



UNIVERSITAS INDONESIA

**PROSES PEMBENTUKAN NILAI-NILAI PELAYANAN
PUBLIK OLEH SEKOLAH TINGGI AKUNTANSI NEGARA
(STAN) KEPADA MAHASISWA SEBAGAI
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Orientasi Pendidikan Kedinasan Dalam Konteks
Perubahan Struktur Birokrasi Indonesia)**

SKRIPSI

**AULIA KUSUMA WARDHANI
0806347643**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
DEPOK
JUNI, 2012**



UNIVERSITAS INDONESIA

**PROSES PEMBENTUKAN NILAI-NILAI PELAYANAN
PUBLIK OLEH SEKOLAH TINGGI AKUNTANSI NEGARA
(STAN) KEPADA MAHASISWA SEBAGAI
CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL
(Studi Orientasi Pendidikan Kedinasan Dalam Konteks
Perubahan Struktur Birokrasi Indonesia)**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
sarjana**

**AULIA KUSUMA WARDHANI
0806347643**

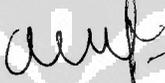
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPARTEMEN SOSIOLOGI
DEPOK
JUNI, 2012**

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Aulia Kusuma Wardhani

NPM : 0806347643

Tanda Tangan : 

Tanggal : 27 Juni 2012

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Aulia Kusuma Wardhani
NPM : 0806347643
Program Studi : Sarjana Reguler Sosiologi
Judul Skripsi : Proses Pembentukan Nilai-Nilai Pelayanan Publik oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada Mahasiswa sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil (Studi Orientasi Pendidikan Kedinasan dalam Konteks Perubahan Struktur Birokrasi Indonesia)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial pada Program Studi Sarjana Reguler Sosiologi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Indonesia

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Dr. Drs. Ricardi S. Adnan M.Si. (.....)

Penguji : Dra. Indera Ratna Irawati P. M.A (.....)

Ditetapkan di : Depok
Tanggal : 27 Juni 2012

KATA PENGANTAR

Skripsi ini merupakan hasil penelitian pada praktek pendidikan kedinasan yang berfungsi sebagai tahap persiapan calon pegawai negeri sipil memasuki dunia kerja birokrasi. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) yang merupakan salah satu perguruan tinggi kedinasan menjadi obyek penelitian dikarenakan memiliki karakteristik dan keunikan dibandingkan perguruan tinggi kedinasan yang telah ada di Indonesia. Proses pembentukan nilai merupakan bagian dari konseptualisasi reproduksi *cultural capital* melalui pelebagaan formal atau institusionalisasi melalui agen pendidikan kedinasan.

Proses pembentukan nilai bagi mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil tidak hanya berurusan dengan praktek budaya sekolah yang melibatkan keseluruhan unsur di sekolah, namun juga aspek historis yang memberikan status dan makna yang melekat bagi birokrasi sebagai institusi maupun pegawai negeri sipil sebagai aktor/agensi. Pada tingkat sekolah, inefektifitas pengembangan budaya sekolah berimplikasi pada struktur terbuka bagi mahasiswa untuk memperoleh bentuk-bentuk pengetahuan dan informasi. Akibatnya pembentukan nilai pelayanan publik, sebagai ide gagasan penyelenggaraan birokrasi negara di Era Reformasi, tidak dipahami secara merata dan tegas bagi mahasiswa STAN. Era Reformasi juga membawa produksi nilai sebagai dinamika pembentukan nilai bagi calon pegawai negeri sipil, yaitu keterbukaan sekolah kedinasan pada penyerapan nilai-nilai modern oleh STAN dan penyelenggaraan pendidikan calon pegawai negeri sipil, seperti penambahan muatan lokal kurikulum etis yang sifatnya non-birokratis, penyedia layanan jasa oleh STAN, *bargaining position* yang dimiliki lulusan STAN karena kualifikasi yang mumpuni sebagai lulusan STAN yang memiliki *prestise* di masyarakat.

Akhirnya, peneliti berharap tulisan ini dapat menjadi sumbangan dalam ilmu pengetahuan dan tinjauan praktis. Namun demikian, penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga dibutuhkan saran-saran yang membangun demi perbaikan pada penelitian lebih lanjut.

Depok, 27 Juni 2012

Penulis

UCAPAN TERIMAKASIH

Alhamdulillah. Segala puji syukur saya panjatkan kepada Allah SWT dan semesta alam karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya berada di titik mengharukan ini untuk menyelesaikan tugas saya sebagai mahasiswa Sosiologi Universitas Indonesia. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial Jurusan Sosiologi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia. Terima kasih saya diberikan kesempatan belajar terbaik di Sosiologi selama kurang lebih empat tahun. Sejak awal perkuliahan, proses perkuliahan, dan sampai penyusunan karya saya pertama ini penuh dengan sentuhan dan bantuan dari orang-orang terkasih. Oleh karena itu, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

(1). Ibu saya tersayang Endang Sulistyanti, kedua kakak saya Angie Rizky Amanda dan Bunga Fitri Wijayanti yang memberikan dukungan material dan moral selama ini.

(2). Dr. Ricardi S. Adnan, selaku dosen pembimbing yang solutif memecahkan permasalahan dan keluh kesah saya dalam proses pembuatan skripsi ini. Tidak terkecuali seluruh jajaran Program Sarjana Departemen Sosiologi Universitas Indonesia yang mengarahkan tahapan dalam proses penyusunan skripsi ini.

(3). Mahasiswa/I Sosiologi Angkatan 2008 yang telah menjadi keluarga bagi saya. Selalu memberikan warna keceriaan, kebersamaan dan ketulusan di hati saya. Teman diskusi (Dahlia, Rahardhika, Arie), teman berbagi rasa (Anggun, Pradhivi, Bibop), 34-2008 (Ardi, Zuhdi), Partner akademis (Yeni, Dufri), teman-teman hebat (Randy, Alma, Kiki, Andy, Dady, Radit, Mia, Donny, Emir, Purna Agni, Vivi, Mega, Sza, Bani, Dawud, Anna, dan semua anak Sosiologi 2008. Sahabat terbaik yang selalu memberikan dukungan dua tahun terakhir, terima kasih.

(4). Pihak Lembaga STAN, mulai dari pengajar, staff pegawai dan teman-teman Diploma Tiga (D3) spealisasi Akuntansi IIIK yang tidak mungkin satu persatu saya sebutkan. Terima kasih atas bantuan dan kebaikan yang selama ini kalian berikan.

(5) Kelompok Misi Budaya 2012 Komunitas Tari FISIP (KTF) Universitas Indonesia, atas pengertiannya ketika saya harus izin menyelesaikan skripsi. Pada saat saya menuliskan ucapan ini, kita semua sedang berpikir dan berlatih keras

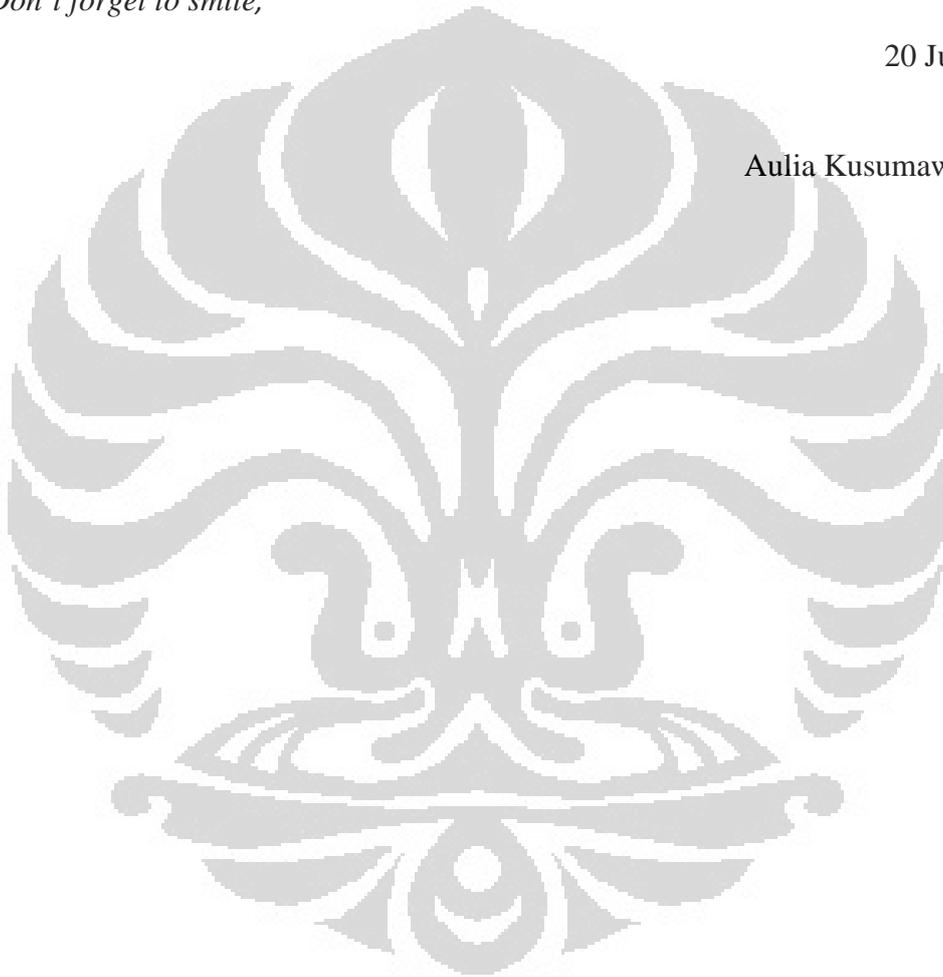
untuk menyiapkan Misi Budaya 2012. Untuk kelompok pemusik dan tari, kita pasti bisa memberikan yang terbaik dan mengharumkan nama Indonesia kelak.

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan masyarakat Indonesia.

Don't forget to smile,

20 Juni 2012

Aulia Kusumawardhani



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Kusuma Wardhani
NPM : 0806347643
Program Studi : Sarjana Reguler Sosiologi
Departemen : Sosiologi
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

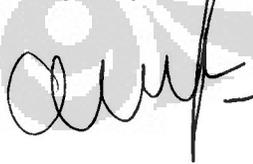
PROSES PEMBENTUKAN NILAI-NILAI PELAYANAN PUBLIK OLEH SEKOLAH TINGGI AKUNTANSI NEGARA (STAN) KEPADA MAHASISWA SEBAGAI CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL (Studi Orientasi Pendidikan Kedinasan Dalam Konteks Perubahan Struktur Birokrasi Indonesia)

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Indonesia berhak menyipkan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok
Pada Tanggal : 27 Juni 2012

Yang menyatakan



(Aulia Kusuma Wardhani)

ABSTRAK

Nama : Aulia Kusuma Wardhani
Program Studi : Sosiologi
Judul : Proses Pembentukan Nilai-Nilai Pelayanan Publik oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada Mahasiswanya sebagai Calon Pegawai Negeri Sipil

Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan nilai-nilai pelayanan publik yang disosialisasikan STAN kepada mahasiswa dan proses pembentukan nilai melalui praktek budaya sekolah. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses pembentukan nilai pelayanan publik melalui budaya sekolah di STAN, berimplikasi pada reproduksi aspek kepatuhan dan loyalitas berdasarkan jenjang hirarki wewenang dan hubungan formalisasi antar aktor di sekolah (STAN). Minimnya pengembangan budaya sekolah disebabkan inefektifitas jalur komunikasi oleh Lembaga STAN kepada mahasiswa, kemudian memberikan ruang terbentuknya subkultur. Subkultur yang terbentuk berorientasi pada kelompok kedaerahan dan iklim *entrepreneurship* di kalangan mahasiswa menjadi aspek produksi (kontra) terhadap karakter pegawai negeri sipil. Hal ini yang menjadi dinamika perubahan nilai-nilai yang ditanamkan oleh Lembaga STAN di masa prajabatan pegawai negeri, terutama di Era Reformasi yang terbuka pada penyerapan nilai-nilai modern dan peran swasta bagi praktik pendidikan kedinasan (STAN).

Keywords: Reproduksi, pendidikan kedinasan, kurikulum, budaya sekolah, subkultur, birokrasi negara

ABSTRACT

Name : Aulia Kusuma Wardhani
Program of Study : Sosiologi
Title : The Process of Construction Public Service Values by Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) to its Students as Civil Servants Candidate

The aims of this study is describing public services values which had been socialized by STAN to students and explaining value construction process through school culture practice. The approach used in this study is a qualitative approach. Results of this study indicate that the process of construction the value of public services through school culture in STAN, affect for the reproductive aspects of obedience and loyalty based on the level of the hierarchy of authority and the formalization of relations among actors in the school (STAN). The lack of school because of ineffectiveness of cultural development of communication and coordination by the Institute of STAN to students which give a space formed subculture. Subcultures formed ethnic group-oriented and entrepreneurship climate is conceptualized as an aspect of production (contra) to the value and character of public service. This has become dynamics of changes in the values instilled by the STAN in the civil service, especially in the Reform Era to the absorption of modern values and the role of the private practice of education service (STAN).

Keywords: Reproduction, education service, curriculum, school cultura, subculture, state bureaucracy

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	ix
ABSTRAK	x
ABSTRACT.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR GRAFIK.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR BAGAN	xviii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xix
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	11
1.4 Signifikansi Penelitian.....	12
BAB 2 KERANGKA PEMIKIRAN	
2.1 Kerangka Konsep.....	
2.1.1 Konstruksi Realitas Dan Reproduksi <i>Cultural Capital</i> dalam Institusi Pendidikan.....	14
2.1.2 Birokrasi.....	25
2.1.3 Budaya Sekolah dan Subkultur.....	30
2.1.4 Pendidikan Kedinasan.....	34
2.1.5 Budaya Pelayanan Publik.....	36
2.1.6 Disiplin.....	46
2.2 Tinjauan Pustaka.....	47
BAB 3 METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Dan Tipe Penelitian.....	58
3.2 Subyek Penelitian.....	59
3.3 Lokasi Penelitian.....	60
3.4 Tahapan Pengumpulan Data.....	61

3.5	Tehnik Pengumpulan Data.....	62
3.6	Keterbatasan Dan Hambatan Penelitian.....	64
3.7	Tehnik Analisa Dan Validasi Data.....	65
3.8	Sistematika Penulisan.....	66
BAB 4 KISAH SEBUAH SEKOLAH ABDI NEGARA : DESKRIPSI SEKOLAH TINGGI AKUNTANSI NEGARA (STAN)		
4.1	Profil Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	68
4.1.1	Sejarah Pendidikan Kedinasan Di Kementrian Keuangan.....	68
4.1.2	Kaitan Peran Visi Misi Kementrian Keuangan Dengan STAN.....	72
4.1.3	Tugas Pokok Dan Fungsi STAN Sebagai Lembaga Pendidikan Kedinasan.....	75
4.1.4	Tugas Dan Sasaran STAN.....	75
4.1.5	Struktur Organisasi STAN.....	76
4.2	Temuan sosialisasi nilai-nilai pelayanan publik melalui kurikulum formal di sekolah tinggi akuntansi negara (STAN).....	77
4.2.1	Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	78
4.2.2	Pelaksanaan Kurikulum Formal Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	82
4.3	Budaya Sekolah dan Belajar Di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	
4.3.1	Elemen Pembentuk Budaya Sekolah dan Belajar Di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	97
4.3.2	Peraturan Tertulis sebagai Pengaturan Kedisiplinan Mahasiswa Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	103
4.3.3	Aspek Pendanaan Penyelenggaraan Pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	105
4.3.4	Kondisi Fisik dan Lingkungan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	109
4.3.5	Aspek Sumber Daya di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	111
4.3.6	Pola Interaksi Antar Aktor yang Berperan dalam Proses Pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	111
4.4	Makna Pendidikan Kedinasan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) bagi Mahasiswanya.....	131
4.5	Kendala dan Permasalahan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara	139

(STAN).....	142
BAB 5 ANALISA TEMUAN DATA	142
5.1 Pembentukan Konsepsi Nilai Pelayanan Publik di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	146
5.2 Proses Pembentukan Karakter Mahasiswa (Calon Pegawai Negeri) sebagai Tuntutan Pelayanan Publik di Era Reformasi.....	158
5.2.1 Peranan <i>Hidden Curriculum</i> dalam Pembentukan Karakter dan Nilai Mahasiswa di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	163
5.2.2 Model Birokrasi dalam Kesesuaian Lembaga STAN sebagai Penyedia Layanan Birokrat.....	172
5.2.3 Peran Swasta : Kekuatan Baru dalam Pembentukan Karakter dan Nilai Pelayanan Publik bagi Mahasiswa.....	176
5.3 Posisi Obyektif Agen Sekolah Kedinasan (STAN) memasuki Era Reformasi.....	179
5.3.1 Reproduksi vs Produksi Agen Pendidikan Kedinasan (STAN) di Era Reformasi Birokrasi.....	185
BAB 6 PENUTUP	
6.1 Kesimpulan.....	188
6.2 Saran.....	191
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Konstruksi Realitas Sosial dalam Kehidupan Sehari-hari dalam Pemikiran Berger.....	16
Gambar 2.1	Relasi Negara, Pasar dan Masyarakat Sipil di Era Reformasi.....	29
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Lembaga STAN.....	61
Gambar 4.2	Publikasi Peraturan Kedisiplinan Atribut Mahasiswa di Lingkungan Kampus STAN.....	95
Gambar 4.3	Seragam dan Atribut Mahasiswa STAN.....	96
Gambar 4.4	Denah Lokasi Kampus STAN.....	104
Gambar 4.5	Kondisi Perpustakaan STAN.....	106
Gambar 4.6	Proses Pengajuan menjadi Pengajar Tetap (Widyaiswara).....	
Gambar 4.7	Poster Pemilihan Ketua Organisasi Kampus Mahasiswa Asal Wilayah Yogyakarta (KAMY).....	121
Gambar 4.8	Fasilitas Penunjang Transparansi Nilai oleh Lembaga STAN.....	136
Gambar 5.1	Alur Proses Pembentukan Nilai Pelayanan Publik di STAN.....	159
Gambar 5.3	Perbedaan Model Kerja di Birokrasi Negara dengan Sektor Swasta.....	177

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1	Pertumbuhan Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin Tahun 2003-2010.....	3
Grafik 4.1	Tren Jumlah Pendaftar Ujian Saringan Masuk (USM) STAN dan Jumlah yang Diterima Tahun 2005- 2008.....	71
Grafik 4.2	Data Lulusan STAN Tahun Akademik 2007/2008.....	75



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Daftar Perguruan Tinggi Kedinasan di Indonesia.....	4
Tabel 4.1	Lokasi Kampus STAN di Berbagai Wilayah di Indonesia.....	74
Tabel 4.2	Rangkaian Kegiatan Dinamika Studi Pengenalan Kampus Tahun 2011.....	76
Tabel 4.3	Elemen-Elemen Pembentuk Budaya Sekolah di STAN.....	92
Tabel 4.4	Kelompok Pemangku Kepentingan di STAN.....	107
Tabel 5.1	Identifikasi Aktor yang Berperan dalam Pembentukan Nilai Pelayanan Publik di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).....	147
Tabel 5.2	Perbedaan Pencapaian pada Mahasiswa Diploma Tiga dan Diploma Empat di STAN.....	162
Tabel 5.3	Elemen-Elemen Budaya Sekolah di STAN kaitannya dengan Nilai Pelayanan Publik.....	164
Tabel 5.4	Perbedaan Model Kerja di Birokrasi Negara Dengan Sektor Swasta.....	168

DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1	Alur Interaksi Aktor dalam Persiapan Kurikulum Perkuliahan Tahun Ajaran Baru STAN.....	112
Bagan 4.2	Transfer Ideologi pada Lembaga STAN.....	139
Bagan 4.3	Reproduksi Peran Pegawai Negeri Sipil melalui Institusi Pendidikan Kedinasan.....	141
Bagan 5.1	Transfer Ideologi pada Lembaga Sekolah kepada Mahasiswa (STAN)	143
Bagan 5.3	Alur Pembentukan Nilai Pelayanan Publik	145
Bagan 5.4	Model Birokrasi dalam Pembentukan Nilai Pelayanan Publik di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	172
Bagan 5.5	<i>Ideal Type</i> dan <i>Existing Condition</i> Praktek Pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	174

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN I	Hasil Gambar Observasi Penelitian
LAMPIRAN II	Instrumen Pengumpulan Data
LAMPIRAN III	Panduan Wawancara
LAMPIRAN IV	Pedoman Observasi Langsung
LAMPIRAN V	Jadwal Pengumpulan Data dan Tehnik Pencarian Informan
LAMPIRAN VI	Kategori Informan Penelitian
LAMPIRAN VII	Pola Interaksi Aktor-Aktor di dalam Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)
LAMPIRAN VII	Pandangan dan Sikap Aktor-Aktor di dalam Sekolah
LAMPIRAN VIII	Transkrip Wawancara

BAB 1

PENDAHULUAN

I.1 Latar belakang masalah

Kemunculan *Good Governance* merupakan salah satu upaya reformasi yang dilakukan pemerintah menuju tata kelola pemerintahan yang lebih baik dan transparan. *Good governance* secara kelembagaan Negara dimaknai dengan terjaminnya penyediaan pelayanan publik yang efektif dan akuntabel. Efektivitas pelayanan publik dapat tercapai melalui produktivitas kerja yang positif dan dapat dipertanggungjawabkan.

Pada dasarnya tujuan tata kelola yang lebih baik tidak terlepas dari konsekuensi historis perjalanan tata pemerintahan atau lebih dikenal dengan birokrasi di Republik Indonesia yang di nilai negatif dan buruk oleh publik.¹ Dalam konteks politik Indonesia sejak pra kemerdekaan, orde lama, dan orde baru terdapat kecenderungan pola yang sama mengenai posisi dan citra birokrasi, yaitu peran birokrasi dijadikan penggerak massa untuk mendapatkan porsi kekuasaan dan bukan pelaksana penataan dan pengelolaan administrasi publik. Keikutsertaan birokrasi secara politik yang digunakan sebagai ‘mesin massa politik’ yang bertujuan memenangkan suara partai politik. Pada masa kolonial sebutan untuk pegawai di kenal dengan *ambtenaar* atau *pangreh praja* yang cenderung mematai-matai masyarakat demi kepentingan asing di Negeri sendiri. Pada masa orde lama, jumlah pegawai birokrasi semakin meningkat untuk pengisian jabatan pegawai di pos departemen-departemen yang di bentuk sehingga rekrutmen dan promosi jabatan ditentukan oleh loyalitas kepartaian seorang pegawai (Rozi, 2000). Pada era orde baru, birokrasi digunakan sebagai alat mempertahankan kekuasaan sehingga menghambat sirkulasi elit yang kompetitif. Pembengkakan jumlah pegawai negeri tidak hanya dikarenakan loyalitas kepartaian namun juga guna mempertahankan rezim Soeharto yang berkuasa. Peran birokrasi masa orde

¹Definisi birokrasi yakni pegawai pemerintah, yang menjalankan dan menyelenggarakan tugas yang ditentukan oleh konstitusi, menjalankan program pembangunan, pelayanan publik, dan penerapan kebijakan pemerintah, yang biasanya disebut pegawai Sipil (Rozi:10). Birokrasi di Indonesia dan dalam konteks penelitian ini di sebut dengan istilah Aparatur Pemerintah.

baru sangat menonjol guna mendukung otoritarianisme dan sebagai instrumen hegemonik yang kemudian melemahkan partai politik dan kebebasan hak ekspresi masyarakat. Secara politik, birokrasi dijadikan sebagai pembina partai politik dan secara ekonomi birokrasi digunakan sebagai penopang jalannya pembangunan ekonomi nasional (Mas' oed, 2003: hlm 60-61).

Dari segala bentuk penyimpangan fungsi birokrasi yang menghasilkan citra negatif, kemunculan fase transisi menuju demokrasi dan gelombang reformasi yang dipicu oleh krisis ekonomi 1998 mengemukakan sebuah gerakan netralitas politik birokrasi sebagai upaya pembaharuan dalam tubuh birokrasi Indonesia. Transisi orde baru menuju era reformasi secara nyata tidak hanya berurusan dengan mekanisme perpindahan kekuasaan dan wewenang namun juga perubahan struktural yang menyangkut instansi pemerintahan sebagai mekanisme institusional, menjalankan tata kelola pemerintahan. Institusi Negara atau biasa juga disebut dengan birokrasi memiliki dinamika, karakter dan bentuk yang mengalami perubahan sesuai dengan proses adaptasi dengan kondisi politik sosial di Indonesia. Masa transisi reformasi memberikan sebuah harapan dan tuntutan dari masyarakat untuk melakukan reformasi birokrasi secara struktural maupun kultural agar lebih profesional melayani kepentingan publik dan bukan kepentingan pihak otoritarian atau partai politik (Rozi, 2000: hlm 40).

