya yang bertanda tangan dibawah ini sebagai perwakilan penggugat (nama-nama penggugat terlampir):

Nama : Rizqi Lestari, dkk.

NIM : 14104241048

Jabatan : Mahasiswa

Selanjutnya disebut PIHAK PENGGUGAT. Dengan ini menyatakan MENGGUGAT SURAT KEPUTUSAN KPU tertanggal 10 Desember 2015 nomor: yang berisi:

- a. Calon tunggal ketua-wakil ketua BEMF tidak diwajibkan mengikuti debat.
- b. Sebagai gantinya, calon tunggal ketua-wakil ketua BEMF diwajibkan mengikuti sosialisasi.
- c. Sosialisasi akan dilaksanakan tanggal 14 Desember 2015 menurut kebijakan KPUF.

Kami menggugat Surat Keputusan KPU diatas dengan alasan:

- a. Dalam Surat Keputusan tersebut belum dijelaskan sistematika penetapan calon tunggal BEM FIP UNY 2016.
- b. Dalam surat keputusan KPU tersebut tidak ada ketetapan disebutkannya calon tunggal untuk pemilihan ketua BEM FIP dengan sistem **aklamasi**.
- c. Dalam sistem **aklamasi** seharusnya pemilihan calon ketua BEMF dilakukan secara musyawarah dalam forum mahasiswa.
- d. Sedangkan dalam pelaksanaan pemilihan calon ketua BEMF dengan sistem aklamasi justru dilaksanakan dengan sistem pemungutan suara yang sama sekali tidak merepresentasikan sistem aklamasi.

Disamping itu, adanya penyimpangan yang dilakukan oleh KPU yang berupa:

- e. Tidak adanya DPT (Daftar Pemilih Tetap) ketika PEMILWA berlangsung.
- f. Pamilihan DPM hanya dicoblos oleh 2 (dua) angkatan. Seharusnya DPM meliputi 4 (empat) angkatan.

LAMPIRAN 39 SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
Jalan Colombo Nomor 1 Yogyakarta 55281
Telepon (0274) 586168 pesawat 239, 222, Fax.(0274) 552044, 541242
Laman: uny.ac.id. E-mail: akademik@uny.ac.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : **298** /UN34/LT/2016

Rektor Universitas Negeri Yogyakarta mengizinkan kegiatan penelitian kepada:

Nama : Pipit Septiani
NIM : 12104241049
Jurusan/Prodi. : Bimbingan dan Konseling/Psikologi Pendidikan dan Bimbingan (PPB)
Tujuan : Memperoleh data penelitian tugas akhir skripsi
Lokasi : Universitas Negeri Yogyakarta
Subyek : Mahasiswa di Organisasi Mahasiswa Universitas Negeri Yogyakarta
Obyek : Perilaku Organisasi Mahasiswa dan Dikotomi Eksistensial Erich Fromm
Waktu : Bulan Maret s.d. April 2016
Judul : Eksplorasi Perilaku Organisasi Mahasiswa melalui Dikotomi Eksistensial Erich Fromm

Surat izin penelitian ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, **31 MAR 2016**



Tembusan:

1. Dekan FIP
2. Kaprodi. PBB
3. Kasubag. Pendidikan