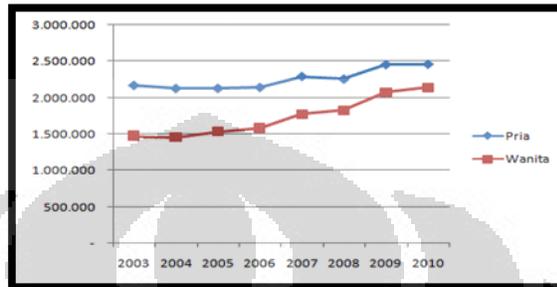
Menyambut paradigma baru yaitu reformasi birokrasi, birokrasi Indonesia perlu mempertimbangkan perubahan kultural yaitu strategi perubahan lingkungan kerja dan mengikuti kecenderungan dinamika sosial ekonomi masyarakat yang bercirikan universal, tentang prinsip keahlian, cara kerja, orientasi kerja dan fungsi koordinasi.² Prinsip keahlian dan cara kerja dalam pelaksanaan birokrasi menjadi sebuah pendekatan pendidikan untuk melaksanakan mengorganisasikan yang tertib, tertata dan teratur dalam hubungan kerja yang berjenjang dan prosedur yang jelas. Seiring dengan pertumbuhan populasi manusia, maka kebutuhan akan pegawai negeri untuk melalui pelayanan

²Ibid, hal 134

(service) kepada publik terus meningkat, yang diartikan juga semakin terbukanya peluang sektor pekerjaan sebagai pegawai negeri sipil.

Grafik 1.1 Grafik Pertumbuhan PNS

Berdasarkan Jenis Kelamin dari Tahun 2003-2010



Sumber Grafik : www.bpn.com Statistik Pertumbuhan PNS

Berdasarkan data dari Badan kepegawaian Negara, menunjukkan jumlah pegawai negeri sipil dari tahun 2003 hingga 2010 terus mengalami pertumbuhan mencapai 2.500.00 pegawai negeri di seluruh Indonesia. Semakin tingginya minat dan pertumbuhan pegawai negeri sebagai *public servants*, maka dibutuhkan strategi yang tepat sebagai langkah untuk mengatasi persoalan birokrasi menuju tata kelola yang baik antara lain melalui perubahan kultural, *mind set* pelaksanaan birokrasi sesuai dengan fungsi pelayanan publik untuk mencegah degradasi moral yang menjadi kekhawatiran bersama.

Tenaga-tenaga professional memang sangat diperlukan bagi dunia industri, jasa sebagai tuntutan praktis untuk memenuhi kebutuhan dunia kerja. Dunia kerja membutuhkan masukan (input) berupa orang-orang yang memiliki kemampuan professional teknis agar mereka tetap dapat menjaga eksistensi roda kerja mereka. Tenaga-tenaga professional ini dapat dipenuhi dari salah satunya oleh lembaga sekolah yang merupakan agen sosialisasi sekunder dalam penanaman ilmu pengetahuan, keterampilan dan nilai kehidupan. Maka secara struktural, dunia kerja industri dan jasa harus memiliki hubungan erat dengan lembaga pendidikan untuk tetap bertahan (Koesoema, 2003: hlm 304). Instansi pemerintah menyelenggarakan pendidikan kedinasan dalam jenjang perguruan tinggi yang kemudian di bagi menjadi tiga kewenangan penyelenggara, yaitu 1) di

bawah wewenang Kementrian, 2) di bawah wewenang lembaga non Kementrian dan 3) di bawah wewenang Kepolisian Republik Indonesia. Tujuan utama yang ingin di capai dalam penyelenggaraan pendidikan kedinasan adalah sama-sama untuk mempersiapkan pegawai agar memiliki kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan kriteria pekerjaannya. Berdasarkan kompetensi, keahlian dan cara kerja yang sesuai dengan harapan institusi kerja yang berwenang

Tabel 1.1 Daftar Perguruan Tinggi Kedinasan di Indonesia

No	Perguruan Tinggi Kedinasan di Bawah Kementrian Republik Indonesia	
1	Kementrian Dalam Negeri	Institut Pemerintahan Dalam Negeri
2	Kementrian Energi dan Sumber Daya Mineral	Akademi Minyak Dan Gas Bumi (Akamigas)
3	Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia	Akademi Ilmu Pemasaryakatan (Akip) Akademi Imigrasi (Aim)
4	Kementrian Kebudayaan dan Pariwisata	Akademi Pariwisata Medan Akademi Pariwisata Makasar Akademi Pariwisata Bandung
5	Kementrian Kelautan dan Perikanan	Sekolah Tinggi Perikanan (Sto) Akademi Perikanan Bitung (Apb) Akademi Perikanan Sidoarjo (Aps) Akademi Perikanan Sorong (Apsor) Badan Administrasi Pelatihan Perikanan Lapangan Serang (Bappl Serang) Sekolah Usaha Perikanan Menengah Negeri Di Wilayah Sumatera, Kalimantan, Maluku Dan Papua
6	Kementrian Komunikasi dan Informasi	Sekolah Tinggi Multimedia Mmtc
7	Kementrian Kesehatan	Akademi Perawatan
8	Kementrian Perhubungan	Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Sekolah Tinggi Transportasi Darat
9	Kementrian Perindustrian	Sekolah Tinggi Teknologi Tekstil Bandung Sekolah Tinggi Manajemen Industri Jakarta
10	Kementrian Pertahanan Nasional	Akademi Militer Akademi Angkatan Laut Akademi Angkatan Udara
11	Kementrian Pertanian, Perkebunan Dan Kehutanan	Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian
12	Kementrian Sosial	Sekolah Tinggi Kesejahteraan Sosial
	Perguruan Tinggi Kedinasan Di Bawah Lembaga Non Kementrian	
13	Badan Intelejen Negara (Bin)	Sekolah Tinggi Intelejen Negara (Stin)
14	Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika	Akademi Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika
15	Badan Pertanahan Nasional	Sekolah Tinggi Pertanahan Nasional (Stpn)

16	Badan Pusat Statistik	Sekolah Tinggi Ilmu Statistik
17	Badan Tenaga Nuklir Nasional	Sekolah Tinggi Teknologi Nuklir (Sttn)
18	Lembaga Administrasi Negara	Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Negara (Stia)
19	Lembaga Sandi Negara Republik Indonesia	Sekolah Tinggi Sandi Negara (Stsn)
	Perguruan Tinggi Kedinasan Di Bawah Kepolisian Negara Republik Indonesia	
20	Akademi Kepolisian (Akpil)	

Sumber : <http://kemendiknas.go.id/pendidikan-kedinasan-2011>, diakses pada Selasa, 27 desember 2011, pukul 18.09 WIB

Salah satu instansi kementerian yang konsisten dalam menyelenggarakan pendidikan mulai dari masa pra kemerdekaan hingga kini yaitu Kementerian Keuangan dengan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Penyelenggaraan pendidikan khusus bidang akuntansi keuangan negara yang tetap bertahan ini tidak dipungkirisebagai mobilitas vertikal bagi sebagian orang tua dengan menyekolahkan anaknya dengan pendidikan gratis dan jaminan hidup. Di sisi lain, pendidikan kedinasan juga menunjang pengentasan pengangguran melalui ikatan dinas pada kementerian yang terkait. Keberhasilan fungsi pendidikan kedinasan bagi Kementerian atau instansi pemerintah sebagai sarana proses belajar memahami dan memiliki pengetahuan bagi calon pegawai negeri sipil dapat terukur dengan kualitas output yang dihasilkan.

Pada kenyataannya hingga tahun 2011, citra negatif yang melekat pada pegawai negeri, misalnya sikap oportunistik, kurang profesional, senang berutang, serta memiliki mental transaksional masih menjadi *stereotypes* sendiri bagi profesi pegawai negeri. Hal ini diperkuat dengan kasus korupsi yang menyangkut pegawai negeri di departemen keuangan antara lain, yaitu pada tahun 2010 kasus penggelapan milyaran rupiah yang dilakukan oleh mafia pajak seorang pegawai negeri sipil golongan IIIA di Direktorat Jenderal Pajak (DPJ) Gayus Tambunan. Berita terakhir yang tersebar dan diketahui media yaitu pada tahun 2011 yaitu kasus keterlibatan enam pegawai negeri kemenkeu pada percaloan anggaran Dana Percepatan Pembangunan Infrastruktur Daerah (DPPID) kawasan transmigrasi tahun 2011. Dengan dugaan membocorkan informasi sebelum data resmi tentang

DPPID dikeluarkan DPPID selama ini menjadi pangkal terjadinya dugaan suap Kementerian Tenaga Kerja (Kemenakertrans). Sanksi yang diberikan bagi oknum yang melakukan ketidakdisiplinan yaitu sanksi skorsing dan nonaktifkan pegawai negeri. Ketidakdisiplinan pegawai melalui pemanfaatan wewenang menjadi rentan dilakukan ketika pemahaman akan hak dan kewajiban sebagai seorang pegawai tidak dipahami seutuhnya sebagai sebuah komitmen kerja dan/atau memang dimanfaatkan oleh pegawai untuk maksimalisasi pendapatan.

Urgensi pendidikan kedinasan sebagai tahap persiapan memang tidak dapat terpisahkan dari institusi kerja, bahwa ketika memasuki lingkungan kerja maka asumsi yang dimiliki, pegawai negeri sipil telah memahami prinsip pada pelaksanaan tugas pelayanan publik. Pada prinsipnya pelayanan publik pegawai negeri merupakan abdi Negara tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana tata kelola administratif pemerintahan melainkan sebagai pihak netral yang menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan umum. Pegawai negeri sipil sebagai motor penggerak kemajuan Negara, salah satunya melalui tugas pelayanan publik dilakukan dengan melayani kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Usaha untuk membangun keterampilan dalam hal kemampuan dan kapabilitas pelayanan publik sebagai dasar nilai di institusi kerja, selain membutuhkan komitmen integritas juga ilmu pengetahuan sebagai bekal dalam menjalankan tugas. Dengan argumentasi demikian maka pendidikan menempati posisi habituasasi sebagai tempat yang efektif untuk memberikan kerangka pemahaman pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari melalui sosialisasi dan distribusi pengetahuan oleh pihak yang memiliki kemampuan dan kepentingan, yaitu lembaga sekolah. Sejalan dengan pemikiran Bourdieu yang melihat sistem pendidikan sebagai akumulasi mekanisme institusional menjamin berlangsungnya proses transmisi budaya dari satu generasi kegenerasi lainnya melalui kegiatan pengajaran (*pedagogic action*). Penelitian ini berusaha mengangkat isu kelembagaan sekolah yang melakukan reproduksi struktur dan distribusi *cultural capital* di antara kelompok-kelompok atau kelas-kelas oleh kelompok dominan

yang memiliki modal berupa sumber dan akses penuh pada distribusi *cultural capital*.

I.2 Permasalahan Penelitian

Penyelenggaraan pendidikan kedinasan oleh Kementerian Keuangan yang membutuhkan tenaga kerja terampil siap pakai memiliki perbedaan secara substansi dengan pendidikan nasional secara umum. Perbedaan substansi pendidikan juga dikarenakan pendidikan tidak mengacu pada Kementerian Pendidikan Nasional, sehingga nilai dan norma sebagai hasil atau output dari pelaksanaan pendidikan akan disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan pihak pengelola dan penyelenggara pendidikan. Kementerian Negara yang menggunakan salah satu unit fungsi dalam penyelenggaraan pendidikan kekhususan untuk mempersiapkan tenaga siap kerja diantaranya, Departemen Dalam Negeri dengan Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Departemen Kelautan dengan Sekolah Tinggi Pelayaran, dan Akademi Meteorologi dan Geofisika diantaranya menerapkan bentuk kedisiplinan yang tegas untuk menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan siap menjalankan tugas. Bentuk kedisiplinan perguruan tinggi kedinasan melalui ideologi militer dijadikan sebagai nilai utama dan pedoman dalam proses penerapan pendisiplinan (Seskoed, 1993)³ sehingga norma yang melekat antara lain seperti kebersamaan, kepatuhan terhadap atasan serta disiplin yang tinggi menjadi pedoman pelaksanaan pengajaran di perguruan tinggi kedinasan. Budaya disiplin yang seringkali berujung pada kasus kekerasan dengan tameng praktik militer yang melibatkan tenaga pendidik dan hubungan senior junior, seperti IPDN (Institut Pendidikan dalam Negeri), STPI (Sekolah Tinggi Pelayaran Indonesia).

³ Ideologi militer dalam praktek perguruan tinggi kedinasan menggunakan kekuatan (military force) dalam melaksanakan kekuasaannya. Tujuan utamanya untuk menimbulkan rasa takut dalam diri masyarakat. Sehingga peserta didik melalui proses untuk memperoleh kekuatan secara fisik dan mental melalui praktek-praktek dalam kegiatan pendidikan seperti latihan fisik, apel pagi untuk kepatuhan kepada penguasa atau pimpinan, dan sebagainya

Berbeda dengan pendidikan kedinasan yang menerapkan ideologi militer dalam kesehariannya, Sekolah Tinggi Akuntansi Kedinasan tidak menerapkan ideologi maupun praktik militer dalam metode pengajaran. Hal ini ditegaskan oleh seorang Alumni Mahasiswa STAN jurusan Akuntansi angkatan 2008 yang menyatakan,

“STAN itu bisa diibaratkan setengah ptk dan setengah ptn, secara struktural memang perguruan tinggi kedinasan (PTK) dibawah BPPK (Badan Pendidikan dan Pengembangan) Kemenkeu namun dalam kehidupan berorganisasi kampus sama seperti ptn lainnya, ada BEM, BLM, tidak harus pake seragam khusus, apel pagi dan tidak mengandung semi-militer kayak kebanyakan pendidikan kedinasan lainnya kayak IPDN, STIP”⁴

Jumlah penerimaan mahasiswa baru yang selalu tinggi dari tahun ke tahun, menunjukkan STAN memiliki keunikan tersendiri sebagai perguruan tinggi kedinasan⁵. *Prestise* dari status pegawai negeri Kementerian Keuangan juga memberikan pemaknaan dan citra terhadap sekolah (STAN) yang berfungsi mempersiapkan calon pegawai negeri sipil sebagai sekolah yang memiliki standar tertentu bagi calon peserta didik. Kementerian Keuangan sebagai birokrasi yang memiliki *prestise* di masyarakat menetapkan standarisasi yang tinggi terhadap penerimaan mahasiswa atau calon pegawai negeri sipil. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pendaftar mahasiswa baru namun terbatas pada kuota penerimaan jumlah mahasiswa yang disesuaikan dengan permintaan instansi pemerintahan yang membutuhkan. Karakteristik dan standarisasi yang berbeda dari STAN menjadi keunikan tersendiri, kaitannya dengan reproduksi status dan distribusi modal melalui pendidikan birokrasi yang mencetak pegawai negeri sipil yang menjalankan fungsi pelaksana birokrasi negara di Indonesia.

Peserta didik atau mahasiswa yang menjalankan pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) dididik dan dilatih untuk menjadi

⁴Hasil wawancara dengan informan KR pada tanggal 17 Oktober 2011 pukul 11.40 WIB. Informan KR adalah alumni mahasiswa STAN dengan tahun kelulusan pada tahun 2011. Lulus D3 spesialisasi Akuntansi

⁵ Di dukung dengan temuan data penelitian hal. 77 Grafik Tren Jumlah Pendaftar USM STAN dan jumlah yang Di terima Tahun 2005-2008, sumber data : Dokumen Bidang Tata Usaha STAN

seorang pelayan publik (*public servant*) maka budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan kemudian dipercayai, diterapkan, cara dikembangkan menjadi berkesinambungan sebagai petunjuk berperilaku di dalam organisasi sekolah kedinasan juga harus dapat mencerminkan pelayanan publik yang sesuai dengan prinsip dan kriteria pelaksanaan pelayanan publik. Dalam prinsip-prinsip pelayanan publik maka pelaksanaan aparatur Negara yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil diharapkan dapat menghasilkan layanan yang prima (*service excellent*). Lembaga sekolah sebagai tempat sosialisasi nilai dan perilaku utama diharapkan dapat memberikan gambaran dan merepresentasi ekspektasi dunia kerja dalam menciptakan budaya pelayanan publik seperti nilai integritas dengan bersikap jujur, tulus dan dapat dipercaya, profesionalisme dengan mempunyai keahlian dan pengetahuan yang luas, sinergi dengan memiliki sangka baik, saling percaya dan menghormati, pelayanan dengan melayani dengan berorientasi pada kepuasan pemangku kepentingan dan kesempurnaan dengan mengembangkan inovasi dan kreatifitas.

Sosialisasi yang dilakukan sekolah dapat terukur dengan nilai dan norma pada tiap elemen sekolah. Seperangkat norma, nilai, kepercayaan, ritual dan tradisi yang menciptakan peraturan tidak tertulis mengenai bagaimana berpikir, merasakan dan berperilaku di sekolah dapat didefinisikan sebagai *school culture*. Salah satu elemen dalam *school culture* dalam sekolah perguruan tinggi adalah kegiatan ekstrakurikuler (Peterson and Deal, 2009: hlm 12). Pada konteks sekolah kedinasan (STAN) maka kegiatan ekstrakurikuler ini apakah mendukung representasi pelayanan publik atau justru menghasilkan sebuah representasi baru yang mencerminkan nilai yang berbeda dari pelayanan publik di dalam sekolah. Hasil observasi dan studi dokumen media massa seperti majalah, tabloid yang diterbitkan oleh organisasi mahasiswa menunjukkan indikasi kegiatan kemahasiswaan justru berorientasikan pada eksistensi keberadaan organisasi kemahasiswaan melalui acara-acara pada tahun 2008 seperti Olimpiade PTK (perguruan tinggi kedinasan), dengan anggaran dana Rp 30.000.000. Transfer untuk pengadaan acara yang dilakukan oleh Masjid Baitul Maal sebesar Rp.

90.375.000. Animaku Hobi acara kesenian dan budaya dengan anggaran Rp 6.151.000. Pendanaan kegiatan mahasiswa ini diperoleh dari pungutan iuran pada mahasiswa semester awal dan kegiatan pencarian dana seperti investasi, donator, dan sponsorship.⁶

Kegiatan ekstrakurikuler yang dilakukan oleh organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu *hidden curriculum* yang tercerminkan melalui *school culture*.⁷ Kegiatan non akademik seperti demikian akan bertolak belakang dengan semangat sekolah kedinasan yang bertujuan untuk menghasilkan pegawai negeri sebagai aparatur Negara atau abdi Negara. Oleh karena, budaya yang dihasilkan dari organisasi akan memberikan pengaruh pada perilaku anggota sebagai hasil dari sosialisasi nilai dan norma yang dikembangkan dirinya sendiri untuk mengontrol perilaku yang cocok dan mempertahankan nilai tersebut. Pada tataran idealnya, sekolah kedinasan berorientasikan pada kinerja aparatur Negara untuk kemakmuran rakyat melalui pelayanan, pada praktiknya apakah kurikulum formal dan informal dalam lingkungan lembaga sekolah secara tegas merujuk pada hal ini atau tidak, menjadi *concern* tersendiri bagi peneliti.

Dari berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan STAN yang mengindikasikan tujuan eksistensi dan instrumental (dalam hal ini pencarian dana) dan bukan menciptakan pelayanan bagi masyarakat menjadi pertanyaan kembali mengenai proses pembentukan budaya pelayanan publik bagi calon pegawai negeri yang akan menjalankan tugas sebagai abdi Negara mengingat berbagai kasus penyalahgunaan kewenangan oleh pegawai negeri sipil memberikankesadaran akan profesi akuntan publik memang rentan dengan benturan kepentingan yang mengakibatkan *stereotypes* atau persepsi negatif yang berkembang di masyarakat bahwa Kementrian Keuangan sebagai “domain” atau institusi yang akan diisi oleh peserta didik yang berasal dari STAN terkenal

⁶Hasil studi kepustakaan media cetak yang diterbitkan oleh lembaga pers mahasiswa STAN. Tabloid CIVITAS Edisi No.14/Tahun VII/Minggu III November/2010. Kutipan Realisasi Belanja Proyek BEM STAN 2009/2010

⁷ Hidden curriculum atau kurikulum tersembunyi merupakan kurikulum non formal di dalam sekolah yang di padang sebagai segala sesuatu yang terkait dengan sekolah yang muncul dalam proses belajar, baik disengaja maupun tidak (Meighan, 1981).

sebagai “lahan basah” dalam Kementerian Republik Indonesia. “Lahan basah” dalam hal ini dimaksudkan sebagai mudahnya aksesibilitas melakukan tindakan penyalahgunaan jabatan publik untuk keuntungan pribadi ataupun kelompok yang kemudian dimanfaatkan sebagai upaya memaksimalkan pendapatan. Hal ini dapat terjadi manakala pendekatan pendidikan menjadi pilihan bagi pegawai negeri sipil untuk kegiatan promosi pekerjaan. Pendidikan hanya dijadikan batu loncatan untuk mendapatkan *cultural capital* yang lebih tinggi sehingga memudahkan dirinya sebagai pegawai negeri untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi sesuai dengan jenjang karir (Sutardi, 2001). Maka pertanyaan yang muncul bagi peneliti mengenai sosialisasi budaya pelayanan publik oleh sekolah kedinasan yang bertujuan mempersiapkan calon pegawai negeri pada institusi kerja, yaitu :

1. Nilai-nilai pelayanan publik seperti apakah yang disosialisasikan oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya?
2. Bagaimana proses pembentukan nilai-nilai pelayanan publik oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya?

Proses pembentukan sebagai bentuk objektifikasi akan membahas mengenai proses pembuatan dan pembenaran orientasi nilai sebagai acuan penyelenggaraan institusi pendidikan kedinasan dan relevansinya dengan budaya pelayanan publik, pada konteks kekuatan birokrasi dominan telah jatuh (era Reformasi).

I.3 Tujuan penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, antara lain ;

1. Mendeksripsikan nilai-nilai pelayanan publik yang disosialisasikan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya.
2. Menjelaskan proses pembentukan nilai-nilai pelayanan publik melalui praktek budaya sekolah, Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya.

I.4 Signifikansi penelitian

Penelitian ini secara signifikan dapat memberikan gambaran mengenai praktek pendidikan di perguruan tinggi kedinasan yang bertujuan mencetak atau menyiapkan pegawai negeri dan diharapkan mampu memberikan masukan ide gagasan pada sistem pendidikan kedinasan yang menjadikan ranah pendidikan sebagai “habitus” bagi pegawai negeri sipil sebagai aparatur pengelola negara.

1.4.1. Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan data empiris bagi penelitian sosiologi, terutama bagi sosiologi organisasi dan pendidikan mengenai pendidikan kedinasan dalam peranan mencetak pegawai negeri sipil. Distribusi pengetahuan dan reproduksi *cultural capital* pada tingkat organisasi sekolah dijelaskan dalam praktek budaya sekolah dan di tingkat negaradalam konteks perubahan struktur birokrasi negara dapat memberikan signifikansi ide mengenai orientasi sekolah kedinasan yang terus melakukan penyesuaian terhadap produk ketentuan hukum negara yang berlaku. Orientasi sekolah kedinasan di dalam struktur birokrasi negara, yakni memasuki era Reformasi dapat memperkaya bacaan mengenai praktek pendidikan kedinasan di tingkat negara yang masih minim dibicarakan. Selain itu juga diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan sosiologi pengetahuan terkait dengan proses konstruksi realitas sosial, dan dapat dijadikan kajian ilmiah untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2. Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait (*stakeholder*) antara Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Kementerian Keuangan sebagai penyelenggara atau pengambil kebijakan sebagai menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan langkah strategis bagi pengembangan sumber daya aparatur negara. Di tingkat sekolah, signifikansi hasil penelitian dapat menjadi bahan evaluasi kinerja lembaga STAN menyelenggarakan pendidikan dalam kesesuaiannya dengan perkembangan dunia kerja, seperti pembaharuan materi, praktik dan peningkatan kompetensi teknis maupun etis bagi calon pegawai negeri (peserta didik/mahasiswa STAN).

BAB 2

KERANGKA PENELITIAN

2.1 Kerangka pemikiran

2.1.1 Konstruksi Realitas dan Reproduksi Kultural dalam Pendidikan

Proses pelaksanaan atau penanaman nilai dan norma dapat dikonseptualisasikan pada proses pendidikan dalam hal ini menyangkut pada substansi kurikulum, praktek teknis pendidikan hingga budaya (*hidden curriculum*) yang diciptakan dari lembaga dan elemen-elemen yang terlibat didalamnya. Pada tujuan pendidikan kedinasan (STAN) itu sendiri praktik penerapan pendidikan ditujukan agar peserta didik mencapai kompetensi teknis dan etis yang kemudian akan menempati posisi akuntan publik di lingkungan Departemen Keuangan. Maka bagaimana proses institusionalisasi atau pelebagaan melalui institusi sekolah berlangsung sebagai pertanyaan penelitian akan berkaitan dengan praktik sistem pembelajaran, substansi dan budaya yang dibentuk dan terbentuk dari interaksi dari hasil relasi-relasi sosial aktor yang saling berhubungan. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara tidak di anggap tunggal, melainkan terdiri dari aktor dan kelompok yang memiliki kepentingan, tujuan dan cara-cara tersendiri sesuai posisi sosialnya.

Tujuan pendidikan kedinasan STAN untuk menciptakan keterampilan dan kemampuan di bidang akuntansi publik dan sebagai suatu profesi diperlukan standar etika sebagai aturan, panduan dalam menghadapi dunia kerja. Lingkungan kerja pada posisi di birokrasi Indonesia seperti yang telah diungkapkan pada latar belakang masalah akan menemukan benturan kepentingan dan rentan dengan melakukan korupsi. Maka hal ini menegaskan posisi institusi pendidikan yakni STAN adalah sebagai arena yang mempersiapkan calon pelayan publik yang nantinya akan menjadi seorang profesi akuntan publik melayani kepentingan masyarakat. Sekolah sebagai arena persiapan maka praktik-praktik yang dilakukan merupakan sebuah habitus yang sedang dibangun,

dimana di saat masuk dalam dunia kerja merupakan hasil dari settingan lembaga pendidikannya.

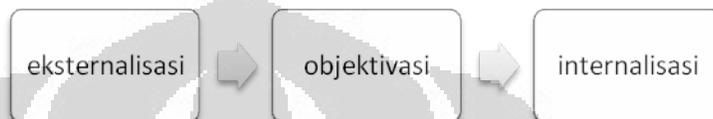
Pengertian budaya dalam konteks ini oleh Koentjaraningrat (1999:72) adalah seluruh sistem, gagasan dan rasa, tindakan serta karya yang dihasilkan manusia dalam kehidupan bermasyarakat yang dijadikan miliknya dengan belajar. Kata belajar tidak hanya terbatas pada transfer pengetahuan melalui pendidikan formal seperti sekolah, juga mencakup berbagai bentuk pengamatan sehari-hari. Menurut Boeree, seorang pakar psikologi menjelaskan bahwa belajar tidak hanya tentang berbagai konsekuensi perilaku dengan melihat orang, tetapi juga belajar dari perilaku mereka (Boeree, 2008: 194). Mempelajari melalui pengamatan, pengalaman sehari-hari dapat diperoleh dengan peranan lingkungan diluar proses pendidikan formal oleh institusi sekolah sebagai kelompok atau kultur yang berperan dalam pembentukan karakter dan sikap individu.

Menurut Berger & Luckmann dalam bukunya *The construction of social reality*, realitas sosial merupakan konstruksi sosial yang dibentuk melalui interaksi sosial. Kehidupan sehari-hari merepresentasi sebagai sebuah kenyataan yang dipahami manusia dan bermakna bagi mereka sebagai dunia yang nyata. Secara sosiologis, interaksi antar individu dalam kehidupan sehari-hari menjadi sebuah objek studi analisa konstruksi sosial di masyarakat. Ketika memasuki sosialisasi sekunder, individu akan berada pada institusi sosial yang berbeda seperti sekolah, lingkungan luar, *peer group* akan mengalami proses intitusional yang diciptakan secara kontinu dan memberikan makna terhadap dirinya sendiri dan lingkungan sekitar. Institusi itu ada namun berada di luar diri individu dan menjadi realita yang harus di terima (eksternalisasi). Sejak institusi berada di luar dunianya, maka individu tidak dapat memahami dengan subjektif yang di miliki. Proses eksternalisasi sebagai produk aktivitas manusia mendapatkan karakter objektif dari sebuah objektivasi kenyataan.

Eksternalisasi dan objektivasi adalah proses dialektika yang terus berkelanjutan. Tahapan ketiga dalam proses konstruksi sosial adalah internalisasi, yaitu proses penerimaan ke dalam dirinya mengenai kenyataan yang ada di masyarakat.

Gambar 1.1

Konstruksi Realitas Sosial dalam Kehidupan Sehari-hari



Sumber : Berger and Luckmann, 1967

Realita dalam kehidupan sehari-hari diekspresikan dalam bentuk manifes dari produk aktivitas manusia sebagai sebuah sistem tanda yang mengandung berbagai elemen di dalamnya seperti bahasa. Bahasa menjadi ekspresi konkrit, tanda vokal yang digunakan untuk mempertahankan suatu kebenaran (objektivasi) sehingga dapat diteruskan secara *taken for granted*. Penggunaan bahasa akan ditentukan pada kontekstual yang digunakan dan membutuhkan usaha khusus untuk bisa menggunakan bahasa yang tepat pada kondisi yang tepat pula. Bahasa menyiapkan individu untuk *ready-made* dalam setiap pengalaman yang dialami. Bahasa juga melambangkan pengalaman yang terjadi di lingkungan sehari-hari dan secara tidak sadar kita akan menggunakan dan menerima bahasa itu menjadi bagian dari makna subjektif diri kita sendiri. Bahasa yang sudah digunakan dalam keseharian, terpolat, dan nyata secara sadar maupun tidak akan kita gunakan dan di terima sebagai suatu kebenaran.

Pada level organisasi asumsi pada proses institusional adalah organisasi sangat kuat dipengaruhi oleh lingkungan yang merupakan hasil dari tekanan sosial dan kultural untuk mempertahankan kepercayaan yang sifatnya konvensional atau yang sudah terbentuk sebelumnya. Proses institusional menggunakan norma-norma sebagai kekuatan yang

mengikat. Kuat lemahnya sifat dari kekuatan norma itu sendiri akan sangat tergantung dengan bagaimana penerimaan dan pelaksanaan norma. Secara sosiologis, norma memiliki empat pengertian yang memiliki persamaan sebagai petunjuk bagitingkah laku seseorang⁸, yaitu :

- a) Cara (*usage*), lebih menonjol di hubungan antar individu dan tidak mengakibatkan hukuman berat bila terjadi penyimpangan didalamnya. Cara lebih kepada hubungan yang interpersonal antar individu yang digunakan sebagai bentuk interaksi sehari-hari.
- b) Kebiasaan (*folkways*), mempunyai kekuatan yang mengikat yang lebih besar dari cara (*usage*). Diartikan sebagai perbuatan yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama, merupakan bentuk dari cara yang memang disukai dan di terima oleh individu atau kelompok.
- c) Tata kelakuan (*mores*), apabila kebiasaan tersebut tidak semata dianggap sebagai cara berperilaku saja, akan tetapi diterimasebagai norma pengatur maka di sebut sebagai tata kelakuan yang sifatnya memaksakan suatu perbuatan. Batasan-batasan yang dibentuk sebagaipengatur kelakuan individu menjadi sebuah alat kekuatan sebuah institusi. Misalnya peraturan sekolah, tata tertib.
- d) Adat istiadat (*custom*) memiliki integrasiyang lebih kuat sehingga pelanggaran yang terjadi akan menghasilkan sanksi keras secara sadar maupun tidak sadar.

Keempat pengertian norma ini memiliki jenjang dari kekuatan mengikatrendah hingga kuat untukmenghasilkan sebuah keteraturan (*order*) yang dibentukdari dominasi kekuasaan yang lebih kuat. Suatu norma dalam institusi tertentu dikatakn telah melembaga (*institutionalized*), apabila norma tersebut:

1. Diketahui

⁸Sooerjono, Soekamto. *Sosiologi Sebagai Suatu Pengantar*. Yayasan Penerbit Universitas Indonesia: Depok. Hal 178-179

2. Dipahami atau dimengerti
3. Ditaati, dan
4. Dihargai.

Pelembagaan norma terjadi secara bertahap atau bertingkat dari tingkat yang paling rendah yaitu norma telah diketahui oleh anggota dan meningkat hingga pemahaman akan batas-batas tertentu yang mengikat dan tidak boleh dilanggar kemudian penataan, sebagai kecenderungan mencapai pengaturan terhadap perilakunya hingga paling tinggi sampai terjadi sebuah kondisi internalisasi yaitu kondisi taraf perkembangan dimana para anggota masyarakat dengan sendirinya sudah sejalan dengan perilaku yang memang sebenarnya diharapkan dan memenuhi kebutuhan masyarakat, atau dengan kata lain sudah mendarah daging dengan legitimasi oleh masyarakat (Soerjono, 2000; hlm 220). Dalam penelitian ini maka pelembagaan melalui sistem pendidikan yang dilakukan perguruan tinggi kedinasan, maka institusi sekolah dilihat sebagai sistem sosial terdiri dari elemen:

- a) Struktur, pada tingkat hubungan antar individu maka terdiri dari status-status, pola-pola tindakan yang berhubungan satu dengan lainnya.
- b) Individual, merupakan unit dalam sebuah sistem sosial yang memiliki posisi yang menentukan interaksi dan relasi yang dibangunnya.
- c) Budaya, merepresentasikan bagian yang tidak tertulis seperti peraturan namun menjadi bagian penting dari penanaman dan pemahaman nilai yang berkembang di organisasi.
- d) Politik, dalam hal ini kekuatan informal yang mempengaruhi keberlangsungan organisasi.
- e) inti substansi, proses pengajar secara teknis dan kompetensi teknis melalui kurikulum sebagai produk yang ditawarkan pada institusi pendidikan yang bersangkutan.

- f) Lingkungan, segala sesuatu yang diluar organisasi namun pengaruhnya sangat kuat bagi aspek organisasi. dapat diartikan juga sebagai aspek yang mempengaruhi dan dipengaruhi oleh organisasi sehingga menghasilkan hubungan timbal balik.
- g) Output, merupakan produk yang dihasilkan dari organisasi melalui proses penanaman atau transfer nilai.
- h) Feedback, komunikasi timbal balik sebagai mekanisme monitor dan evaluasi dari sebuah organisasi.
- i) Efektifitas, penyesuaian antara cara yang dilakukan sebagai sebuah mekanisme dengan hasil yang diperoleh (output).

Sekolah sebagai sistem sosial memberikan sebuah mekanisme input menjadi sebuah output yang diharapkan melalui sebuah proses transformasi yang melibatkan agensi dan kultur didalamnya. Agensi sebagai pihak yang berperan akan membuat sebuah kultur yang membiasakan individu untuk menerima, memahami dan mempertahankan nilai yang diberikan melalui peranan agensi.

Orientasi pada output yang dihasilkan maka dari sebuah mekanisme sistem maka pembentukan individu dapat di lihat dari habitus yang merupakan produk dari proses sosialisasi sebagai penentu di dalam pikiran manusia melalui proses pembiasaan (habitualisasi) dan pembentukan kebiasaan. Penggunaan teori institusionalisasi untuk menjelaskan proses transfer pengetahuan dalam pendidikan yang kemudian memberikan pemahaman bagi peserta didik menjadi relevan untuk melihat peranan institusi yang melibatkan agensi sebagai aktor yang melakukan transfer, medium transformasi, cara atau praktek yang dilakukan untuk memberikan pemahaman dan makna bagi individu.

Teori pelebagaan konstruksi sosial oleh Berger menyajikan penjelasan suatu realita atau kenyataan yang sehari-hari dalam interaksi sosial namun memiliki makna dan tujuan di dalam institusi masyarakat. Pemikiran Berger dapat dilengkapi dengan konseptual

dialektis struktur agensi yang di bangun oleh Bourdieu. Dua hal yang paling penting secara konseptual Bourdieu adalah konsep habitus dan ranah yang di topang oleh ide-ide mengenai kekerasan simbolik, strategi dan perjuangan (kekuasaan simbolik dan material), dan beragam modal (ekonomi, budaya, dan simbolik). Kekuasaan sistem simbolik dan dominasi yang diimplikasikan pada kontruksi realitas, memiliki arti yang sangat penting, bahwa berbagai bentuk simbolik seperti bahasa, gaya pakaian, dan postur tubuh menjadi hal penting untuk melihat fungsi simbol-simbol sosial. Sistem-sistem simbolik merupakan instrumen pengetahuan dan dominasi, yang memungkinkan sebuah konsensus di dalam suatu komunitas dan memberikan kontribusi pada keberlangsungan reproduksi tatanan sosial. Menurut Bourdieu kekerasan simbolik dilakukan oleh dominan atas di dalam sebuah ruang sosial. Ruang sosial adalah ruang kelompok-kelompok status yang dicirikan oleh berbagai gaya hidup yang berbeda, berisikan perjuangan-perjuangan simbolik atas persepsi dunia sosial yang berbeda. Seperti yang diutarakan Berger dalam objektifikasi, bahwa pada sisi objektif, orang dapat bertindak melalui merepresentasikan (individual maupun kelompok) agar dapat menunjukkan dan mengendalikan berbagai pandangan tertentu tentang realitas. Pada sisi subjektif, orang dapat bertindak dengan cara menggunakan strategi persepsi dan apresiasi tentang dunia sosial.

Konsepsi Bourdieu tentang ranah tidaklah kaku akan tetapi fleksibel sebagai bentuk ranah kekuatan yang bersifat dinamis dengan eksistensi potensi yang muncul melalui kompetisi transformasi modal oleh para aktor. Aktor dibekali serangkaian skema atau pola yang diinternalisasikan yang mereka gunakan untuk merasakan, memahami, menyadari, dan menilai dunia sosial. Melalui pola-pola tindakan yang dilakukan, aktor mereproduksi tindakan mereka dan kemudian menilainya (Harker, n, d, 22). Habitus adalah struktur mental atau

kognitif yang digunakan aktor untuk menghadapi kehidupan sosial. Habitus merupakan sistem yang memiliki sifat tahan lama, dapat ditransfer atau diteruskan yang berfungsi sebagai dasar dari sebuah struktur yang kemudian dijadikan praktik yang disamaratakan atau digeneralisasi secara objektif (Bourdieu, 1979: vii).

Pengertian lebih sederhana bahwa habitus adalah budaya yang diinternalisasikan oleh individu dalam bentuk pengaturan yang bertahan lama yang kemudian menjadi dasar bagi perilaku individu (Bidet 1979, p.203). Formulasi melalui kombinasi struktur objektif dan sejarah personal dijadikan sebagai 'penyesuaian diri' terhadap posisi sosial dalam ranah tertentu. Artinya ketika individu berada dalam ranah dan memiliki posisi tertentu, maka individu akan memiliki habitus sebagai bentuk yang ajeg telah digunakan sebelumnya pada posisi tersebut untuk bertingkah laku dengan simbolik seperti bahasa, postur tubuh, gaya bicara, dan sebagainya. Menurut Bourdieu secara eksplisit menyampaikan habitus bukanlah seperangkat aturan yang mengatur perilaku yang tidak bekerja melalui proses rasionalisasi secara sadar namun lebih kepada konsekuensi dari interaksi yang terbangun (Adam, 1990). Maka habitus yang dibentuk sebagai settingan dari field atau arena yang dimiliki oleh agensi merupakan perwujudan dari proses institusional. (Ritzer, 2004. h 522). Habitus bukanlah hal yang kaku dan pasti, melainkan dapat diadaptasikan oleh kompromi dari individu yang melakukan praktik-praktik. Habitus erat dikaitkan dengan modal, karena sebagian modal berperan sebagai penganda di dalam modal itu sendiri. Bahkan habitus dapat menjadi modal itu sendiri yaitu modal simbolik.

Definisi modal oleh Bourdieu sifatnya luas, dapat berupa hal-hal material, dan berbagai atribut yang tak tersentuh namun memiliki signifikansi secara kultural, misalnya prestise, status, dan otoritas (modal simbolik), serta modal budaya (selera bernilai budaya dan

pola-pola konsumsi). Modal berada pada ranah yang berisikan nilai dengan karakteristik sosial dan kultural habitus. Ranah dikelilingi oleh relasi kekuasaan objektif yang memiliki basis material. Beragam jenis modal menjadi basis dominasi yang dapat di tukar dengan jenis modal lainnya dengan modal paling puncak adalah modal simbolik. Modal simbolik memberikan kekuasaan untuk menciptakan versi dunia sosial, memiliki kekuasaan leluasa dalam merepresentasikan dunia sosial secara legitimit melalui hukum dan simbolik

Dalam penelitian yang mengangkat tema pendidikan kedinasan di sekolah tinggi akuntansi Negara (STAN) maka habitus yang dibentuk, diciptakan merupakan output yang dihasilkan dari proses pendidikan formal, hal ini sesuai dengan fungsi pendidikan kedinasan yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara yaitu pendidikan yang diselenggarakan pendidikan program diploma bidang keuangan adalah tidak hanya mendidik mahasiswa supaya mempunyai pengetahuan, keahlian dan keterampilan dalam bidang spealisasi masing-masing, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa agar menjadi pegawai negeri yang berdisiplin tinggi, berakhlak tinggi, dan penuh dedikasi.⁹

Ide atau gagasan Bourdieu selanjutnya mengenai pembentukan budaya yang bersifat timbal balik antara struktur dan agen adalah perjuangan dan strategi. Perjuangan dan strategi bergantung pada pengetahuan, yang memiliki aspek aktif dan materialis. Para agen mengkonstruksi dunia sosial mereka dan bertindak untuk mereproduksi posisi-posisi mereka dan memperoleh posisi dalam dunia sosial. Bourdieu telah mendeskripsikan dua tipe strategi dalam

⁹Keputusan Kepala badan pendidikan dan latihan Keuangan Nomor Kep-207/BP/2000 tentang ketentuan-ketentuan pengelolaan penyelenggaraan pendidikan program diploma bidang keuangan di lingkungan departemen keuangan. Pada pasal 5 menjelaskan tujuan umum pendidikan salah satunya mempersiapkan mahasiswa menjadi pegawai negeri yang berdisiplin tinggi, berakhlak tinggi dan penuh dedikasi.

proses konstruksi sosial. Tipe pertama, strategi reproduksi di lihat sebagai kumpulan praktik yang di rancang (dan diperantarai) untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi. Praktik-praktik ini diperantarai dengan berbagai disposisi ke arah masa depan, yang terbiasa dengan berbagai kemungkinan obyektif. Strategi ini amat sangat tergantung dengan jumlah modal, kondisi instrumen produksi, hukum yang berlaku secara turum menurun, pasar tenaga kerja, dan sistem pendidikan. Tipe kedua, strategi penukaran yaitu berhubungan dengan pergerakan-pergerakan di dalam ruang sosial yang terstruktur dalam dua dimensi. Pertama, bahwa keseluruhan modal adalah terstruktur, dan, kedua, lewat penstrukturan tipe-tipe modal akan di bagi menjadi yang dominan dan terdominasi.

Cultural reproduction

Bourdieu melihat pendidikan sebagai institusi kunci dalam mereproduksi kelas tidak hanya faktor ekonomi (latar belakang, status sosial ekonomi keluarga) yang dominan namun juga kepemilikan *cultural capital* yang memberikan sistematika logika berpikir, bicara, gaya dan rasa yang mampu membawa individu pada kelas dengan budaya atau kultur tertentu. Dengan memiliki *cultural capital* yang sama dengan *dominant group* akan memberikan kemudahan untuk cair dalam kelompok yang dominan dalam kelas. Kelompok dominan didasarkan pada beberapa basis atau aspek, antara lain basis ekonomi, etnisitas dan kesamaan. *Dominant group* (kelompok yang melakukan kontrol atas sumber daya ekonomi, sosial dan politik) akan merepresentasikan kultur atau budaya di dalam sekolah. Bourdieu menempatkan pemahaman akan *cultural capital* sama halnya seperti *economic capital*, bahwa kelompok yang memiliki kekuasaan dan sumber daya yang akan dapat masuk dan bertahan. Reproduksi kultural yang dilakukan di sekolah bersifat *taken for*

granted dinilai sebagai cara yang efektif untuk memfilter individu ke dalam hirarki sosial di masyarakat.

Asumsi dasar teori *cultural reproduction* (Giroux, 1983) bahwa reproduksi dilakukan dengan perilaku simbolik melalui ideologi dan struktur material yang bertujuan untuk mempertahankan kelas di dalam masyarakat. Menurut Bourdieu, reproduksi dimulai dari klaim terhadap sekolah sebagai aspek instrumental didalam transmisi dan mereproduksi bentuk dari budaya yang merupakan kendaraan untuk memelihara dan mempertahankan stratifikasi kelas di masyarakat. Bourdieu melihat sekolah sebagai aspek kultural dan politik. Apa yang terjadi di kelas harus dipahami sebagai ekspresi dari interaksi antara budaya dari kelas sosial melalui sebuah rutinitas, nilai dan gaya (*style*). Secara politik, sekolah tidak hanya dilihat sebagai agen sosialisasi yang melakukan transmisi pengetahuan dan budaya namun juga transmisi dari *power* dan *privileged* di masyarakat.

Proses reproduksi didefinisikan sebagai pemeliharaan pengetahuan dan pengalaman dari satu generasi ke generasi berikutnya (Harker, n, d, 22). Untuk mereproduksi dan memelihara kultur dari kelas-kelas dominan agar dapat mempertahankan kelangsungan dominasinya dibutuhkan sebuah institusi kunci. Menurut Bourdieu, institusi kunci adalah institusi pendidikan. Kata reproduksi sendiri digunakan untuk menunjukkan bahwa pendidikan mereproduksi nilai dan pengetahuan dari suatu kelas dominan kepada individu, dengan memainkan peranan yang sifatnya menjembatani antara masyarakat dengan kesadaran individu.

Sistem pendidikan adalah suatu pengkelasan terlembaga, sistem klasifikasi yang menghirarki dunia sosial dalam bentuk transformasi. Budaya yang terjamin oleh kualifikasi pendidikan itu merupakan salah satu komponen dasar dalam kebanyakan definisi mengenai manusia unggul. Melalui proses pendidikan individu

membentuk persepsinya akan masyarakat yang terbentuk oleh struktur ekonomi politik. Menurut Bourdieu, 'kelas dominan' ialah kelas yang memiliki kemampuan untuk mengangkat nilai dan makna yang mereka anut kepada kelas lain. Dengan demikian menentukan pengetahuan apa yang dijadikan dasar sistem pendidikan.

Ekonomi sebagai institusi dominan kita terstruktur untuk menguntungkan mereka yang sudah memiliki modal ekonomi. Demikian pula institusi pendidikan terstruktur untuk menguntungkan mereka yang memiliki *cultural capital* atau modal budaya, dalam bentuk habitus fraksi budaya dominan. Modal budaya tersebut adalah pengetahuan budaya, kemampuan dan kompetensi serta watak (*dispositions*). Modal budaya ini tidak tersebar secara merata dan justru bisa dilihat sebagai penanda perbedaan struktur masyarakat karena dianggap mewakili masing-masing kelas yang terdapat di dalam masyarakat dan akhirnya juga direproduksi oleh sistem pendidikan itu sendiri.

2.1.2 Birokrasi

Birokrasi adalah organisasi-organisasi yang sengaja diadaptasikan untuk mencapai satu tujuan fungsional dan bukan banyak tujuan; mereka diorganisir secara hirarkis dengan rantai ketat perintah dari atas ke bawah; menciptakan pembagian kerja yang jelas. Menurut Pandangan weber, jika ingin mencapai tujuan-tujuan yang besar dan territorial yang luas, maka diperlukan organisasi birokratis yang melakukannya. (Wrong 2003, hlm 51-52). Definisi weber tentang birokrasi merupakan salah satu konsep 'tipe ideal' yang berusaha untuk mengkonseptualisasikan awal organisasi formal. Karakteristik- karakteristik khusus organisasi formal yang diorganisasi secara birokratis (Wrong, 2003 hlm 219), antara lain :

1. Tugas-tugas organisasi dibagi ke berbagai posisi sebagai tugas resmi. Pembagian kerja yang jelas di antara posisi-posisi tersebut

yang memungkinkan spesialisasi tingkat tinggi. Spesialisasi pada gilirannya memungkinkan organisasi melakukan proses seleksi atas dasar kualifikasi teknis pekerja.

2. Posisi-posisi diorganisasikan ke dalam struktur otoritas hirarkis. Setiap pejabat bertanggung jawab atas keputusan dan tindakan bawahan serta keputusan dan tindakan yang dilakukan.
3. Sistem aturan dan regulasi yang ditetapkan secara formal mengatur keputusan dan tindakan pejabat. Peraturan menjamin keseragaman operasi dan bersama dengan struktur otoritas, memungkinkan koordinasi berbagai aktivitas.
4. Terdapat posisi yang khusus menjaga organisasi melalui jalur-jalur komunikasi di dalamnya. Kontribusi setiap posisi atau spesialisasi bagian secara langsung maupun tidak langsung berkontribusi dalam menjaga stabilitas organisasi.
5. Para pejabat diharapkan memiliki orientasi impersonal. Impersonal diartikan mengesampingkan semua pertimbangan personal serta melepaskan ikatan emosional. Jarak sosial antara level-level hirarkis dimaksudkan untuk mendukung formalitas serta mencegah pendistorsian penilaian rasional dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
6. Pekerjaan yang diberikan organisasi merupakan karir bagi pejabat. Pekerjaan didasarkan pada kualifikasi teknis bukan atas dasar politik, keluarga atau koneksi-koneksi lainnya. Kualifikasi pendidikan menciptakan jumlah homogenitas tertentu di antara pejabat dengan jumlah mereka yang terus meningkat. Para pejabat ditunjuk untuk menduduki posisi-posisi, bukan di pilih, sehingga bergantung pada atasan.

Teori klasik Weber mengenai birokrasi menyajikan analisis fungsional, bagaimana saling ketergantungan antara karakteristik-karakteristik birokrasi dengan administrasi yang rasional dan efektif.

Sejarah perkembangan birokrasi di berbagai negara di dunia menunjukkan bahwa ia diciptakan lebih untuk menanggapi kebutuhan akan pengendalian. Bukan semata-mata muncul sebagai akibat dari kompleksitas fungsional.

Konteks Struktur Birokrasi Negara Indonesia

Dalam penjelasan berikut ini akan membahas ide sejarah mengenai perubahan struktur birokrasi Indonesia yang berperan secara kultural dalam pembentukan *mind set* aparat birokrat salah satunya oleh institusi pendidikan kedinasan sebagai tahapan persiapan dan pendidikan bagi calon pegawai negeri, dalam fungsi pengelolaan Negara.

Pengembangan sumber daya manusia pegawai negeri sebagai motor penggerak birokrasi Negara tidak akan terlepas dari kontekstual relasi kekuasaan. Dengan asumsi birokrasi tidak pernah beroperasi dalam “ruang-hampa politik” dan bukan aktor netral dalam politik (Mas’oed, 2001). Pembahasan STAN sebagai bagian dari institusi pendidikan kedinasan yang lahir di masa Orde Baru akan dikaitkan dengan level birokrasi Negara dengan memperhatikan pergeseran fungsi birokrasi di Negara dunia ketiga. Dari fungsi utama yaitu koordinasi pekerjaan yang semakin terspealisasi menjadi sebuah strategi yang efektif dilakukan untuk melakukan seleksi ideologi untuk memperkuat birokrasi Negara.

Perkembangan birokrasi menurut Weber terjadi karena seiring dengan perkembangan modernisasi di masyarakat. Gejala modernisasi di masyarakat Eropa antara lain munculnya ekonomi kapitalis, perkembangan rasionalitas dan demokratisasi yang secara umum menimbulkan masalah pembagian kerja akan perluasan dan kompleksitas tugas-tugas administrasi pemerintahan. Kebutuhan birokrasi juga meningkat karena merosotnya peranan patrimonial dalam pengurusan masalah pemerintahan. dengan kata lain, suatu

struktur muncul karena adanya fungsi yang harus ditangani yaitu fungsi teknik administrasi untuk mengkoordinasikan kompleksitas proses pemerintahan atau produksi. akan tetapi para pengkritik Weber menunjukkan bahwa munculnya birokrasi bukan hanya untuk mengajalakan fungsi koordinasi namun lebih penting untuk menjalankan fungsi pendisilinan dan pengendalian dalam reproduksi kapital. Posisi birokrasi ini didukung oleh unsur-unsur yang merupakan sumber kekuasaannya, yaitu monopoli informasi, kerahasian, keahlian tekhnis, dan status sosial yang tinggi (Mohtar, 1985).

Dalam konteks ke-Indonesian, konteks dalam ranah politik mendorong perubahan yang cukup signifikan pada unsur-unsur kondisi sosial masyarakat, sebagai mana yang terjadi pada institusi pendidikan. Konteks kebijakan pembangunan Negara Indonesia dirumuskan pada suatu tipologi, yaitu makna pembangunan yang melibatkan aktor, mekanisme dan ideologi. secara garis besar dapat diidentifikasi pada tiga pola pemikiran dan praktek pembangunan yang berkembang di Indonesia (Mas'ood, 2003).

	Politik-sebagai panglima	Ekonomi-sebagai panglima	Moral-sebagai panglima
AKTOR	Negara (Birokrat)	Pasar (Pengusaha)	Komunitas lokal (Rakyat)
MEKANISME	Kekuasaan politik	Kekuasaan ekonomi	Kekuatan rakyat
IDEOLOGI	Statisme konservatif	Liberal	Populis

Sumber: Mas'ood, 2003. Politik, Birokrasi dan Pembangunan

Pendekatan pertama memprioritaskan pertimbangan politik dalam proses pembangunan dan menekankan peranan Negara, yang diwakili oleh para birokrat, sebagai aktor utama pembangunan Negara yang didukung oleh ideologi 'statist'. Pandangan idelogi statist ini di anggap sebagai satu-satunya pelaku yang mampu melakukan

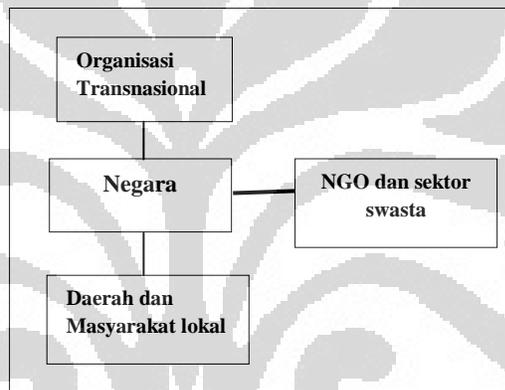
intervensi dalam pembangunan ekonomi. dengan kata lain, esensi dari proses pembangunan adalah pembinaan kekuatan Negara.

Pendekatan kedua lebih mengutamakan peranan pengusaha dan korporasi dalam proses pembangunan. Pelaku ekonomi memiliki kapasitas alokasi sumber daya dan pembuatan keputusan berdasarkan pertimbangan pasar, mengikuti dinamika kekuatan permintaan dan penawaran. Kecenderungan yang terjadi yakni liberal dengan deregulasi atau pelanggaran intervensi pemerintah. Kelompok pemikiran ketiga didasarkan pada ideologi populis yang menganjurkan pengaktifan lembaga-lembaga komunitas lokal dengan mengadakan pengorganisasian politik berupa gerakan-gerakan sosial yang memiliki aspirasi global melintas batas-batas negara bangsa.

Posisi birokrasi pada sentral Negara (Orde Baru) menunjukkan kelemahan partai politik dan kelompok kepentingan masyarakat sehingga menciptakan keadaan dimana aparat pemerintah tidak bisa dikendalikan oleh masyarakat. Tidak ada lembaga ekstra birokrasi sebagai kontrol kinerja aparatur Negara. Dalam konteks ideologi Negara yang berbeda yaitu Reformasi, kebijakan penyesuaian memiliki implikasi politik. arus informasi dan teknologi yang deras memaksa melakukan reformasi politik, “membuka diri” dan menerapkan aturan main baru yang mana membuat mereka harus mempertanggungjawabkan dan membuat proses pemerintahan transparan, Akses peranan pihak swasta dalam kancah perpolitikan nasional memberikan pengaruh pada pengambilan keputusan yang tidak lagi bersifat sentralistik otoriter pada kekuatan Negara. Peranan media massa dan lembaga independen pengawasan era Reformasi menjadi aktor penting dalam perjalanan transformasi birokrasi Negara. Secara singkat hal ini yang dinamakan dengan prinsip *Good Governance* sebagai cara mengatur pemerintahan yang bertujuan menyediakan pelayanan publik yang efisien, akuntabilitas dan

transparansi publik (Meier, 1991: 299-300). pengelolaan Negara yang bersandar pada prinsip *Good Governance*, maka Negara tetap menjadi kunci utama bukan dalam pengertian dominasi dan hegemoni, tetapi Negara adalah aktor setara yang mempunyai kapasitas memadai untuk memobilisasi aktor-aktor masyarakat dan pasar untuk mencapai tujuan besar. Pembagian kekuasaan dan peran Negara terbagi menjadi tiga level, yaitu : ‘ke atas” pada organisasi transnasional, “ke samping” pada NGO dan sektor swasta, serta “ke bawah” pada daerah dan masyarakat lokal.

Gambar 2.1



Relasi Negara, Pasar dan Masyarakat Sipil di Era Reformasi
 Sumber : Rasyid, Muhammad Ryaas. (2009).Politik dan Pemerintahan Indonesia.
 Jakarta: Masyarakat Pemerintahan Ilmu Pemerintah.

2.1.3 Budaya Sekolah dan Subkultur

School culture adalah seperangkat norma, nilai, kepercayaan, ritual dan tradisi yang menciptakan peraturan tidak tertulis mengenai bagaimana berpikir, merasakan dan berperilaku di dalam organisasi (Peterson and Terry, 2000). Peraturan yang tidak tertulis tentang interaksi dan bagaimana membuat keputusan dalam penyelesaian sebuah masalah. Budaya sekolah menurut Saphier dan King adalah seperangkat kepercayaan, norma, nilai dan praktek yang di anut oleh seluruh warga sekolah mengenai bagaimana segala sesuatu dilakukan di dalam sekolah. Budaya sekolah adalah suatu kompleks keyakinan, nilai-nilai dan tradisi,

cara berpikir dan bertingkah laku yang merupakan corak khas dari sekolah yang membedakannya dari institusi-institusi lainnya (Vembrianto, 1993: hlm. 82).

Konsep *culture* itu sendiri bersifat dinamis, seperangkat kepercayaan, tradisi dan perilaku yang dibagi bersama di dalam kelompok dan di lihat sebagai unsur pembentuk kultur yang dapat memberikan perkembangan positif di dalam sekolah. *School culture* terdiri didalamnya jadwal, kurikulum, demografi, dan kebijakan yang merupakan hasil dari interaksi sosial yang dapat diukur dengan struktur sebagai komponen yang saling berinteraksi dan terukur dengan norma sebagai pengikat. Konseptualisasi *school culture* dapat didefinisikan terdiri dari komponen: Ritual; Harapan; Hubungan atau pola relasi; Kurikulum; Kegiatan ekstra kutikuler: Proses pembuatan keputusan; Kriteria kelulusan.

Menurut Fred Luthan, dan Edgar Schein, karakteristik budaya organisasi di sekolah, yaitu antara lain (1) *obeserved behavioral regularities*; (2) *norms*; (3) *dominant value*; (4) *philosophy*; (5) *rules*; dan (6) *organizationclimate*.

1. *Obeserved behavioral regularities* budaya organisasi di sekolah ditandai dengan adanya keberaturan cara bertindak dari seluruh anggota sekolah yang dapat diamati. Pola perilaku yang teratur ini dapat berbentuk acara-acara ritual tertentu, bahasa umum yang digunakan atau simbol-simbol tertentu, yang mencerminkan nilai-nilai yang dianut oleh anggota sekolah.
2. *Norms*; budaya organisasi di sekolah ditandai pula oleh adanya norma-norma yang berisi tentang standar perilaku dari anggota sekolah, baik bagi siswa maupun guru. Standar perilaku ini bisa berdasarkan pada kebijakan intern sekolah itu sendiri maupun pada kebijakan pemerintah atau pihak yang bertanggung jawab menyelenggarakan pendidikan. Standar perilaku siswa terutama berhubungan dengan pencapaian hasil belajar siswa, yang akan menentukan apakah seorang

siswa dapat dinyatakan lulus/naik kelas atau tidak. Standar perilaku siswa tidak hanya berkenaan dengan aspek kognitif atau akademik semata namun menyangkut seluruh aspek kepribadian. Aspek kepribadian sebagai bagian dari etika suatu profesi tertentu menjadi sarana pengaturan diri yang sangat menentukan bagi pelaksanaan profesi atau pekerjaan tertentu.

3. *Dominant values*; budaya organisasi di sekolah juga akan mengacu pada kerangka pencapaian mutu pendidikan di sekolah. Nilai dan keyakinan akan pencapaian mutu pendidikan di sekolah hendaknya menjadi hal yang utama bagi seluruh warga sekolah. Adapun tentang makna dari mutu pendidikan itu sendiri, Jiyono sebagaimana disampaikan oleh Sudarwan Danim (2002) mengartikannya sebagai gambaran keberhasilan pendidikan dalam mengubah tingkah laku anak didik yang dikaitkan dengan tujuan pendidikan. Sementara itu, dalam konteks Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah (Depdiknas, 2001), mutu pendidikan meliputi aspek input, proses dan output pendidikan. Pada aspek input, mutu pendidikan ditunjukkan melalui tingkat kesiapan dan ketersediaan sumber daya, perangkat lunak, dan harapan-harapan. Makin tinggi tingkat kesiapan input, makin tinggi pula mutu input tersebut. Sedangkan pada aspek proses, mutu pendidikan ditunjukkan melalui pengkoordinasian dan penyerasian serta pemanduan input sekolah dilakukan secara harmonis, sehingga mampu menciptakan situasi pembelajaran yang menyenangkan (*enjoyable learning*), mampu mendorong motivasi dan minat belajar, dan benar-benar mampu memberdayakan peserta didik. Sementara, dari aspek output, mutu pendidikan dapat dilihat dari prestasi sekolah, khususnya prestasi siswa, baik dalam bidang akademik maupun non akademik. Berbicara tentang upaya menumbuh-kembangkan budaya mutu di sekolah .

Sumber *dominant value* di dalam organisasi sekolah antara lain berasal dari tataran kebijakan pendidikan pada umumnya, pihak penyelenggara sebagai konsumen dan memiliki kebutuhan akan kualitas pendidikan dan pihak pengelola sebagai agen yang mensosialisasikan pemahaman pengetahuan, nilai dan pengalaman di sekolah. Pada tataran kemahasiswaan, *dominant value* bisa berasal dari organisasi kemahasiswaan yang sifatnya mayoritas, mewadahi aspirasi mahasiswa dan minoritas yang menjadi komunitas berbasis kesamaan akan hal tertentu.

4. *Philosophy*; budaya organisasi ditandai dengan adanya keyakinan dari seluruh anggota organisasi dalam memandang tentang sesuatu secara hakiki, misalnya tentang waktu, manusia, dan sebagainya, yang dijadikan sebagai kebijakan organisasi. Jika kita mengadopsi filosofi dalam pelayanan publik yang memang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat, di mana filosofi ini diletakkan pada upaya memberikan kepuasan kepada para pelanggan (masyarakat), maka sekolah pun seyogyanya memiliki keyakinan akan pentingnya upaya untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.
5. *Rules*; budaya organisasi ditandai dengan adanya ketentuan dan aturan main yang mengikat seluruh anggota organisasi. Setiap sekolah memiliki ketentuan dan aturan main tertentu, baik yang bersumber dari kebijakan sekolah setempat, maupun dari pemerintah, yang mengikat seluruh warga sekolah dalam berperilaku dan bertindak dalam organisasi. Aturan umum di sekolah ini dikemas dalam bentuk tata-tertib sekolah (*school discipline*), di dalamnya berisikan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan oleh warga sekolah, sekaligus dilengkapi pula dengan ketentuan sanksi, jika melakukan pelanggaran.
6. *Organization climate*; budaya organisasi ditandai dengan adanya iklim organisasi. *Hay Resources Direct* (2003) mengemukakan bahwa “*organizational climate is the perception of how it feels to work in a*

particular environment. It is the “atmosphere of the workplace” and people’s perceptions of “the way we do things here

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai penyebarluasan nilai untuk diinformasikan anggota organisasi tentang bagaimana berperilaku secara benar dan sesuai dengan prinsip dan aturan dalam organisasi (e.g., O’Reilly & Chatman, 1996). Organisasi dengan kultur yang kuat menciptakan nilai yang jelas dan koheren dengan ekspektasi bahwa anggota menerima dan memberikan perhatian dalam bentuk pemahaman dan menaati. Penerimaan akan mengacu pada level atau tingkatan diantara perilaku anggota melalui norma walaupun kelompok yang intens tetap konsisten memperlihatkan komitmen pada nilai-nilai yang di terima. Organisasi bukanlah entitas tunggal dengan keseragaman yang normatif tetapi terdiri dari kelompok-kelompok yang memiliki karakteristik sesuai dengan nilai-nilai yang dipahami.

Subkultur adalah kelompok yang memiliki karakteristik dengan serangkaian norma dan keyakinan yang dimiliki. Subcultures tidak memerlukan sebuah bentuk untuk tetap *exist* dan tidak perlu dalam bentuk yang disadari dan secara intesif terbentuk namun ada di dalam organisasi tersebut (Trice & Beyer, 1993). Karakteristik dari subcultures ini terfragmentasi dengan sifat ambiguitas dan terbuka untuk anggota dengan berbagai pandangan. *Subcultures* merupakan representasi penyimpangan yang ditolerir atau diperbolehkan dengan syarat tidak mengganggu kebersamaan yang bersifat normatif di dalam nilai budaya yang lebih besar.

2.1.4 Pendidikan Kedinasan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan

negara (Undang Undang Sisdiknas pasal 1 ayat 1). Dalam masa modern, pendidikan dan kualifikasi menjadi batu loncatan yang penting dalam kesempatan kerja dan karir. Sekolah dan perguruan tinggi tidak hanya menghasilkan pemikiran dan perspektif seseorang, tetapi juga menyiapkan generasi masyarakat untuk berpartisipasi dalam kehidupan ekonomi (Giddens, 2001; hlm 492).

Definisi pendidikan kedinasan berdasarkan peraturan pemerintah no.14 tahun 2011 pada pasal 1 bab 1 menyebutkan bahwa Pendidikan kedinasan adalah pendidikan profesi yang diselenggarakan oleh Kementerian, kementerian lain, atau lembaga pemerintah nonkementerian yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan dalam pelaksanaan tugas kedinasan bagi pegawai negeri dan calon pegawai negeri Satuan pendidikan kedinasan adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan profesi di lingkungan kerja Kementerian, kementerian lain, atau lembaga pemerintah nonkementerian yang bersangkutan dan/atau satuan pendidikan lainnya di luar lingkungan kerja.

Peserta didik pendidikan kedinasan adalah pegawai negeri dan calon pegawai negeri yang diberi tugas atau izin oleh Kementerian, kementerian lain, atau lembaga pemerintah nonkementerian yang bersangkutan untuk mengikuti pendidikan kedinasan. Fungsi dari Pendidikan kedinasan yaitu untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai negeri dan calon pegawai negeri pada Kementerian, kementerian lain, atau LPNK dalam pelaksanaan tugas di lingkungan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional.

Oleh karena standar kompetensi dalam pendidikan kedinasan merupakan standar kemampuan yang disyaratkan untuk dapat melakukan pekerjaan tertentu, yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan. Maka standar kurikulum akan terpisah dan

berbeda dengan kementerian pendidikan nasional, dan menjadi tanggung jawab kementerian yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan kedinasan. Dalam konteks sekolah tinggi akuntansi Negara maka Departemen Keuangan Republik Indonesia menjadi penanggung jawab, penyelenggara dari keberlangsungan pendidikan perguruan kedinasan yang menciptakan pegawai negeri sipil yang menyediakan jasa keuangan publik.

2.1.5 Budaya Pelayanan Publik

Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) yang merupakan salah satu pendidikan kedinasan memiliki kekhususan dalam hal ikatan dinas sebagai relasi kerja secara langsung dengan institusi kerja yang menyelenggarakan pendidikan untuk mencetak pegawai dengan keterampilan dan kemampuan yang ditetapkan. Institusi kerja dalam hal ini yaitu Kementerian Keuangan yang memiliki direktorat dan instansi lembaga (Badan Pemeriksaan Keuangan, Inspektorat Jenderal, Sekretariat Jenderal) yang membutuhkan profesi akuntan publik yang menguasai ilmu akuntansi Negara atau pemerintahan yang sudah ditetapkan sebagai ilmu tersendiri pada tahun 1967¹⁰. Sebuah profesi terdiri dari kelompok terbatas orang-orang yang memiliki keahlian khusus dan dengan keahlian itu mereka dapat berfungsi di dalam masyarakat dengan lebih baik dibandingkan dengan warga masyarakat lain pada umumnya. Atau, dalam pengertian yang lain, sebuah profesi adalah sebutan atau jabatan di mana orang yang menyandangnya memiliki pengetahuan khusus yang diperolehnya melalui training atau pengalaman lain atau diperoleh melalui keduanya, sehingga penyandang profesi dapat membimbing atau memberi saran atau juga melayani kepentingan orang lain dalam bidangnya sendiri.

¹⁰ Berdasarkan pada ketetapan pengakuan Institut Ilmu Keuangan dengan Universitas Gajah Mada Yogyakarta dan Universitas Indonesia pada tahun 1967 dalam perjalanan IIK sebagai Universitas yang secara khusus mempelajari ilmu keuangan pemerintahan. IIK ini hadir dikarenakan adanya gap ilmiah yang dialami sarjana lain (bukan sarjana keuangan) dalam menghadapi tugas administrator keuangan.

Hal yang cukup mencolok dalam perilaku etis seorang professional adalah aspek pelayanan. Dapat menyebarluaskan pengetahuan dan keahliannya sehingga bermanfaat bagi masyarakat. Profesi adalah suatu *moral community* (masyarakat moral) yang memiliki cita-cita dan nilai bersama (Camensich, 1983; hlm 48). Mereka yang membentuk suatu profesi disatukan juga karena latar belakang pendidikan yang sama dan bersama-sama memiliki keahlian yang tertutup bagi orang lain. Dengan demikian profesi menjadi suatu kelompok yang mempunyai kekuasaan tersendiri dan karena itu mempunyai tanggung jawab khusus. Oleh karena memiliki monopoli atas suatu keahlian tertentu maka selalu ada bahaya profesi menutup diri bagi orang lain dari luar dan menjadi suatu kalangan yang sukar di tembus. Bagi klien yang mempergunakan jasa profesi tertentu keadaan seperti itu dapat mengakibatkan kecurigaan dipermainkan. Aspek yang mampu mengimbangi segi negatif profesi ini yaitu kode etik profesi.

Kode etik berperan sebagai petunjuk arah yang mengarahkan moral bagi suatu profesi yang sekaligus menjamin mutu moral profesi. Dengan adanya kode etik maka kepercayaan masyarakat dapat diperkuat. Aspek kepercayaan antara professional dan klien (masyarakat) ini menjadi landasan pada otoritas kaum professional yang mengesahkan kekuasaan mereka untuk memulai dan melaksanakan atau memberi hak atas tindakan yang mengubah kehidupan demi kepentingan klien. Dalam profesi akuntan publik yang bekerja di Instansi Negara dan mengurus tata kelola Negara maka klien merupakan sebutan lain bagi masyarakat yang memang menjadi kepentingan publik. Apa yang diperlukan dalam praktek professional adalah kebutuhan yang terus-menerus untuk menunjukkan legitimasinya. Professional harus berulang-ulang menunjukkan bahwa ia bertindak demi klien untuk mendapatkan kepercayaan. Hakikat kepercayaan adalah harapan orang yang percaya bahwa orang yang dipercaya dan bertindak demi kebaikan orang yang menerima

kepercayaan. Pada tata kelola Negara maka profesi pegawai negeri sering juga dinyatakan sebagai aparat birokrasi (Camenish, 1983).

Pengertian birokrasi lebih lazim digunakan juga sebagai bentuk administrasi pemerintahan. Pada beberapa fakta yang menunjukkan buruknya kinerja administrasi pemerintahan atau pelayanan publik, maka birokrasi seringkali dipahami dengan konotasi negatif. Pejabat birokrasi biasa disebut dengan birokrat. Di Negara demokrasi seperti Indonesia, birokrat adalah jabatan publik (pemerintahan) yang diangkat, dipertahankan, dan dipromosikan melalui sistem merit (prestasi atau kinerja). Berbeda dengan pejabat publik yang dipilih melalui mekanisme pemilihan umum secara langsung maka birokrat didefinisikan lebih kepada mereka yang menduduki jabatan eselon 1 kebawah dibawah di Kementrian atau lembaga-lembaga non Kementrian. Administrasi pemerintahan dalam kenegaraan memiliki fungsi utama sebagai penyelenggaraan pelayanan publik. Pelayanan publik ini dilaksanakan oleh aparatur pemerintahan di Indonesia yang disebut dengan pegawai negeri yang dikenal sebagai pelayan (abdi) masyarakat (*public servants*).

Dalam kerangka Negara demokrasi, ada dua fungsi pokok pemerintahan Negara yang pelaksanaannya diserahkan kepada aparatur pemerintahan atau birokrasi. Kedua fungsi itu adalah fungsi pengaturan dan fungsi pelayanan publik. Fungsi pengaturan bertujuan sebagai pemeliharaan sistem, yakni mewujudkan ketertiban sosial. Dalam rangka ini pemerintah mewujudkan ketertiban sosial melalui pemberlakuan peraturan-peraturan secara hukum mengikat seluruh warga Negara Indonesia. Fungsi pelayanan oleh birokrasi megacu pada konsepsi Negara kesejahteraan, bahwa pemerintahan Negara bertanggung jawan untuk meningkatkan kesejahteraan hidup seluruh rakyatnya. Wujud nyata peningkatan kesejahteraan warga Negara dilakukan melalui pelayanan aparatur pemerintah kepada warga Negara yang memerlukannya.

Pelayanan publik dapat diartikan sebagai pemberian layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Pemerintahan pada hakikatnya adalah pelayanan kepada masyarakat, pegawai negeri tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi mencapai tujuan bersama (Rasyid, 1998). Oleh karena birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab memberikan layanan baik dan profesional.

Pelayanan publik oleh birokrasi publik merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur Negara. Pelayanan publik oleh birokrasi publik dimaksudkan untuk mensejahterakan masyarakat. Pelayanan umum oleh lembaga administrasi Negara, diartikan sebagai segala bentuk kegiatan pelayanan umum yang dilaksanakan oleh instansi pemerintah pusat, daerah dan lingkungan badan usaha milik Negara/daerah dalam bentuk barang atau jasa baik dalam rangka upaya ketentuan perundang-undangan. Kualitas pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh faktor struktur organisasi, kemampuan aparat dan sistem pelayanan. Ketiga faktor ini saling berkaitan satu sama lain dan tidak dapat dipisahkan turut serta menentukan tinggi rendahnya dan baik buruknya suatu pelayanan publik.

Pelayanan publik dengan demikian dapat diartikan sebagai pemberi layanan (melayani) keperluan orang atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan. Aparatur pemerintah adalah kumpulan manusia yang mengabdikan pada kepentingan Negara dan pemerintahan dan berkedudukan sebagai pegawai negeri (Tayibnapsis, 1993). Aparatur Negara adalah para pelaksana kegiatan dan proses penyelenggaraan pemerintah Negara, baik yang bekerja dalam tiga badan yaitu eksekutif,

legislatif dan yudikatif maupun mereka sebagai pegawai negeri sipil pusat dan daerah yang ditetapkan dengan peraturan pemerintah. Pembahasan mengenai STAN sebagai lembaga sekolah pendidikan kedinasan yang bertujuan mempersiapkan dan melatih kemampuan aparat pemerintah maka perlu di lihat sejauh mana pendidikan memberikan penyampaian dan pembentukan nilai-nilai pelayanan publik bagi calon pegawai negeri sipil.

Sebagai aparat Negara atau aparat pemerintah, di tuntut memiliki kemampuan yang baik berupa pengetahuan, keterampilan serta sikap perilaku yang memadai. Berkaitan dalam hal kualitas pelayanan publik, maka kemampuan aparat sangat berperan penting dalam hal ikut menentukan kualitas pelayanan publik tersebut. Untuk itu indikator-indikator dalam kemampuan aparat adalah sebagai berikut :

1. Tingkat pendidikan aparat;
2. Kemampuan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal;
3. Kemampuan melakukan kerja sama;
4. Kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan yang dialami organisasi;
5. Kemampuan dalam menyusun rencana kegiatan;
6. Kecepatan dalam melaksanakan tugas;
7. Tingkat kreativitas mencari tata kerja yang terbaik;
8. Tingkat kemampuan dalam memberikan pertanggungjawaban kepada atasan;
9. Tingkat keikutsertaan dalam pelatihan/kursus yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Nilai-nilai pelayanan publik

Nilai-nilai (*values*) membentuk fondasi pelayanan publik. Nilai adalah prinsip-prinsip atau standar-standar untuk menentukan apa yang benar dan patut atau yang penting bagi kehidupan kita. Dalam konteks pelayanan publik nilai-nilai dinyatakan secara resmi dan

menyediakan dasar untuk mengetahui visi dan misi yang menjadi acuan bagi pelaksanaan aparatur pemerintahan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai dalam pelayanan publik bersumber pada konstitusi (UUD 1945), falsafah Negara (Pancasila), dan aturan-aturan khusus yang mengacu pada unit tugas yang bersangkutan seperti Undang-undang Nomor 43 tahun 1999 (tentang pokok-pokok kepegawaian) dan peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 (tentang peraturan disiplin PNS) oleh karena PNS tergabung dalam wadah KORPRI maka PNS terikat juga dengan Panca Prasetya KORPRI sebagai panduan berperilaku PNS.

Pegawai negeri sipil dalam lingkungan Kementerian Keuangan akan dibawah koordinasi dan kewenangan langsung Menteri Keuangan. Sekolah tinggi akuntansi Negara yang merupakan bagian dari eselon 1 dalam kementerian keuangan juga merupakan lembaga sekolah yang bertujuan menyiapkan tenaga kerja yaitu pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan dan keterampilan dalam bidang akuntansi, maka dari itu mencetak pegawai negeri sipil atau pelayan publik (public servants) akan berkaitan visi dan misi kementerian keuangan untuk mencapai tujuan memenuhi harapan masyarakat.

Kementerian Keuangan memiliki lima nilai utama yaitu Integritas, Profesionalisme, Sinergi, Pelayanan dan Kesempurnaan. Nilai-nilai inilah yang akan mempengaruhi budaya Kementerian Keuangan dan harus di sosialisasikan kepada seluruh pegawai. Nilai-nilai penyelenggaraan pelayanan publik ini kemudian terwujud dalam panduan dan standarisasi penyelenggaraan pelayanan publik oleh menteri pendayagunaan aparatur Negara nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang pedoman umum penyelenggaraan pelayanan publik, antara lain :

1. Transparasi

Bersifat terbuka, mudah dan dapat diakses oleh semua pihak yang membutuhkan dan disediakan secara memadai serta mudah dimengerti

2. Akuntabilitas

Dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

3. Kondisional

Sesuai dengan kondisi dan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan dengan tetap berpegang pada prinsip efisiensi dan efektivitas

4. Partisipatif

Mendorong peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pelayanan publik dengan memperhatikan aspirasi, kebutuhan dan harapan masyarakat.

5. Kesamaan hak

Tidak diskriminatif dalam arti tidak membedakan suku, ras, agama, golongan, gender, dan status ekonomi.

6. Keseimbangan hak dan kewajiban

Pemberi dan penerima pelayanan publik harus memenuhi hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Secara teknis pelayanan publik harus memenuhi kriteria berikut:

a) Kesederhanaan

Prosedur pelaksanaan publik tidak berbelit-belit, mudah dipahami dan mudah dilaksanakan.

b) Kejelasan

Pelayanan publik harus memiliki kejelasan dalam hal : (1) persyaratan teknis dan administratif pelayanan publik, (2) unit kerja/ pejabat yang berwenang dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan/sengketa dalam pelaksanaan pelayanan publik; dan (3) rincian biaya pelayanan publik dan tata cara pembayaran.

c) Kepastian waktu

Pelaksanaan pelayanan publik harus diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.

- d) Akurasi
Produk pelayanan publik diterima dengan benar, tepat, dan sah
- e) Keamanan
Proses dan produk pelayanan publik memberikan rasa aman dan kepastian hukum.
- f) Tanggung jawab
Pimpinan penyelenggaraan pelayanan publik atau pejabat yang ditunjuk bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelayanan dan penyelesaian keluhan/persoalan dalam pelaksanaan pelayanan publik
- g) Kelengkapan sarana/prasarana
Tersedianya sarana dan prasarana kerja, peralatan kerja, dan pendukung lainnya yang memadai termasuk penyediaan sarana teknologi telekomunikasi dan informatika (telematika)
- h) Kemudahan akses
Tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat, dan dapat memanfaatkan teknologi telekomunikasi dan informatika.
- i) Kedisiplinan, kesopanan, dan keramahan
Pemberi pelayanan harus bersikap disiplin, sopan dan santun, ramah, serta memberikan pelayanan yang ikhlas.
- j) Kenyamanan
Lingkungan pelayanan harus tertib, teratur, disediakan ruang tunggu yang nyaman, bersih, rapi, lingkungan yang indah dan sehat serta dilengkapi dengan fasilitas pendukung pelayanan, seperti parker, toilet, tempat ibadah dan lain-lain.

Prinsip-prinsip dan kriteria pelayanan publik menjadi bagian dari fondasi penyelenggaraan praktik pelayanan publik. Nilai yang dihasilkan dari manifestasi prinsip dan kriteria sebagai pedoman akan menunjukkan budaya yang berkembang dan menjadi karakteristik suatu organisasi. Budaya organisasi dalam hal ini sekolah tinggi akuntansi Negara akan

mempengaruhi perilaku, karakter dan sikap individu. Prinsip dan kriteria dalam hal ini sebagai bentuk formal dari nilai pelayanan publik yang didefinisikan sebagai pedoman pegawai negeri untuk menjalankan tugas. Dalam penelitian ini ekspresi nilai tidak hanya dilihat dari bentuk formalisasi dan tipe ideal dari pelaksanaan pelayanan publik, akan tetapi lebih melihat nilai sebagai sesuai yang di anggap baik, buruk, benar, dan salah oleh lembaga sekolah kedinasan dalam hal ini STAN (Sekolah Tinggi Akuntansi Negara) dengan elemen-elemen di dalam sekolah. Nilai yang berlaku dalam setiap kelompok tentu memiliki perbedaan dan persamaan yang menjadi sebuah karakter dan kekhasan kultur. Lembaga sekolah tidak dimaknai secara tunggal akan tetapi terdiri dari varian kelompok yang berinteraksi dan membentuk nilai dan norma yang merepresentasikan budaya sekolah itu sendiri.

Kode etik merupakan nilai-nilai yang diharapkan menjadi acuan dalam berperilaku. Pelanggaran atau penyimpangan yang terjadi akan mengakibatkan konsekuensi moral bagi pelaku. Tujuan kode etik sebagai pembentuk karakter atau perilaku individu menjadi bagian yang tidak terlepas bagi institusi pendidikan dalam hal ini lembaga STAN untuk mencetak pegawai negeri dengan strategi atau pendekatan pendidikan. Nilai-nilai yang dijadikan fondasi sebagai pembentuk karakter calon pegawai negeri sipil diantaranya:

1. Kompetensi, kemampuan teknis untuk menjalankan tugas dan fungsi pekerjaan sesuai dengan keterampilan dan kualifikasi formal.
2. Transparansi, keterbukaan kepada masyarakat, menjunjung nilai kejujuran.
3. Integritas, nilai kejujuran, kesesuaian pikiran, perilaku dan ucapan. Sejauh mana individu dapat memegang teguh nilai-nilai yang berlaku. Setiap individu memiliki status-status yang diberikan oleh

masyarakat yang kemudian perilaku individu akan merepresentasikan statusnya di masyarakat.

Maka secara umum elemen-elemen pembentuk nilai pelayanan publik yang menjadi ide gagasan di Era Reformasi Birokrasi menjadi kriteria dan karakter yang diharapkan dimiliki pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara yang menjalankan tata pemerintahan Negara.

Seperti berita yang di lansir oleh portal berita online dengan judul “*Birokrasi Sekarang Di Isi Oleh Sarajana Yang Kalah Bertarung Di Pihak Swasta*”. Kementerian pendayagunaan aparatur Negara (Menpan) pada tahun 2002 sudah menemukan dan mengidentifikasi sejumlah pola pikir dan perilaku buruk PNS. Hal ini dikemukakan oleh peneliti lembaga ilmu pengetahuan Indonesia (LIPI), Hermawan Sulisty, dalam pokok-pokok pikirnya untuk lokakarya penguatan peran aparatur pengawasan intern pemerintah di Jakarta. Pola pikir negatif dan perilaku budaya kerja bermasalah yang menjadi kendala dalam reformasi birokrasi, antara lain:

1. Komitmen dan konsistensi terhadap visi dan misi organisasi masih rendah. Rendahnya integritas, loyalitas dan profesional pegawai.
2. Sering terjadinya penyimpangan dan kesalahan dalam kebijakan publik yang berdampak luas bagi masyarakat. Pelaksanaan kebijakan jauh berbeda dari yang diharapkan
3. Pelaksanaan wewenang dan tanggung jawab aparatur saat ini belum seimbang. Terjadi arogansi pejabat dan penyalahgunaan kekuasaan
4. Pejabat yang KKN akan menyebabkan KKN meluas pada pegawai, dunia usaha dan masyarakat
5. Gaji pegawai yang rendah dibandingkan dengan harga barang dan jasa lainnya
6. Belum adanya sistem merit yang jelas untuk mengukur kinerja pegawai dan tindak lanjut hasil penilaian. Tidak ada sanksi yang jelas dan tegas jika pegawai melanggar aturan

7. Sikap yang berorientasi vertikal menyebabkan hilang kreatifitas, rasa takut berimprovisasi. Kreatifitas pegawai kurang mendapat perhatian atasan. Masing-masing bekerja sesuai dengan uraian tugas yang ada dan belum optimal untuk bekerja sama dengan unit lain. Hal ini memicu sifat individualisme lebih menonjol daripada kebersamaan. Tidak berani tegas, karena takut mendapat reaksi negatif
8. Budaya suap bukan hal rahasia, sehingga tidak mempengaruhi sikap dan tingkah laku pemimpin dalam bekerja
9. Ada kecenderungan para pemimpin tidak mau mengakui kesalahan di depan pegawai
10. Tingkat kesejahteraan kurang memadai
11. Pengaruh budaya *prestise* yang lebih menonjol. Budaya kkn yang menjiwai pegawai
12. Sistem seleksi yang kurang transparan

2.1.5 Disiplin

Istilah disiplin berasal dari kata latin yaitu *disciplina* yang berkaitan langsung dengan *discere* (belajar) dan *dicipulus* (siswa). Posisi pengertian disiplin yang digunakan di lihat sebagai sikap menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada keputusan, perintah atau peraturan yang berlaku. disiplin seseorang adalah produk sosialisasi hasil dari interaksi dengan lingkungan sosial. Disiplin sekolah adalah peraturan-peraturan yang dikeluarkan oleh sekolah untuk mengatur perilaku yang diharapkan terjadi pada diri siswa atau semua organ sekolah, sehingga dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan tersebut (Hilarius, 2005, h.25).disiplin seolah meliputi tiga unsur penting, yakni :

1. Perbuatan atau perilaku yang diharuskan dan di larang
2. Akibat atau sanksi yang menjadi tanggung jawab pelaku
3. Cara dan prosedur untuk menyampaikan peraturan kepada subyek yang dikenai peraturan tersebut.

Aturan mengenai kedisiplinan ini tidak hanya berasal dari peraturan tertulis namun segala unsur yang dihasilkan dari iinteraksi sosial diharapkan dapat menjadi pembinaan kedisiplinan dan pembentukan karakter pribadi.

2.2 Tinjauan pustaka

Bagian ini bertujuan memberikan gambaran mengenai penelitian-penelitian yang relevan dan telah dilakukan sebelumnya terkait tema peneliti yaitu pelebagaan atau konstruksi mengenai realita objektif melalui institusi sosial dalam konteks institusi sekolah .Beberapa tinjauan studi yang dapat mendukung penelitian ini antara lain perspektif pendidikan dalam berbagai pandangan ahli, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi dan studi kepustakaan terhadap penelitian skripsi mengenai reproduksi *cultural capital* dan yang digunakan untuk membantu mengonseptualisasikan *cultural capital* dalam pendidikan dan mengisi kekosongan pada studi yang terdahulu.

2.2.1 Artikel “Sekolah, mampukah membebaskan manusia, oleh Paulus Wirutomo” dalam Buku Pendidikan Manusia Indonesia.

Analisa sosiologis bagaimana sistem persekolahan di Indonesia beroperasi terutama dalam meningkatkan kapasitas manusia (capacity building) dan mengurangi kesenjangan serta ketidakadilan di masyarakat.Menggunakan metode identifikasi pada konsep dan praktik persekolahan di Indonesia.

Perspektif fungsionalisme, ditinjau dari perspektif fungsionalisame, lembaga sekolah dianggap sebagai subsistem di masyarakat dengan berperan efektif menanamkan nilai-nilai modern yang diperlukan sebagai prasyarat setiap bangsa memasuki era industrialisasi. Asumsi dari perspektif fungsionalisme bahwa keterbelakangan suatu masyarakat lebih disebabkan karena cultural deficiency, yaitu kekurangan unsur dan memasuki era industrialisasi seperi unsur kewirausahaan, mengambil resiko, kreativitas, motivasi berprestasi (Inkeles, 1969 dan Holsinger, 1973). Sekolah sebagai agen

penting dalam penanaman nilai-nilai melalui proses sosialisasi maka yang lebih penting ditekankan oleh sekolah adalah proses interaksi sosial yang berlangsung di sekolah (kelas). Unsur-unsur dalam proses pendidikan dalam hal ini antara lain, *Reward and Punishment* sebagai mekanisme ‘hukuman dan ganjaran’ yang memebntuk sikap dan pola perilaku murid. Kedua, mekanisme modeling yaitu meniru guru atau dosen melalui sikap dan perilakunya yang memberikan makna bahwa di satu pihak status sosial guru harus lebih tinggi di masyarakat. Kritik terhadap perspektif fungsionalisme adalah tidak menjelaskan apakah nilai-nilai modern itu mampu menghasilkan struktur masyarakat yang lebih adil atau justru memperkuat posisi kelas capital sehingga struktur ketidakadilan yang justru dilestarikan sekolah.

Aliran konflik Marx, diwakili oleh pemikiran Bowles and Gintis (1975) mengkritik pemikiran fungsionalisme yang menilai bahwa proses penanaman nilai-nilai modern justru menjadi domestifikasi atau penjinakan terhadap keteraturan sosial oleh kelas kapitalis. Lembaga sekolah lebih cenderung membawa para siswa terkooptasi pada sistem nilai dan kepentingan kelas penguasa yang berkuasa. Kekurangan dari aliran ini bahwa perebutan kekuasaan di masyarakat tidak hanya berdasarkan pada materi saja melainkan menyangkut penguasaan unsur kultural atau modal budaya (*cultural capital*).

Aliran konflik Weberian pada dasarnya memandang sekolah sebagai lembaga yang direkayasa untuk menyaring secara budaya anggota kelas bawah yang akan di terima dalam kelas yang lebih tinggi. Penekanan perhatian pada peran sekolah sebagai tempat untuk memperoleh modal budaya. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak *cultural capital* yang mereka dapatkan dan dengan demikian lebih mudah mentransformasikan dirinya untuk masuk ke dalam kelas yang lebih tinggi. Aliran weberian memberikan

sumbangan sosiologis terutama untuk mengkaji *cultural capital* yang disosialisasikan dalam pelebagaan sekolah maka muncul aliran *The New Sociology of Education*. Menurut aliran ini, pengetahuan merupakan produk kelas kepentingan yang merefleksikan kelompok-kelompok dominan di masyarakat. Kurikulum menjadi strategi membentik kesadaran anak didik ke arah yang dikehendaki pihak yang berkepentingan. Selain kurikulum formal, pola interaksi antar aktor yang justru mengungkap *hidden curriculum*.

2.2.2 Studi kepustakaan penelitian tentang pengaruh budaya organisasi pada kinerja pada tataran organisasi dan individu, antara lain, (Oktavia, 1996) hasil penelitian thesis menunjukkan kegagalan perusahaan mengelola budaya organisasi dengan sentralisasi yang tinggi namun formalisasi rendah. Lemahnya iklim komunikasi yang dihadirkan pihak pimpinan memberikan inefektifitas komunikasi yang menghasilkan ketidakpuasan pekerja. (Minarti, 1997) Studi ini mengangkat kontribusi budaya organanisasi pada relevansi lulusan perguruan tinggi swasta. Hasil penelitian skripsi menunjukkan lemahnya variabel budaya organisasi karena sifat kontradiktif dari variabel kontruks dari budaya organisasi itu sendiri. Proses internalisasi budaya organisasi dalam individu juga tidak bisa dimaknai secara seragam dan sama karena akan sangat tergantung dengan karakteristik dan atribut yang dimiliki oleh individu. Atribut dalam hal ini adalah status yang melekat yang menjadi gaya, style dan pandangan individu.

2.2.3 Penelitian Skripsi “Singkronisasi pendidikan dan dunia kerja : Upaya membangun siswa SMA sebagai tenaga kerja terampil : Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan” oleh Fahrani Maulida

Penelitian ini mennggunakan pendekatan kualitatif dengan desain penelitian analitik deskriptif. Kerangka analisa yang digunakan antara lain penggunaan pendekatan struktural fungsional, fokus kajian

pada interaksi yang memberikan sebuah ketergantungan antar sistem diluar sistem pendidikan itu sendiri dengan nilai – nilai ideologis yang berperan dalam menghasilkan output yang dianggap mampu berkompetisi dalam dunia kerja yaitu siswa SMK yang terampil dan memiliki kemampuan di dunia kerja. Sekolah dalam hal ini dilihat sebagai sebuah institusi sosial dengan peranan sebagai agen sosialisasi dan kontrol sosial dalam melakukan kegiatan reproduksi. Maka dalam hal ini sekolah merupakan alat reproduksi yang menghasilkan *human capital*. *Human capital* itu sendiri dijelaskan sebagai nilai ekonomi dari pendidikan.

Hasil dari penelitian bahwa adanya *link and match* yang diciptakan pemerintah yang kemudian mempengaruhi ekspektasi atas output yang dikeluarkan lembaga pendidikan, dalam hal ini SMK. Konsep keselarasan dalam hal *Performance Value* dalam materi ajar menjadikan peranan sekolah dan dunia usaha kerja (industri) menjadi sebuah strategis dalam memenuhi ekspektasi masyarakat terhadap SMK sebagai wadah yang menghasilkan sumber daya manusia yang bermakna bagi para siswa guna menghasilkan sumber daya yang berkualitas. Kurikulum dalam sekolah dijadikan sebagai strategi untuk membentuk karakter seorang tenaga kerja yang didasari pada kebutuhan dunia kerja. Pendidikan sebagai suatu sistem yang terdiri dari komponen input, proses dan output berguna untuk menjelaskan proses menciptakan *human capital* di sekolah menengah kejuruan, yaitu tenaga kerja yang terampil untuk memenuhi kebutuhan industri.

2.2.4 Penelitian Skripsi “Pengaruh Hasil-Hasil Pendidikan Tinggi Terhadap Proses Mobilitas Sosial Antar Generasi” oleh Judith Helga.

Skripsi Judith Helga memberikan tinjauan yang berbeda berkaitan dengan proses pendidikan yang menghasilkan pencapaian pada status kerja dengan mereproduksi *cultural capital*. Peneliti

menggunakan konsep Bourdieu yaitu *cultural capital* sebagai hasil pendidikan. Bourdieu menempatkan *cultural capital* sebagai suatu pengetahuan, selera dan kepekaan serta benda-benda kultural yang memungkinkan seseorang memperoleh penghormatan dari orang lain. Untuk memiliki *cultural capital* maka seseorang harus meningkatkan pendidikan, sehingga dengan demikian ia memiliki *power* dan meningkatkan pula kedudukan/posisi dalam struktur sosial.¹¹ Sistem pendidikan didefinisikan sebagai akumulasi mekanisme institusional menjamin berlangsungnya proses transmisi budaya dari satu generasi ke generasi lainnya melalui kegiatan pengajaran (*pedagogic action*) yang dilakukan secara implisit. Kegiatan pengajaran ini memiliki kecenderungan reproduksi struktur dan distribusi *cultural capital* di antara kelompok-kelompok atau kelas-kelas yang memiliki kepentingan didalamnya. Kegiatan pengajaran yang dimaksudkan dengan Bourdieu juga sejajar dengan konsep *hidden curriculum* sebagai segala sesuatu yang terjadi diluar kurikulum formal, melalui fungsi agen sosialisasi sikap dan nilai modern.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengacu pada penjelasan analitis dengan menggunakan metode survey sebagai tehnik pengumpulan data. Kerangka populasi yang digunakan yaitu para alumni mahasiswa program wiyawiyata manajemen sekolah tinggi manajemen PPM angkatan 1988-1990 dan saat ini bekerja di Jakarta, sampel yang diambil 30 sampel dari total 200 orang. Metode pengambilan sampel yaitu random sederhana. Studi ini bertujuan untuk menggambarkan pencapaian status kerja dan mobilitas para alumni pendidikan jenjang paska sarjana. melihat pengaruh faktor yang lebih kuat antara faktor hasil pendidikan dan sosialisasi keluarga. Faktor sosialisasi nilai-nilai *cultural capital* yang

¹¹Pierre Bourdieu, *Distinction, A Social Critique Of The Judgement Of Taste*, (Cambridge: Harvard university press, 1984) hal 170

dilakukan oleh pihak institusi pendidikan dan keluarga yang menentukan berlangsungnya usaha mempertahankan status asal. Kerangka pemikiran yang di pakai peneliti melihat pendidikan menjadi suatu alat untuk mencapai tujuan mobilitas sosial. Akibatnya kompetisi semakin meningkat dalam jenjang pendidikan. Pendidikan formal memiliki peranan penting dalam pencapaian pekerjaan sektor modern. Pada sisi organisasi kerja, pendidikan digunakan sebagai alat untuk menyaring calon-calon pegawainya dan kurikulum bpengajarannya berkorelasi dengan dunia kerja. Adanya kecenderungan semakin tinggi latar belakang pendidikan tenaga kerja, semakin besar porsi mereka yang berstatus pekerja (pegawai) bekerja di sektor formal (Ace suryadi dan agus salim, 2001).

Menurut Swift faktor asal status sosial juga mempengaruhi mobilitas sosial yaitu koneksi dan kualifikasi. Salah satu bentuk faktor sosialisasi keluarga yaitu kualifikasi sebagai modal sosial yang diperoleh melalui sistem pendidikan. menurut Randall Collins pendidikan memperkuat ‘budaya status’ dengan penanaman nilai-nilai budaya kelas seperti pembendaharaan kata, cara berpakaian, selera estetika dan bentuk gaya hidup lainnya. Maka pihak sekolah pada satu sisi menggunakan persyaratan pendidikan untuk menyeleksi calon-calon untuk ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan budaya elit yang dimiliki. Penanaman nilai-nilai budaya melalui sekolah merupakan penyesuaian atas kebutuhan dunia di dunia kerja.

Hasil penelitian kuantitatif dengan pengukuran statistik Somer'd dengan variabel independen variabel keluarga dan pendidikan, menunjukkan kecenderungan yang lebih kuat pengaruh sosialisasi keluarga terhadap mobilitas sebagai proses perubahan status dari atas ke bawah maupun bawah ke atas. 50 % responden mengalami kenaikan status pada mobilitas sosial, 30% menurun dalam pengertian dari status yang lebih tinggi mengarah pada kecenderungan kelas

menengah , 20% responden mengalami mobilitas yang tetap dan tidak berubah, dengan detail 33,3% responden berasal dari status menengah atas dan 16,7 % responden dari status menengah bawah. Kecenderungan mobilitas yang tidak berubah karena adanya pemudatan pada kelas menengah yang bergerak dari status menengah ke atas.Sedangkan untuk variabel hasil pendidikan cenderung lebih kuat pengaruhnya pada status pekerjaan yang dicapai responden daripada perubahan statusnya yang dibandingkan dengan status orang tua. *Cultural capital* yang berasal dari institusi pendidikan lebih berpengaruh terhadap pencapaian mobilitas antar generasi. Nilai budaya *cultural capital* memegang peranan yang penting dalam usaha pencapaian status yang lebih tinggi. Sosialisasi *cultural capital* oleh institusi pendidikan lebih efektif karena sosialisasi primer dalam keluarga memberikan kemampuan adaptasi dan penyesuaian akan peran baru di masyarakat akan lebih cepat.

2.2.5 Penelitian Skripsi Perbedaan Sikap Terhadap Peraturan Antara Mahasiswa Yang Memiliki Prestasi Akademik Rendah dan Mahasiswa Yang Memiliki Prestasi Akademik Tinggi di Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK) oleh Apsari.

Penelitian lain yang berhubungan atau pernah dilakukan dengan tema pendidikan kedinasan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Apsari, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia mengenai gambaran konsep diri dengan masalah utama yaitu perbedaan sikap terhadap Perdupma (Peraturan Kehidupan Mahasiswa) antara mahasiswa yang memiliki prestasi akademik rendah dan mahasiswa yang memiliki prestasi akademik tinggi di Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN). Metode penelitian yang dipakai yaitu metode kuantitatif dengan menggunakan skala sikap psikologis. Relevansinya dengan tema proses pembentukan karakter oleh pendidikan perguruan tinggi kedinasan maka perguruan tinggi kedinasan yang bermutu tentunya

dapat menghasilkan sumber daya aparatur yang unggul, yaitu aparat yang cerdas dan berwatak baik, yang meliputi kecerdasan intelektual, sosialemosional, maupun spiritual (<http://www.pikiran-rakyat.com>).

Dalam proses pendidikan khususnya di perguruan tinggi kedinasan memiliki seperangkat peraturan yang menjadi faktor yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi prestasi akademik mahasiswa. Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi prestasi belajar, antara lain faktor internal atau faktor yang berasal dalam diri mahasiswa dan faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri mahasiswa (Syah, 2002). Kepatuhan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan diasumsikan memiliki hubungan dengan tingkat prestasi akademik mahasiswa serta diasumsikan terdapat perbedaan tingkat kepatuhan terhadap peraturan antara mahasiswa suatu tingkat dengan tingkatan lainnya. Suatu penelitian yang dilakukan oleh mahasiswa di perguruan tinggi kedinasan lain yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Statistik (STIS) menyebutkan bahwa Mahasiswa tingkat II lebih cenderung memiliki sikap negatif terhadap peraturan dibandingkan dengan mahasiswa tingkat I (Rival, 2006). Hal ini disebabkan pada mahasiswa Tingkat I masih mengalami masa transisi sehingga mereka memiliki keyakinan bahwa ketidaksetujuan terhadap Perdupma hanya akan menghambat keberhasilan studi mereka, maka untuk bisa bertahan mengikutipendidikan salah satunya adalah dengan mematuhi semua peraturan, untuk patuhterhadap peraturan maka mereka harus meyakinkan diri untuk menyukai peraturantersebut. Bagi mahasiswa tingkat II, mereka sudah merasa memiliki keberanian untuk mengungkapkanpemikiran dan sikap mereka terhadap Perdupma karenasudah memiliki junior.

Hasil penelitian tersebut dapat diasosiasikan dengan kondisi mahasiswa Sekolah Tinggi Sandi Negara (STSN) sebagai perguruan tinggi kedinasan memiliki dinamika kelompok antara perbedaan sikap

terhadap peraturan, walaupun hal ini tidak berpengaruh terhadap prestasi akademik namun perbedaan sikap terhadap peraturan menunjukkan inkonsistensi sikap peserta didik yang justru dipersiapkan sebagai aparatur Negara yang handal.

2.2.6 Penelitian skripsi “Penerapan Ideologi militer di perguruan tinggi kedinasan (studi kasus: akademi X Tangerang) oleh Lilis Siti Mutmainnah S. Sos

Penelitian ini berusaha melihat penerapan ideologi militer dalam pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di akademi X, Tangerang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dimensi penelitian deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ideologi militer dijadikan pedoman untuk menerapkan metode kedisiplinan dengan mengadopsi pola pendidikan militer. Tujuan dari penerapan ini tidak terlepas dari kepentingan instansi BMKG sebagai instansi penyelenggara akademi dengan ikatan dinas antara taruna/I. Ikatan dinas ini berdampak pada power yang dimiliki instansi penyelenggara sebagai institusi kerja akan kriteria SDM (Sumber daya manusia) yang ingin diciptakan dari lulusan akademi X. Aspek-aspek yang ingin dicapai antara lain kedisiplinan, pengabdian, kepatuhan dan korsa¹² yang ingin ditanamkan pada mereka ketika di Akademi X maupun di BMKG.

Peneliti menggunakan kurikulum formal dan tersembunyi (hidden curriculum) dalam menerapkan dengan pola indoktrinasi dan domestifikasi untuk melihat representasi ideologi militer dalam kegiatan akademik maupun non akademik. Penerapan ideologi militer melalui hidden curriculum tercerminkan melalui budaya sekolah yang

¹² Korsa dapat didefinisikan sebagai bentuk kebersamaan. Berbagai kegiatan ketarunaan di akademi X ditujukan untuk mencapai kebersamaan atau Korsa. Hal ini dimulai dari pra ospek, Ospek, dan Madabintal. Maksud dan tujuan Ospek dan Madabintal dalam rangka menyeragamkan pola pikir, pola sikap dan pola tindak agar menjadi suatu kondisi yang terkesan kebersamaan, serta untuk menanamkan, memupuk, membentuk dan membina jiwa korsa Meteorologi dan Geofisika.

melekat pada citra dan ciri khas dari perguruan tinggi kedinasan tersebut yakni sarat dengan kekerasan dan senioritas. Budaya sekolah yang sarat dengan kekerasan dan senioritas terlihat dari tradisi dan pola interaksi yang dipertahankan melalui komunikasi non verbal maupun status simbol di dalam maupun di luar akademik. Hal ini semakin diperkuat dengan legitimasi peraturan yang secara signifikan membedakan antara senior-junior dalam status, peran, kewajiban dan *punishment* cenderung lebih ditekankan bagi junior. Legitimasi peraturan yang dilakukan oleh Akademi berdampak pada pelimpahan otoritas dari pihak akademik kepada senior dan justru memelihara budaya kekerasan dan senioritas dalam lembaga sekolah kedinasan.

Relevansi Penelitian Sebelumnya dengan Penelitian ini

Studi pendidikan mengenai kebijakan dan strategi lembaga sekolah hingga saat ini masih di dominasi oleh pendekatan makro struktural, seperti rata-rata rasio guru, lulusan untuk angkatan kerja, lulusan drop out dan sebagainya. Studi yang sifatnya lebih interpretif dan melihat tingkat mikro-meso ini diharapkan lebih sensitif terhadap persoalan yang menyangkut hubungan lembaga sekolah dengan perkembangan nilai-nilai peserta didik itu sendiri. Pemaparan tinjauan pustaka di atas menunjukkan bahwa ada penekanan terhadap hal yang ingin di kaji dari obyek penelitian pada masing-masing karya ilmiah namun masih ada kaitannya dengan penelitian saat ini dilakukan oleh peneliti. Kontribusi penelitian Fahrani mengenai sinkronisasi pendidikan SMK sebagai tinjauan pustaka antara lain memberikan pemahaman kepada peneliti bahwa *link and match* dalam dunia pendidikan merupakan upaya pemerintah untuk memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan di Indonesia. Kerangka pemikiran yang melihat sekolah sebagai sistem sosial yang saling berkaitan dengan sistem diluar pendidikan juga digunakan peneliti sebagai kerangka dasar penelitian. Namun yang membedakan penelitian kali ini lebih melihat proses dari pendidikan itu sendiri termasuk didalamnya inti

substansi pendidikan melalui kurikulum, praktek belajar secara teknis, dan budaya yang kemudian menghasilkan output dari sebuah mekanisme proses pembentukan nilai melalui lembaga sekolah, struktural dan kultur sekolah. Penggunaan konsep budaya sekolah sebagai mekanisme pembentukan kultur sekolah melengkapi studi-studi mengenai budaya organisasi yang cenderung bersifat replikatif secara konseptual tanpa memperhatikan kontekstual tempat dan waktu.

Posisi penelitian dari hasil kajian pustaka mengenai pendidikan, khususnya pendidikan kedinasan menempatkan institusi pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN berperan dalam trasmisi *cultural capital* sebagai medium atau sarana sosialisasi nilai budaya dengan kapasitas modal dan aktor kepentingan untuk mempersiapkan lingkungan kerja birokrasi Negara yang menjadi *field* selanjutnya serta pembentukan nilai pegawai negeri ini berperan dalam kinerja birokrasi Negara. Dalam kerangka pendidikan kedinasan maka penelitian oleh Apsari menegaskan pemberlakuan peraturan pada sekolah kedinasan sebagai upaya untuk mempersiapkan aparatur Negara. Konsistensi sikap pada peraturan menunjukkan keberhasilan studi dalam tahap pendidikan. Begitupun dengan STAN, peraturan untuk kompetensi akhir berupa indeks prestasi menjadi penentu dalam perjalanan pendidikan dan karir sebagai pegawai negeri sipil. Peraturan kedisiplinan akan hasil studi melalui indeks prestasi sebagai bentuk paksaan dalam proses pelembagaan merupakan sebuah cara untuk menghasilkan norma untuk mencapai nilai-nilai yang dijunjung. Kontribusi penelitian kuantitatif oleh Judith mengenai proses mobilitas sosial melalui hasil pendidikan memberikan penjelasan lebih lanjut mengenai konsep Bourdiue mengenai field, agensi dan habitus dalam reproduksi *cultural capital*. Dalam sistem pendidikan, *cultural capital* juga direproduksi sebagai upaya pencapaian budaya elit pada kontekstual tempat dan waktu.

BAB 3

Metode Penelitian

Pada bab ini akan menjelaskan metodologi sebagai alat dan perangkat untuk melihat objek yang akan di teliti. Bab ini akan terdiri dari bagian, antara lain : Pendekatan dan Tipe Penelitian, Subjek Penelitian, Lokasi Penelitian, Penentuan Informan, Tahap Pengumpulan Data, Tehnik Analisa Data.

3.1 Pendekatan dan Tipe Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan pertimbangan sebagai konsekuensi permasalahan yang ingin dilihat yaitu mengenai proses pembentukan nilai-nilai pelayanan publik melalui pelembagaan institusi sekolah. Sosialisasi melalui mekanisme pelembagaan ini antara lain memperhatikan proses distribusi pengetahuan diantaranya substansi pendidikan (kurikulum), proses pembelajaran dan transmisi budaya yang dihasilkan dari interaksi dan relasi antar aktor dan kelompok di lembaga sekolah. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif maka peneliti berusaha menggali informasi mendalam mengenai proses pendidikan sekolah tinggi akuntansi Negara yang diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil di Kementerian Keuangan RI. Penggunaan pendekatan kualitatif juga dianggap penulis dapat menghasilkan studi yang lebih bervariasi dan kaya akan data oleh karena studi mengenai budaya organisasi lebih cenderung studi kuantitatif dan sifatnya replikatif, makadari itu penulis ingin lebih mengangkat budaya yang dihasilkan sebuah institusi sekolah melalui proses pelembagaan yang melibatkan aktor dan lembaga sekolah.

Tipe penelitian yang digunakan penulis sesuai dengan pendekatan kualitatif atau bersifat *thick description*. Tipe penelitian *thick description* dimaksudkan penulis untuk memberikan penjelasan mendalam atau memberikan gambaran secara mendetail dan komprehensif mengenai peranan institusi pendidikan sebagai agen sosialisasi dan pelembagaan (institusionalisasi) yang melibatkan

aktor yang berbeda dan beragam secara aspek horizontal dan vertikal dalam relasi sosial di lembaga sekolah.

3.2 Subyek penelitian

Penelitian ini merupakan studi kualitatif yang berusaha melihat proses transfer dan distribusi pengetahuan sehari-hari sebagai persiapan (institusi sekolah) menuju fase tujuan (institusi kerja) yang melibatkan lembaga sekolah sebagai organisasi yang terdiri dari berbagai elemen pendukung di dalam maupun luar organisasi yang saling memberikan pengaruh. Institusi sekolah yakni Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) tidak di lihat secara tunggal, melainkan terdiri dari berbagai elemen pendukung organisasi seperti struktur organisasi, dimana pada tingkat hubungan antar individu maka terdiri dari status-status, pola-pola tindakan yang berhubungan satu dengan lainnya. Dari hasil interaksi yang menciptakan relasi antar aktor dapat direpresentasikan melalui konsekuensi dari proses mengamati dan mempelajari perilaku orang lain.

Subyek penelitian yaitu mahasiswa dan pihak pengelola sekolah. Mahasiswa atau peserta didik Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) yang masih berstatuskan mahasiswa aktif maupun pasif. Pengertian peserta didik yang berstatus aktif yaitu mahasiswa yang masih aktif mengikuti dan menjalani proses pendidikan di STAN, sedangkan status mahasiswa pasif yaitu peserta didik yang tidak lagi menjalani proses pendidikan formal di STAN atau biasa di sebut juga dengan alumni yang akan atau sedang menjalankan ikatan dinas di lingkungan Kementerian Keuangan, dengan asumsi alumni STAN telah melewati proses pendidikan atau pelebagaan yang dilakukan oleh STAN sehingga akan memiliki informasi yang lebih luas dan kaya mengenai proses pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).

Alasan pemilihan alumni yang akan dan sedang bekerja dalam ikatan dinas Kementerian Keuangan ini sebagai fokus penelitian yaitu melihat sinkronisasi antara pendidikan sebagai tahap persiapan kematangan keterampilan dan kompetensi teknis pegawai sesuai dengan spesialisasi, maka saat mengenyam pendidikan pun sudah terbagi atas spesialisasi kerja nantinya. Alasan untuk

mencantumkan alumni sebagai peserta didik yang sedang dan sudah memperoleh pendidikan di STAN karena asumsinya telah menerima nilai-nilai dan budaya yang berkembang di institusi sekolah, maka informasi, pengetahuan dan persepsinya akan lebih luas sebagai seorang peserta didik. Selain itu alumni memiliki kemampuan untuk menjelaskan ikatan dinas yang meliputi lingkungan kerja, keselarasan pendidikan dan pekerjaan dan sebagainya.

Pihak pengelola sekolah sebagai subjek penelitian ditujukan oleh karena proses pembentukan nilai dan norma di sekolah dalam mendistribusikan pengetahuan secara formal maupun informal melibatkan pihak yang memberikan dan mengelola berlangsungnya transfer pengetahuan dan pengalaman. Maka sebagai *dominant group* yang melakukan reproduksi budaya pelayanan publik, pihak pengelola memiliki andil penting dalam menentukan strategi, substansi dan praktik untuk memelihara dan menjaga *cultural capital* dari satu generasi ke generasi berikutnya.

3.3 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yaitu sekolah tinggi akuntansi Negara atau biasa dengan sebutan kampus STAN Jurangmangu, Tangerang Selatan. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan atas beberapa pertimbangan, antara lain:

1. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) merupakan salah satu pendidikan kedinasan di Indonesia. Berbeda dengan penyelenggaraan pendidikan kedinasan lainnya yang menggunakan semi mililiters ebagai ideologi penerapan kedisiplinan, STAN tidak menggunakan ideologi, atribut semi militer.
2. Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) merupakan salah satu pendidikan kedinasan yang diselenggarakan kementerian atau lembaga untuk mempersiapkan tenaga kerja yang sesuai dengan kemampuan dan spealisasi dalam bidang akuntansi. Kampus STAN yang akan dijadikan lokasi penelitian yaitu Kampus STAN Jakarta di Jurang Mangu- Bintaro karena merupakan kampus utama dan terbesar.

3. Sebagai pendidikan kedinasan, lulusan STAN memiliki *prestise* yang berbeda dengan sekolah kedinasan lainnya karena memang seleksi masuk yang tidak mudah dan lulusan STAN dinilai memiliki masa depan bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan.
4. Masih kurangnya penelitian atau karya ilmiah khususnya dalam bidang sosiologi yang mengambil tema sekolah kedinasan untuk pegawai negeri sipil karena beberapa studi yang dijumpai yaitu pendidikan basis militer. Maka peneliti cukup *concern* dengan sekolah kedinasan non militer yang ingin diteliti.

3.4 Tahapan Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang kaya dan sesuai kebutuhan penelitian, maka penulis membedakan antara data primer dan data sekunder. Sifat pengumpulannya saling mengisi satu dengan lainnya. Untuk detail pengumpulan data dan isi data yang diperoleh dapat dilihat pada bagian lampiran II dan III.

- Data primer

Pengumpulan data primer dilakukan oleh peneliti antara lain pengamatan secara langsung di lokasi penelitian, *participatory observation* dengan tehnik wawancara mendalam maupun bebas terhadap beberapa informan yang telah ditentukan dan memenuhi kriteria informan. Pengamatan secara langsung akan dilaporkan dalam bentuk *fieldnotes* yang menjadi catatan harian atau catatan selama penelitian. *Participatory observation* dilakukan untuk dapat lebih memahami dan mendapatkan *feel* pada proses transfer pengetahuan dari pihak pengelola sebagai *dominant culture* yang merepresentasikan budaya pelayanan publik dalam mekanisme institusioanl lembaga sekolah kepada pihak yang menerima (mahasiswa). Wawancara yang dilakukan yaitu wawancara tidak berstruktur, namun peneliti sudah menyiapkan susunan pertanyaan tetapi dalam prakteknya berbagai pertanyaan akan mengalir dan berkembang sesuaidengan kondisi lapangan.

Untuk mendapatkan deskripsi, peneliti juga melakukan observasi dengan mengikuti dan mengamati kegiatan akademik dan non akademik yang dilakukan oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Hasil dari proses observasi juga di tulis dalam bentuk catatan lapangan (fieldnotes) yang dapat menunjang temuan penelitian mengenai proses pelebagaan melalui institusi sekolah kedinasan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).

- Data sekunder

Untuk mendukung penulisan penelitian ini maka data sekunder yang dilakukan yaitu studi literature atau kepustakaan yang membahas tema atau topik mengenai budaya yang dihasilkan sebuah institusi yaitu thesis, skripsi mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik. Literatur buku untuk mendapatkan konsep-konsep yang digunakan peneliti. Penggunaan studi kepustakaan dari publikasi (majalah, tabloid, Koran kampus, website) yang diterbitkan oleh mahasiswa Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) sebagai media aspirasi dan informasi. Publikasi media massa cetak ini sifatnya gratis dan diperuntukkan mahasiswa STAN dan khalayak umum. Publikasi media ini berasal dari Media Center STAN, BEM, dan Himpunan spesialisasi jurusan yang memberikan data tambahan mengenai kegiatan atau isu yang sedang berkembang di kalangan mahasiswa dan kampus.¹³

3.5 Penentuan Informan

Penentuan informan dilakukan sesuai dengan kebutuhan informasi dalam penelitian mengenai “Proses Pembentukan Nilai-nilai Pelayanan Publik oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya”. Untuk informan utama penelitian ini adalah mahasiswa yang sedang (aktif) dan telah (pasif) mendapatkan pendidikan di STAN. Karakteristik informan utama yang dipilih adalah mereka (mahasiswa aktif atau pasif) tidak hanya mendapatkan pendidikan melalui pertemuan tatap muka belajar namun juga memiliki

¹³ Kelengkapan instrumen dalam tahap pengumpulan data terlampir pada bagian Lampiran II-V

pengetahuan dan informasi mengenai kehidupan di dalam dan luar penyelenggaraan pendidikan. Kegiatan di dalam penyelenggaraan pendidikan seperti proses belajar, formal sedangkan kehidupan di luar pendidikan yaitu yang bersangkutan dengan *hidden curriculum* yaitu budaya mahasiswa, organisasi kemahasiswaan, dan sebagainya. Selain itu informan yang dicari juga mereka yang mengetahui norma-norma yang ada di institusi sekolah, sejarah dan segala sesuatu yang berhubungan dengan institusi sekolah. Oleh karena itu ada beberapa kategori informan yang dikelompokkan untuk kemudahan pengumpulan data di lapangan, antara lain:

1. Mahasiswa Aktif, kriteria khusus untuk memilih informan yakni yang mahasiswa memiliki pengetahuan dan kapabilitas untuk menjawab pertanyaan dan informasi mengenai penyelenggaraan pendidikan, pemahaman pada nilai pelayanan publik. Untuk mahasiswa berstatuskan aktif di STAN terdiri dari empat kekhususan dan masing-masing terdiri dari spesialisasi-spesialisasi, yaitu:
 - a. Mahasiswa Jenjang DI
 - b. Mahasiswa Jenjang DIII
 - c. Mahasiswa Jenjang DIII khusus dan DIV,Mahasiswa yang dipilih sebagai kriteria informan yaitu mahasiswa berstatuskan aktif minimal dua tahun telah mendapatkan pendidikan di STAN maka mahasiswa yang masuk pada kriteria informan adalah mahasiswa angkatan D3 dan D4. Untuk mendapatkan informasi atau data yang beragam dan bisa mewakili keadaan dari seluruh kegiatan penyelenggaraan pendidikan mahasiswa aktif maka pengambilan informan berdasarkan pada berbagai lapisan sosial, kedudukan atau posisi jabatan dalam lingkungan kampus.
2. Mahasiswa pasif. Kriteria khusus yang dijadikan standar dalam pemilihan informan yaitu mahasiswa yang tidak berstatuskan aktif mendapatkan pendidikan di STAN, sudah menyelesaikan jenjang pendidikan, atau

sedang dalam menjalankan ikatan dinas bekerja di lingkungan Kementerian Keuangan.

3. Tenaga pengajar, merupakan pihak pengelola yang melakukan transmisi pengetahuan melalui praktek pengajaran di dalam kelas dalam proses belajar mengajar. Secara khusus yang dijadikan standar memilih informan adalah tenaga pengajar yang berpengalaman mengajar minimal lima tahun lamanya di STAN dan mengetahui peristiwa-peristiwa dan peraturan yang ada di institusi sekolah terkait dengan penyelenggaraan pendidikan kedinasan.
4. Tenaga administrasi dan pengurus bidang akademik. Pemilihan informan pada bidang akademik ini ditujukan untuk mendapatkan validasi data mengenai substansi pendidikan yaitu kurikulum formal. Kriteria khusus yang dijadikan standar memilih informan yang sudah bekerja pada bidang akademik minimal tiga tahun.

3.6 Keterbatasan dan Hambatan Penelitian

3.6.1 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini membatasi pada observasi yang melibatkan mahasiswa dari berbagai spesialisasi jurusan yang ada di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). STAN terdiri dari tujuh spesialisasi jurusan untuk tingkat Diploma 3 yaitu Akuntansi Pemerintahan; Ilmu Kebendaharaan Negara; Ilmu Perpajakan; Pajak Bumi dan Bangunan; Kepabean dan Cukai; Analisis Efek; Pengurusan Piutang dan Lelang Negara (PPLN). Untuk tingkat DIV hanya terdapat spesialisasi Akuntansi. Oleh karena, begitu banyaknya ragam spesialisasi maka peneliti membatasi fokus unit observasi yaitu pada mahasiswa spesialisasi Akuntansi dan Pajak dengan tingkat DIII dan DIV. Fokus observasi yang dilakukan peneliti adalah pada proses pembentukan nilai-nilai pelayanan publik dan menjadi seorang pegawai negeri melalui kegiatan belajar sebagai transmisi pengetahuan dan distribusi *cultural capital* melalui kegiatan yang sifatnya non akademik.

Untuk dapat merepresentasikan proses pembentukan nilai di Sekolah kedinasan STAN maka peneliti melakukan observasi terhadap kegiatan belajar dan mengajar di ruang kelas pada spealisasi dengan jumlah mahasiswa yang terbesar yaitu Akuntansi Pemerintah dan Pajak. Hal ini melalui pertimbangan spealisasi Akuntansi pemerintah dan pajak diploma tiga merupakan spealisasi yang lebih luas jangkauan pekerjaannya kelak nanti pada penempatan kerja di berbagai instansi pemerintah sehingga nilai-nilai pelayanan publik menjadi relevan untuk diketahui dan dipahami oleh seluruh mahasiswa spealisasi Akuntansi Pemeriuintah.

3.6.2 Hambatan Penelitian

Beberapa hambatan di dalam penelitian ini ditemukan peneliti di mulai saat penelitian ini dilakukan. Membangun kepercayaan dan interaksi yang cair merupakan kesulitan pertama peneliti dengan pihak sekolah dan para mahasiswa/I. mengatasi kesulitan ini, peneliti mencoba meyakinkan pihak akademik dan mahasiswa/I dengan menyerahkan latar belakang dan permasalahan penelitian dengan modifikasi yaitu dengan judul Upaya Pemerintah dalam Menyelenggarakan Pendidikan Kedinasan. Sulitnya mencari data pendukung untuk jumlah mahasiswa, presentasi mahasiswa setiap tahunnya dikarenakan manajemen data pihak tata usaha STAN kesulitan menemukan kelengkapan data yang dibutuhkan penulis. Pihak pengajar STAN yang memiliki jadwal kesibukan untuk izin wawancara. Hambatan lain yang dijumpai peneliti adalah minimnya literatur mengenai pendidikan kedinasan, jika pun ada pendidikan kedinasan yang di kaji adalah pendidikan kedinasan dengan adopsi ideologi militer.

3.7 Tehnik Analisa Data dan Validasi Data

Pengumpulan data dengan tehnik dan strategi pengumpulan data yang baik akan memberikan kemudahan bagi peneliti untuk menyusun informasi yang

didapat dari proses wawancara maupun pengamatan observasi. Beberapa teknis yang dipakai oleh peneliti antara lain :

1. Mengumpulkan data sekunder berupa penelitian dengan tema pendidikan kedinasan, dokumen-dokumen yang dihasilkan oleh lembaga STAN (Himpunan Peraturan Mahasiswa, Pedoman Pengajar), Pers Mahasiswa (Majalah, Tabloid) dan website resmi yang berkaitan dengan STAN.
2. Menyusun transkrip wawancara dari wawancara berstruktur yang dilakukan secara tatap muka.
3. Menuliskan *fieldnotes* yang digabungkan dengan pengamatan observasi saat melakukan wawancara tatap muka
4. *Coding* atau pengkodean data. *Coding* terdiri dari beberapa tahapan dari topik general menuju tematik yang lebih spesifik. *Coding* ini akan memudahkan peneliti untuk mendapatkan data yang lebih sistematis dan terorganisir dengan baik.
5. Mengaitkan pada relevansi konsep yang dipakai dalam penelitian, yaitu konsep proses pelebagaan/institusionalisasisebagai mekanisme distribusi pengetahuan dan transmisi *cultural capital* di lembaga STAN.

gambar

Untuk menentukan validasi data itu sendiri dapat dilakukan dengan pengecekan data dengan pasangan penelitian. Mendeskripsikan temuan lapangan dengan hasil *coding* dari transkrip wawancara dan menemukan kembali relevansi dengan topik penelitian.

3.8 Sistematika penulisan

Penulis menyusun laporan penelitian dalam enam bagian besar yang akan dijelaskan sebagai berikut.

BAB 1 : Pendahuluan

Bab pendahuluan merupakan bagian yang memuat latar belakang masalah sebagai dasar pemikiran penelitian yang kemudian dirumuskan dalam bentuk permasalahan penelitian beserta rumusan

pertanyaan penelitian, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 : Kerangka Penelitian

Bagian yang menjabarkan kerangka penelitian yang digunakan penulis, termasuk didalamnya kerangka pemikiran dengan konsep-konsep analitis yang akan digunakan dengan tinjauan pustaka sebagai literatur yang mendukung penelitian.

BAB 3 : Metode Penelitian

Dalam bab ini dijelaskan metode penelitian yang digunakan di mulai dari pendekatan dan tipe penelitian, tehnik pengumpulan data, tehnik analisa hingga validasi data

BAB 4 : Deskripsi Temuan Data

Bagian ini menjelaskan gambaran umum lokasi penelitian, deskripsi hasil temuan data lapangan, serta gambaran informan.

BAB 5 : Analisa Data Temuan

Penjelasan pada bab analisa akan terbagi menjadi tiga subbab. Subab pertama, akan menjelaskan hasil temuan data di tingkat sekolah dengan konsep Reproduksi *cultural capital* sebagai mekanisme pembentukan nilai-nilai pelayanan publik (birokrasi di Era Reformasi). Kedua, hasil analisa temuan data sekolah kedinasan (STAN) akan dijelaskan berimplikasi pada tingkat institusi kerja (birokrasi) dan analisa terakhir akan menjelaskan implikasi pembentukan nilai pelayanan publik di level Negara dan konteks perubahan struktur birokrasi pemerintahan.

BAB 6 : Penutup

Bagian penutup akan memberikan kesimpulan hasil penelitian dan memberikan saran sebagai bentuk signifikansi penelitian terhadap kajian ilmiah maupun praktis di masyarakat.

BAB 4

Kisah Sebuah Sekolah Abdi Negara: Sebuah Deskripsi Mengenai Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Pada bab temuan data lapangan, akan menguraikan dan mengidentifikasi secara kelembagaan STAN sebagai profil sekolah sebagai institusi pendidikan kedinasan, serta relevansi gagasan pendidikan dengan institusi kerja Departemen Keuangan sebagai penyelenggara pendidikan kedinasan. Nilai-nilai pelayanan publik sebagai tuntutan atas sumber daya aparatur Negara di era Reformasi menjadi karakter yang disosialisasikan oleh Lembaga STAN kepada mahasiswa melalui proses belajar dan interaksi yang melibatkan aktor, strategi yang dijelaskan dalam bentuk kurikulum formal dan budaya sekolah.

4.1 Profil Lembaga Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

4.1.1 Sejarah Pendidikan Kedinasan di Kementrian Keuangan

Pada bab ini akan menjelaskan perjalanan historis keterkaitan secara langsung antara pendidikan dengan Pemerintah, melalui pendidikan kedinasan atau ikatan dinas melalui pendidikan. Pendidikan kedinasan yang berkaitan langsung dengan pemerintah menunjukkan bahwa transformasi struktur birokrasi negara yang terjadi dalam kurun waktu 60 tahun terakhir (1950-2012) berimplikasi terhadap struktur kesadaran sebagai lingkungan eksternal dalam proses pendidikan, yakni institusi pendidikan kedinasan. Institusi pendidikan kedinasan yang melibatkan agen-agen sekolah atau perguruan tinggi menjadi fokus perhatian pembentukan karakter dan kemampuan aparatur negara di tengah tuntutan sumber daya yang memiliki kapasitas yang maksimal untuk dapat didayagunakan dalam menjalankan proses pembangunan. Tenaga kerja yang terampil dan ahli tentu menjadi sasaran demi memenuhi kebutuhan industri.

Pada masa sebelum kemerdekaan hingga tahun 1950 teaga ahli yang menduduki posisi sebagai aparatur Negara atau pelaksanaan tatakelola pemerintahan adalah tenaga ahli yang berasal dari Belanda yang menguasai kedudukannya di Indonesia. Kemudian pada tahun 1950, setelah mendapatkan

pengakuan sebagai bangsa Indonesia yang memiliki wilayah, rakyat dan dukungan penuh dari dunia internasional maka dalam pengelolaan tata pemerintahan maka sebagai sebuah Negara kesatuan republik Indonesia membutuhkan sistem regulasi atau pengaturan mengenai tata kelola pemerintahan. Pada awal perjalanannya hal ini memberikan kesulitan tersendiri pada pos-pos departemen tertentu terkait masalah sumber daya, termasuk didalamnya departemen keuangan. Kekurangan akan kualitas sumber daya yang memiliki kapasitas setaraf dengan para pegawai kolonial ini sebenarnya sudah dirasakan sejak zaman penjajahan Belanda, namun memenuhi kebutuhan administratur keuangan pada jaman penjajahan Belanda banyak orang-orang Belanda yang dikirim ke berbagai kursus yang ada seperti Ajun Akuntan, douane (bea dan cukai) maupun perpajakan. Pendekatan pendidikan sudah menjadi hal yang sewajarnya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan administrasi keuangan. Pada waktu Jepang berkuasa di Indonesia, tenaga-tenaga ahli Belanda banyak dipenjarakan oleh Jepang. Untuk mengatasi kekurangan tenaga keuangan, maka dididiklah putra-putri Indonesia. Orang-orang Belanda yang ahli dan berpengalaman diperbolehkan keluar dari penjara untuk terus bekerja dan mengajar bagi warga pribumi yang dapat bersekolah.

Pada tahun 1956 terjadi penggantian pimpinan di Departemen Keuangan dari orang-orang Belanda kepada orang-orang Indonesia. Untuk memenuhi kebutuhan itulah Departemen Keuangan mengirimkan kader-kadernya ikut mengikuti pendidikan tinggi di dalam dan diluar negeri serta menyelenggarakan kursus-kursus dan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi yang didirikan untuk pengkaderan tersebut antara lain ialah Ajun Akuntan Negara dan Ajun Akuntan Pajak dan pabean tahun 1956 Akademi Thesauri Negara pada tahun 1960. Secara konteks waktu, STAN di bentuk pada masa orde lama dalam rangka mengisi pos-pos Departemen pada masa pembentukan pemerintahan Republik Indonesia.

Pada awalnya pendidikan di Departemen Keuangan berlangsung dalam bentuk akademi pada spesialisasi tertentu seperti pajak dan pabean. Penyelenggaraan akademi pada spesialisasi pajak dan pabean didasarkan pada surat keputusan menteri keuangan yang bertujuan untuk mendidik calon 'inspector. Tingkat perguruan tinggi pertama kali yang dibentuk Depkeu yaitu Sekolah Tinggi Ilmu Keuangan Negara, yang meliputi 3 tingkat yaitu pendidikan persiapan, pendidikan umum, dan pendidikan keahlian. Pada akhir pendidikan mahasiswa yang berhasil lulus mendapatkan ijazah yang menggunakan gelar Sarjana. Dengan pertimbangan bahwa Perguruan Tinggi lain belum menghasilkan tenaga-tenaga yang cakap dalam bidang keuangan maka sebagai jalan keluar yaitu tetap melakukan pendidikan akademi dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama dengan ekspektasi yang tidak besar juga. Hingga pada akhirnya pada tahun 1967 didirikan Institut ilmu keuangan. Tujuan dibentuknya IIK ialah :

1. Mendidik pegawai negeri menjadi seorang yang ahli di bidang Anggaran, Perpajakan, Bea dan Cukai serta Akuntansi.
2. Menciptakan tipe sarjana spesialis dengan latar belakang pengetahuan yang luas.

IIK ini mempunyai 4 jurusan yaitu Kebendaharaan Umum, Pajak Umum, Bea & Cukai dan Akuntansi, dan merupakan pengintegrasian beberapa perguruan tinggi di lingkungan Departemen Keuangan dan Bepeka.

IIK telah mendapat tanggapan positif dari Universitas Indonesia dan Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia dengan menyatakan bahwa :

1. Keuangan Negara merupakan ilmu tersendiri.
2. Kenyataan adanya gap ilmiah yang dialami sarjana lain (bukan sarjana keuangan) dalam menghadapi tugas administrator keuangan.
3. IIK bertingkat dan berstruktur Universitas.

Dengan ketentuan spesifikasi spesialisasi keuangan negara yang dimiliki oleh pendidikan di Departemen Keuangan ini semakin mengukuhkan posisi fungsi pendidikan kedinasan pada masa Orde Baru. Pendidikan kedinasan

pada Orde Baru melanggengkan orientasi dan praktek pegawai negeri di Departemen Keuangan melalui legitimasi lulusan dan gelar yang diberikan sekolah kedinasan.

Pada masa menjelang berakhirnya IIK pada tahun 1974 keluarlah Keputusan Presiden RI Nomor 44 tahun 1974 tentang pokok-pokok organisasi departemen yang diikuti dengan Keputusan Presiden Nomor 405/MK/6/4/1975 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Departemen Keuangan, maka lahirlah Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan (BPLK), yang meliputi:

1. Sekretariat Badan Pendidikan dan Latihan Keuangan;
2. Pusdiklat Kebendaharaan Umum;
3. Pusdiklat Perpajakan;
4. Pusdiklat Bea dan Cukai;
5. Pusdiklat Pengawasan;
6. Pusdiklat Ipeda dan Pegadaian;
7. Pusdiklat Akuntansi Negara atau disebut juga Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Pusdiklat Akuntan Negara dilaksanakan oleh STAN, tetapi sejak awal pembentukannya STAN tidak pernah ditetapkan dengan Keppres.

Dengan lahirnya BPLK ini pendidikan dan pelatihan pegawai Departemen Keuangan yang semula ditangani oleh masing-masing Direktorat Jenderal maka tugas tersebut dipindahkan dan dilimpahkan kepada BPLK sehingga Direktorat Jenderal dapat memfokuskan pada tugas teknisnya masing-masing. Demikianlah dengan tugas IIK berangsur diintegrasikan kedalam tugas-tugas BPLK sampai mahasiswa IIK lulus menjadi sarjana keuangan.

Dalam perjalanannya BPLK terus mengalami perubahan secara struktur organisasi sesuai dengan keppres dan keputusan menteri keuangan yang bertujuan untuk menentukan arah pendidikan pegawai menuju daya guna dan hasil guna departemen keuangan. Organisasi BPLK berubah dan berkembang mengikuti perubahan lingkungan maupun tuntutan yang harus dihadapi. Hal

ini dikarenakan pendidikan sebagai pelatihan dan transfer keahlian dan kemampuan tidak hanya diperuntukkan bagi calon pegawai negeri namun juga pegawai negeri yang telah menjalankan tugas dan bertujuan dalam rangka pengadaan tenaga yang cakap dan terampil dalam bidang akuntansi.

Dalam perjalanannya, Pusdiklat Akuntansi Negara yang ditiadakan menuntut organisasi STAN harus segera disesuaikan dengan bentuk organisasi Perguruan Tinggi Kedinasan yang akan diatur dalam Peraturan Pemerintah, Peraturan Pemerintah dimaksud ditetapkan pada tahun 1988 yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 3 tahun 1988 tanggal 10 Maret 1988 tentang Pokok-pokok Organisasi Sekolah Tinggi dan Akademi. Penetapan organisasi (meliputi susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja) Sekolah Tinggi sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 1988 yang diselenggarakan instansi pemerintah di luar Departemen Pendidikan dan Kebudayaan ditetapkan oleh Menteri yang bersangkutan setelah mendapat persetujuan tertulis dari MENPAN. Hingga kini status kelembagaan STAN masih labil mengikuti produk hukum yang berlaku dan tetap dipertahankan untuk mencukupi permintaan tenaga kerja dari Departemen Keuangan.

4.1.2 Kaitan Peran Visi dan Misi Departemen Keuangan dengan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Visi Departemen Keuangan sebagaimana dicantumkan dalam Keputusan Menteri Keuangan nomor 466/KMK.01/2005 tentang pedoman strategi dan kebijakan Departemen Keuangan tahun 2004-2009 adalah “Menjadi pengelola keuangan dan kekayaan negara bertaraf internasional yang dipercaya dan dibanggakan masyarakat, serta instrumen bagi proses transformasi bangsa menuju masyarakat adil, makur dan berperadaban tinggi.” Visi tersebut dijabarkan dalam misi, tujuan, dan sasaran yang pada prinsipnya akan sangat tergantung pada kesiapan sumber daya manusia di Departemen Keuangan. Dalam rangka memastikan kesiapan sumber daya manusia secara kualitas dan kompetensi maka Departemen Keuangan melaksanakan pengembangan sumber daya manusia. Tugas pengembangan

sumber daya manusia Departemen Keuangan ini di emban oleh Badan Pendidikan Dan Pelatihan Keuangan (BPPK) sebagaimana di atur dalam Peraturan Menteri Keuangan nomor 100/PMK.01/2008 tentang organisasi dan tata kerja departemen keuangan. Mengacu pada pedoman strategi dan kebijakan departemen keuangan bahwa BPPK mempunyai tugas melaksanakan pendidikan dan pelatihan di bidang keuangan negara sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh Menteri keuangan, dan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan bidang sumber daya manusia dapat dijelaskan sebagai berikut. Pertama, memenuhi kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan Departemen Keuangan serta berpartisipasi dalam meningkatkan pengetahuan masyarakat di bidang keuangan dan kekayaan negara (menjadikan BPPK sebagai pusat pembelajaran). Kedua, mengembangkan kajian ilmiah di bidang keuangan publik dan akuntansi pemerintah. Salah satu di antara program pendidikan dan pelatihan yang dikoordinasikan oleh BPPK adalah pendidikan yang diselenggarakan oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN). Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) memiliki visi dan misi sebagai berikut :

VISI

Menjadi perguruan tinggi terbaik di bidang keuangan dan akuntansi sektor publik.

MISI

1. Menghasilkan tenaga ahli dalam bidang keuangan dan akuntansi sektor publik yang bermoral tinggi dan berwawasan global;
2. Melaksanakan penelitian di bidang keuangan dan akuntansi sektore publik; dan
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat di bidang keuangan dan akuntansi sektor publik

4.1.3 Tugas pokok dan Fungsi STAN sebagai Lembaga Pendidikan Kedinasan

Sekolah tinggi akuntansi negara secara tataran organisasi pada dasarnya melaksanakan sebagian tugas pokok badan pendidikan dan pelatihan keuangan dalam bidang pendidikan akuntansi dan keuangan sektor publik. Untuk menyelenggarakan tugas pokok tersebut Sekolah tinggi akuntansi negara menjalankan fungsi-fungsi sebagai berikut :

1. Merencanakan pola/sistem dan kurikulum pendidikan
2. Melaksanakan/menyelenggarakan pendidikan
3. Membina tata usaha sekolah tinggi akuntansi negara
4. Mengawasi dan menganalisis hasil pelaksanaan pendidikan

Faktor penentu keberhasilan STAN sebagai lembaga pendidikan akan berkaitan dengan pencapaian sasaran sebagai ukuran yang digunakan sebagai dasar penentuan kinerja Sekolah Tinggi Akuntansi Negara. Faktor penentu keberhasilan meliputi :

1. Komitmen pimpinan
2. Status kelembagaan
3. Calon mahasiswa yang berkualitas
4. Sarana dan prasarana yang memadai
5. Dosen yang berkualitas
6. Kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan pengguna
7. Manajemen penyelenggara yang profesional

Sebagai unit penyelenggara pendidikan tinggi kedinasian di lingkungan Departemen Keuangan, sekolah tinggi akuntansi negara memiliki beberapa keunikan antara lain :

1. Pelayanan jasa pendidikan yang bersifat spesifik dan unik karena kekhasan program pendidikan yang tidak dimiliki oleh perguruan tinggi lainnya. Program studi bidang keuangan Negara tersebut meliputi Akuntansi Pemerintahan, administrasi perpajakan, penilai/pajak bumi dan bangunan, kebendaharaan Negara, kepabean dan cukai, dan pengurusan piutang dan lelang Negara.

2. Penerimaan mahasiswa baru seleksi sangat ketat. Jumlah yang dapat diterima di STAN hanya berkisar antara 1,6% hingga 3% dari jumlah pendaftar, sehingga hanya calon mahasiswa yang mempunyai potensi akademik yang tinggi yang dapat di terima.
3. Proses pembelajaran di bombing oleh dosen yang ahli dalam bidangnya dan diterapkan system *drop out (DO)* dalam melakukan evaluasi pada setiap semester. Standar minimum indeks prestasi kumulatif (IPK) adalah 2,75.

4.1.4 Tujuan dan Sasaran STAN

Sekolah tinggi akuntansi Negara sebagai organisasi menetapkan beberapa tujuan yang hendak di capai yang mengacu pada visi dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya.

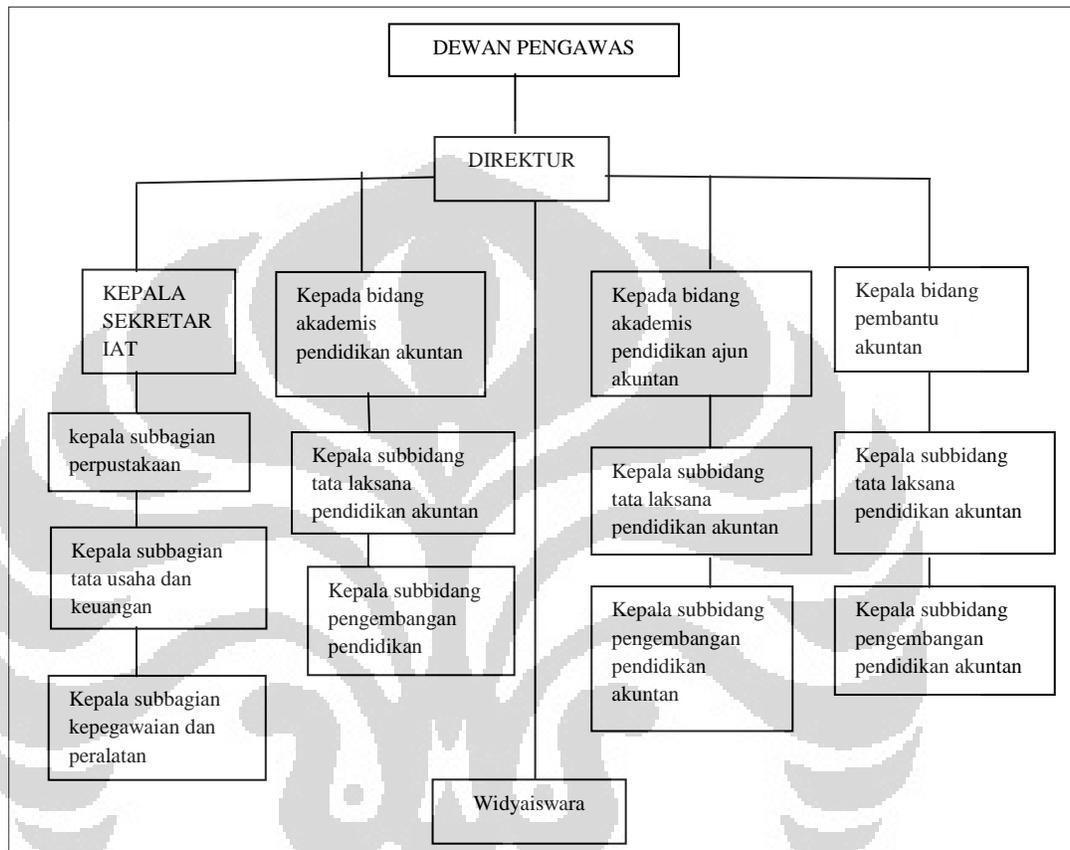
1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi di bidang keuangan dan akuntansi sektor publik
2. Menyempurnakan dan memberdayakan organisasi
3. Meningkatkan kualitas program pendidikan
4. Meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia
6. Menghasilkan publikasi ilmiah dari hasil penelitian
7. Menjalinkan kerjasama dengan instansi pemerintah dan pihak lain dalam pengembangan sumber daya manusia

Sasaran dari segala tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga adalah perwujudan tiap-tiap tujuan yang hendak di capai. Tujuan umum program-program pendidikan yang diselenggarakan pada pendidikan program diploma bidang keuangan adalah tidak hanya mendidik mahasiswa supaya mempunyai pengetahuan, keahlian, dan keterampilan dalam bidang spealisasinya masing-masing, tetapi juga mempersiapkan mahasiswa agar menjadi pegawai negeri yang berdisiplin tinggi, berakhlak tinggi, dan penuh dedikasi. ¹⁴

¹⁴Pasal 5 ayat 1 bab 1 ketentuan umum. Ketentuan-ketentuan pendelolaan/penyelenggaraan pendidikan program diploma bidang keuangan di lingkungan Departemen Keuangan.

4.1.5 Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Sekolah Tinggi Akuntansi Negara



Sumber : Laporan Pertanggungjawaban dan Akuntabilitas Program Kerja STAN Tahun 2011.

Struktur organisasi merupakan kerangka yang menghubungkan wewenang dalam penetapan penghubung antar posisi para anggota organisasi. Menurut Henry Mintzberg, struktur organisasi di bagi menjadi lima bagian dasar organisasi yang memiliki spesialisasi peran masing-masing. Struktur organisasi STAN bisa di lihat di gambar 4.1, terdiri dari :

Posisi Direktur STAN yang berperan sebagai *Strategic Apex* atau manajer tingkat puncak yang berkoordinasi dengan dewan pengawas STAN mengenai perencanaan strategi pendidikan STAN di

tataran Pemimpin di Kementrian. Kepala sekretariat merupakan bagian organisasi yang di sebut dengan *Middle line*, yaitu majaner yang menjembatani manajer tingkat atas dengan bagian operasional. Kepala Sekretariat memiliki waktu yang lebih banyak untuk berada di dalam kampus STAN, Tugasnya mengurus tehknis perkuliahan di kampus, berkoordinasi dengan kepala bidang akademis.

Kepala bidang akademis masing-masing bidang spealisasi (Ajun Akuntan, Pembantu Akuntan dan Akuntan) merupakan pihak yang di sebut dengan *The Technostructure*, yaitu pihak yang diserahkan tugas untuk menganalisa dan bertanggung jawab terhadap bentuk standarisasi dalam organisasi bidang akademis yang membawahi spealisasi-spealisasi jurusan. Kepala bidang akademis tiap spealisasi akan membawahi bagian tata pelaksana akademis dan pengembangan akademis. Peran bidang akademis masing-masing spealisasi kemudian melakukan standarisasi peraturan antara lain, perihal akademis yaitu materi ajar, ruang kelas, dosen yang mengajar dan non akademis seperti peraturan kedisiplinan dalam hal berpakaian dan taat mengenakan kartu identitas mahasiswa yang dimiliki masing-masing spealisasi bidang akuntansi.

The Technostructure berisikan para *operating core* atau para pegawai yang melaksanakan pekerjaan dasar yang berinteraksi dengan mahasiswa, di bantu dengan *support staff*, yaitu orang-orang yang memberi jasa pendukung tidak langsung terhadap organisasi (orang-orang yang mengisi unit staff, termasuk *office bo*)y.

4.2 Temuan sosialisasi nilai-nilai pelayanan publik melalui kurikulum formal di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

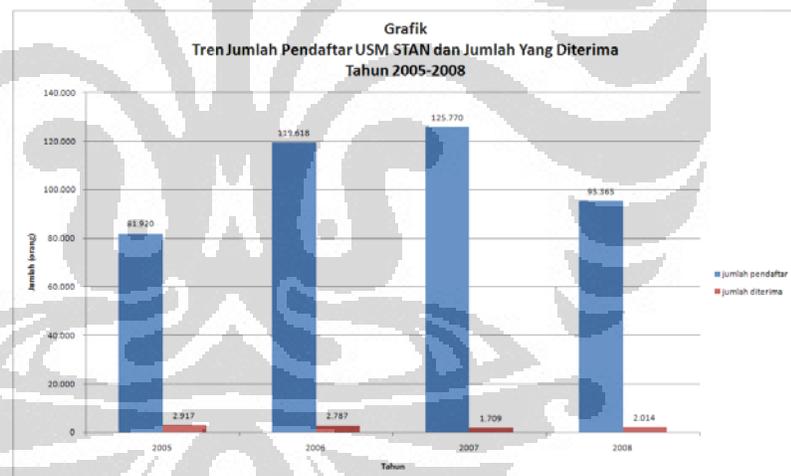
Pembahasan sosialisasi pendidikan STAN diawali dengan meningkatnya minat peserta ujian saringan masuk STAN hingga tahun 2008, sehingga membuka jangkauan penerimaan di Indonesia. Sosialisasi penerimaan mahasiswa baru dilakukan secara *online* internet hingga tahap

pengumuman penerimaan mahasiswa. peningkatan minta peserta ujian saringan masuk STAN kemudian berimplikasi pada cara sosialisasi kurikulum formal dari pihak lembaga STAN yang melibatkan pengajar, staf pegawai sekretariat hingga pengembangan akademis yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan pendidikan dan kriteria lulusan untuk menjadi sumber daya unggul di instansi kerja yang telah ditentukan oleh Badan Pelatihan dan Pendidikan Keuangan (BPPK)

4.2.1 Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Penerimaan mahasiswa baru STAN mengalami tren peningkatan dari tahun ke tahun, di lihat dari grafik jumlah pendaftar Ujian Saringan Masuk (USM) STAN

Grafik 4.1



Sumber : Sekretariat Bidang Tata Usaha STAN

Jumlah pendaftar Ujian saringan masuk STAN pada tahun 2005 mencapai 125.770 pendaftar menunjukkan STAN menjadi *primadona* bagi lulusan SMA. daya tarik STAN untuk lulusan sma antara lain ikatan dinas dengan Departemen keuangan memberikan jaminan kerja di tengah kondisi pengangguran dan fleksibilitas pasar

kerja yang tidak menguntungkan bagi pekerja dengan status *outsourcing*¹⁵. Selama pendidikan mahasiswa tidak dipungut biaya pendidikan dan tidak disediakan asrama.

Waktu studi pendidikan Prodi III Keuangan adalah 6 semester yang harus diselesaikan dalam waktu 3 tahun. Beban studinya adalah 110 s.d. 120 SKS. Tempat pendidikannya di : Kampus STAN Jakarta Jl. Bintaro Utama Sektor V, Bintaro Jaya, Tangerang. Waktu studi pendidikan Prodi I Keuangan adalah 2 semester yang harus diselesaikan dalam waktu 1 tahun. Beban studinya adalah 40 s.d. 50 SKS. Tempat pendidikan STAN berpusat di Tangerang sebagai kampus terbesar namun juga di buka di daerah-daerah lain, antara lain

Tabel 4.1
Lokasi Kampus Sekolah Tinggi Akuntansi Negara di berbagai wilayah di Indonesia

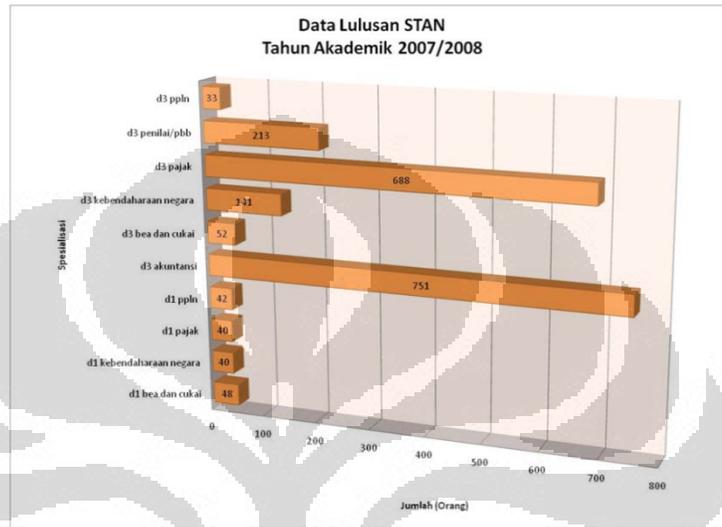
No	Lokasi	Alamat
1	Jakarta	Kampus STAN Jakarta Jl. Bintaro Utama Sektor V, Bintaro Jaya, Tangerang
2	Medan	Balai Diklat Keuangan I Jl. Diponegoro No.30 A, Medan
3	Palembang	Balai Diklat Keuangan II Jl. Sukabangun II, Sukarami, Palembang
4	Yogyakarta	Balai Diklat Keuangan III Jl. Raya Solo Km.11, Purwomartani, Kalasan
5	Malang	Balai Diklat Keuangan IV Jl. A. Yani Utara No.200, Malang
6	Balikpapan	Balai Diklat Keuangan V Jl. A. Yani No.68, Balikpapan
7	Makassar	Balai Diklat Keuangan VI Jl. A. Yani No.1, Makassar
8	Cimahi	Balai Diklat Keuangan VII Jl. Gado Bangkong No.111, Cimahi
9	Manado	Balai Diklat Keuangan VIII Jl. Bethesda No.18 Manado

sumber : www.stan.co.id, di akses pada 18 Februari 2012, pukul 14.12

¹⁵pekerja outsourcing tidak mendapatkan jaminan kerja, keluarga dan kesehatan. rentan untuk di pecat

Berdasarkan Laporan Akuntabilitas dan Tanggung Jawab Program Kerja STAN dapat di lihat tren jumlah mahasiswa diploma tiga STAN yang lebih banyak pada spealisasi akuntansi dan pajak.

Grafik 4.2 Data Lulusan Tahun 2007/2008



Sumber : Laporan Pertanggungjawaban dan Akuntabilitas program kerja STAN.

Hal ini dikarenakan jumlah permintaan pada spealisasi akuntansi dan pajak lebih banyak untuk unit kerja di Departemen Keuangan. Spealisasi Akuntansi memiliki fleksibilitas dalam penempatan kerja, artinya lulusan spealisasi akuntansi dapat ditempatkan di seluruh instansi kerja di Departemen Keuangan dengan kapasitas yang lebih luas dan umum mengenai ilmu akuntansi dibandingkan spealisasi seperti Pajak, Pajak Bumi dan Bangunan, Kebendaharaan Negara yang memiliki spesifikasi pada ilmu dan penempatan kerjanya kelak.

STAN sebagai perguruan tinggi kedinasan menerima mahasiswa sesuai dengan kebutuhan piramida pegawai pada tahun perkiraan lulus mahasiswa tersebut. Apabila kebutuhan pegawai (pada) tiga tahun mendatang memang di rasa sudah mencukupi dan sementara tidak membutuhkan pegawai dengan kualifikasi lulusan diploma tiga, maka STAN pun tidak akan membuka pendaftaran mahasiswa baru untuk tingkat diploma tiga. Begitupun yang terjadi pada tahun 2011, penerimaan mahasiswa baru hanya dilakukan

untuk tingkat diploma satu yang secara formal akan mendapatkan pendidikan di STAN kurang hingga dari dua belas bulan. Implikasi dari penerimaan mahasiswa baru tahun 2011 untuk tingkat diploma satu, yaitu antara lain regenerasi organisasi yang kehilangan penerus satu angkatan, penerimaan pembiayaan kegiatan mahasiswa yang di pungut dari iuran mahasiswa baru pun tidak sebesar tahun-tahun sebelumnya. Maka dari itu organisasi BEM melakukan strategi bertahan untuk kelangsungan Keluarga Mahasiswa STAN melalui investasi pada beberapa kegiatan bisnis, reksadana dan sebagainya.

Setelah dinyatakan lulus ujian seleksi, maka mahasiswa akan mendapatkan prakondisi kuliah sebagai studi pengenalan perdana kampus yang sudah menjadi acara tahunan STAN dan Badan Eksekutif Mahasiswa sebagai pelaksana acara. Tujuan dari acara prakondisi kuliah ini untuk memperkenalkan lingkungan fisik dan mental yang harus disiapkan calon mahasiswa untuk mengenyam pendidikan selama kurang lebih tiga tahun (untuk mahasiswa diploma tiga).

Studi Perdana Memasuki Kampus (Dinamika) merupakan sarana persiapan bekal bagi mahasiswa baru untuk mengenal lingkungan belajar dan kehidupan kampus STAN. Pada tahun 2011, kebijakan untuk penyelenggaraan Dinamika dilakukan sinergi antara Lembaga dengan BEM (sebagai eksekutor atau pelaksana Dinamika). Tema yang telah disiapkan Lembaga, yakni, profesional, integritas, dan religius, sedangkan dari pihak BEM berusaha untuk menanamkan *sense of belonging* mahasiswa baru terhadap kampus dan angkatan. Kegiatan dinamika 2011 yang telah di susun oleh BEM STAN dan Lembaga, adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Rangkaian Kegiatan Dinamika Studi Pengenalan Kampus 2011

Tanggal	Acara	Rincian Kegiatan
27 November	Pra Dinamika	<ul style="list-style-type: none"> • Pembagian kelompok • Penugasan kelompok dan atribut
28 November	Dinamika Hari Pertama	<ul style="list-style-type: none"> • Pembukaan • Pelatihan baris-berbaris oleh Kopasus • Dinamika kelompok
29 November	Dinamika Hari Kedua	<ul style="list-style-type: none"> • Welcoming Maba dari BEM, BLM, dan HMS

		<ul style="list-style-type: none"> • Pengenalan kampus STAN
30 November	Dinamika Hari Ketiga	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Figuring</i> oleh pejabat Kemenkeu dan mahasiswa STAN • Seminar • Dinamika kelompok
1 Desember	Dinamika Hari Keempat	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Social act</i> • Seminar <i>Training Motivation</i> • Seminar Antikorupsi
2 Desember	Dinamika Hari Kelima	<ul style="list-style-type: none"> • Penjelasan peraturan akademik dan nonakademik oleh Lembaga

Sumber: Tabloid CIVITAS Edisi No.17/Tahun IX/ November/2011

Dinamika 2011 memiliki perbedaan konsep dari tahun sebelumnya yaitu melibatkan Kopasus dalam rangkaian acaranya. Kopasus akan memberikan pelatihan baris berbaris serta menangani apel pembukaan dan penutupan setiap harinya. Keterlibatan Kopasus dengan tujuan membentuk kedisiplinan mahasiswa, metode penegakan kedisiplinan di anggap lebih pantas dan tepat ditangani oleh Kopasus ketimbang dilayani oleh mahasiswa. Rangkaian acara selebihnya masih menggunakan metode yang di ulang dari tahun ke tahun seperti seminar motivasi, pencegahan korupsi, pengenalan kampus STAN dan penjelasan peraturan akademik dan non akademik oleh Lembaga.

4.2.2 Pelaksanaan Kurikulum formal Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

Kurikulum didefinisikan (Sukmadinata, 1997: 27) dengan tiga karakteristik utama, yaitu (1) kurikulum sebagai substansi, yakni bahwa kurikulum adalah sebuah rencana kegiatan belajar para siswa di sekolah, yang mencakup rumusan-rumusan tujuan, bahan ajar, proses kegiatan pembelajaran, jadwal dan evaluasi hasil belajar. Kurikulum tersebut merupakan sebuah konsep yang telah di susun oleh para ahli dan disetujui oleh para pengambil kebijakan pendidikan serta oleh *stakeholder* lain yang terkait. (2) Kurikulum sebagai sebuah sistem, yakni kurikulum merupakan rangkaian konsep tentang berbagai kegiatan pembelajaran yang masing-masing unit kegiatan memiliki keterkaitan secara koheren dengan lainnya dan dengan seluruh unsur dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. (3) Kurikulum merupakan sebuah konsep yang dinamis, yakni terbuka dengan berbagai

gagasan perubahan serta penyesuaian dengan tuntutan oadar atauidealisme pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Allan A. Glatthorn, kurikulum yang tidak menjadi bagian untuk dipelajari atau aspek dari sekolah di luar kurikulum yang dipelajari namun mampu memberikan pengaruh dalam perubahan nilai,persepsi dan perilaku siswa disebut dengan *Hidden Curriculum* (Glatthorn, 1987: 20). Dari berbagai definisi pengertian, kurikulum dapat dijelaskan sebagai pengalaman-pengalaman yang diberikan oleh lingkungan sekolah pada siswa yang mempengaruhi perkembangan secara pribadi dan pengembangan sekolah itu sendiri. Berdasarkan buku akademik STAN, definisi kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar, yang terdiri dari kelompok mata kuliah umum (MKU), mata kuliah keahlian dasar (MKDK), dan mata kuliah keahlian (MKK). Penyusunan kurikulum dilakukan oleh suatu tim yang ditentukan dan ditetapkan oleh kepala BPLK, terdiri atas pejabat yang berasal Unit eselon I di Departemen Keuangan dan bidang Pusdiklat (pusat pendidikan dan pelatihan) di lingkungan BPLK.¹⁶ Dalam penyusunan kurikulum, pengembangan akademis STAN memperhatikan hal-hal berikut ini, (1) Kurikulum yang berlaku secara nasional; (2) Kebutuhan unit pengguna lulusan; dan (3) Perkembangan lingkungan, ilmu pengetahuan dan teknologi.

Pengaturan kurikulum di STAN diserahkan secara langsung oleh masing-masing bidang spealisasi untuk dikhususkan lebih spesifik kepada mata kuliah yang digunakan untuk mahasiswa sesuai dengan bidangnya masing-masing. Untuk koordinasi antar spealisasi dalam hal pengembangan dan pembaharuan mata kuliah yang diinginkan dalam perkembangan informasi, kebijakan yang saling berkaitan dengan kegiatan akademik akan dikoordinasikan oleh sub bagian pengembangan akademik. Tujuan dari

¹⁶Unit esselon 1 dan bagian pusdiklat didasarkan pada spealisasi bidang dan jurusan. Sebagai contoh untuk program diploma tiga jurusan pajak, maka unit esselon dan bagian pusdiklat yang menjadi tim penyusun kurikulum berasal dari Direktorat Jenderal Pajak Kementerian Keuangan.

pengembangan akademis ini adalah penyusunan kurikulum dengan mengikuti perkembangan kebutuhan pengguna (*users*) dari lulusan STAN, misalnya baru pada tahun 2010 di spealisasi kebendaharaan Negara dan kekayaan Negara kini juga mempelajari mengenai lelang Negara yang sebelumnya tidak dipelajari. Kebutuhan *user* lulusan stan akan memberikan pengaruh besar dalam penyelenggaraan mata kuliah di STAN, hal ini dimaksudkan untuk mengikuti kondisi dan situasi pada faktor lingkungan yang bersifat dinamis, aspek-aspek pertimbangan penyusunan kurikulum, antara lain :

1. Perubahan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional, bahwa mata kuliah wajib seperti bahasa Indonesia, bahasa Inggris, statistik, agama, kewarganegaraan, Pancasila dengan beban dua (2) sks mengikuti peraturan dari Departemen Pendidikan Nasional.
2. Perubahan organisasi, biasanya dalam bentuk pemekaran organisasi yang memerlukan pengetahuan khusus, seperti pengetahuan lelang Negara.
3. Isu- isu strategis misalnya pemberantasan korupsi. Seiring dengan tuntutan mendidik CPNS (Calon Pegawai Negeri Sipil) dibekali dengan mata kuliah anti korupsi di mulai pada tahun 2001 untuk tingkat Diploma empat yaitu seminar anti korupsi, manajemen resiko.
4. Perubahan kebijakan, misalnya untuk spealisasi pajak bangunan akan terdiri dari kekhususan di pecah menjadi tiga kekhususan yaitu pajak pusat (reguler), pajak daerah, aplikasi sistem perpajakan (software). Sehingga diperlukan kekhususan yang harus dipilih mahasiswa sejak awal masuk perkuliahan.

Penggunaan kurikulum berdasarkan kebutuhan *users* dari lulusan STAN merupakan salah satu upaya pengembangan sekolah yang dilakukan dari pihak lembaga sekolah. Pengembangan kurikulum selama ini di kontrol melalui mekanisme survey kepuasan *user* oleh pihak STAN. Pembahasan kurikulum dilakukan oleh pihak bidang akademis masing-masing spealisasi dengan pengajar dilakukan dengan rutinitas yang bersifat formal, yaitu rapat yang diselenggarakan empat kali dalam tiap semesternya,

1. Rapat persiapan mengajar sebelum perkuliahan di mulai. Pihak lembaga mendengar kesulitan, kendala dan memotivasi dalam mengajar dengan mengundang pembicara motivator atau psikologi. Pada intinya rapat persiapan ini ditujukan untuk membagi jadwal perkuliahan dan menyusun bila ada perbaikan atau permintaan jadwal khusus oleh pengajar. Motivasi atau upaya mengundang pembicara dari pihak luar ditujukan untuk saling bertukar pendapat dan memberikan pemahaman bahwa mengajar mahasiswa itu berbeda dengan mengajar anak SMA atau saat duduk di bangku sekolah.
2. Rapat koordinasi pengajar
Setelah menentukan jadwal dan kesanggupan untuk mengajar, maka setiap pengajar akan berkumpul sesuai dengan mata kuliah yang diajarkan. Oleh karena di STAN memiliki banyak kelas yaitu D3 angkatan 2009 terdiri dari 34 kelas, D3 angkatan 2010 terdiri dari 25 kelas maka untuk satu mata kuliah akan terdiri dari beberapa pengajar, untuk itu diperlukan dosen koordinator untuk menyatukan materi, satuan ajar perkuliahan hingga buku yang dijadikan referensi ajar.
3. Rapat koordinasi penyusunan soal ujian, ditujukan untuk menyatukan dan menyelaraskan materi dari berbagai pihak pengajar yang mengajar mata kuliah yang sama.
4. Rapat kelulusan, dalam rapat ini ditentukan mahasiswa yang tidak memenuhi batas kelulusan berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan oleh lembaga untuk kelulusan studi di stan. Kriteria untuk lulus per semester dapat di lihat dari nilai indeks prestasi tidak di bawah 2,60 dan absensi yang tidak melebihi tiga kali absensi kehadiran.

Definisi kurikulum juga sebagai bentuk representasi dari visi misi sebagai tujuan dari STAN sebagai pendidikan calon pegawai negeri. Kesulitan yang dialami oleh pihak lembaga terkait dengan visi dalam jangka waktu yang panjang yaitu rencana strategis yang sulit dikuantitatifkan. STAN memiliki rencana strategis dalam jangka waktu

lima tahun yang kemudian menjadi program kerja tahunan yang dikerjakan oleh lembaga STAN selama setahun. Sekolah tinggi akuntansi Negara (STAN) menerapkan kurikulum yang mengacu pada BPPK sebagai unit pendidikan di Kemenkeu. Kurikulum formal tingkat diploma 3 menyediakan mata kuliah akuntansi yang bertujuan untuk menyiapkan kompetensi teknis saja. Lulusan diploma tiga STAN memang dipersiapkan sebagai pelaksana dengan golongan IIC. Sedangkan untuk kurikulum diploma empat, mata kuliah yang diberikan bertujuan untuk mengasah secara pemikiran dan filosofi ekonomi dalam tingkat makro, seperti hubungan perekonomian Negara dengan kemiskinan, strategi perekonomian Negara dan sebagainya. Untuk penanganan dan pemberian materi untuk tiap tingkat juga berbeda. Pengajar untuk diploma 4 lebih mengarahkan untuk diskusi studi kasus, presentasi dan pemecahan kasus, tujuannya untuk meningkatkan kemampuan individu dalam pemecahan kasus, memimpin tim dan proyek kelak nanti di tempat kerja. Hal ini berguna kelak nanti lulusan diploma empat akan bekerja dengan kenaikan jabatan sebagai ketua tim pelaksana.

Kurikulum etis bagi mahasiswa STAN

Ketika di konfirmasi oleh pihak lembaga STAN untuk kurikulum yang bersifat mempersiapkan karakter dan mental sebagai bentuk kompetensi etis mahasiswa¹⁷, pihak lembaga sudah mengintegrasikan kompetensi etis sebagai persiapan mental pegawai pada mata pelajaran etika profesi dan kapita selekta yang sudah berjalan sejak tahun 2001. Mata kuliah etika diberikan kepada mahasiswa di jenjang tahun ketiga. Mata kuliah etika profesi memiliki bobot 2 sks dengan materi mengenai kode etik kepegawaian yang berisi hak dan kewajiban pegawai negeri sipil. Harapan dari pemberian materi etika profesi ini mahasiswa memiliki integritas di mulai dari mahasiswa sehingga dapat digunakan kelak di

¹⁷Tujuan pendidikan stan yaitu untuk mempersiapkan mahasiswa atau calon pegawai negeri sipil untuk mencapai kompetensi teknis dan etis.

dunia kerja. Korupsi menurut salah seorang pengajar etika profesi ini merupakan dampak dari integritas individu yang tidak baik sehingga memberikan dampak massiv bagi diri pribadi, kelompok, dan masyarakat.

Dalam proses penelitian penulis juga melakukan observasi partisipasi di dalam kelas dengan berstatuskan visitor untuk mengetahui cara pengajaran dan isi materi dari etika profesi yang diajarkan oleh mahasiswa Diploma 3. Pengajar mata kuliah etika profesi diutamakan berasal dari aparat fungsional Departemen keuangan atau yang di sebut dengan Widyaiswara. Perkuliahan di mulai dengan menyebutkan presensi kehadiran mahasiswa satu per satu. Materi diberikan melalui presentasi dengan menggunakan power point, pengajar membacakan slide dengan sesekali menceritakan pengalamannya saat menjadi pegawai struktural di departemen keuangan maupun pengalaman saat berkuliah. Dalam materi etika, sebagai pegawai negeri akan terbentur dengan benturan kepentingan seperti pungutan liar, praktek suap menyuap hingga korupsi dalam skala yang kecil hingga besar.

“Mungkin kalau amplop saja gampang, kalo udah ransel yaa itung kancing ambil enggak ambil enggak” itu manusiawi. Maka pejabat Negara godaannya bukan lagi M tapi udah T, lupa akan ketentuan dan lupa sama Tuhan”¹⁸

Pengalaman informan BP yang berstatuskan widyaiswara di anggap memiliki pengalaman yang luas untuk masalah praktek kerja karena sebelum menjadi widyaiswara diperlukan dedikasi pengalaman kerja mencapai sepuluh tahun dan menghadapi tes kelayakan sebagai seorang pengajar. Pengalaman yang diceritakan terkait dengan masalah etika yaitu masalah korupsi yang melekat pada profesi pegawai negeri terutama pegawai negeri Departemen Keuangan yang sebagian besar akan mengurus pengelolaan keuangan Negara. Korupsi didefinisikan oleh

¹⁸Kutipan kalimat Informan BP dalam observasi kelas Etika Profesi pada tanggal 14 Desember 2011, pukul 10.00 WIB di gedung J 203.

Informan BP sebagai benturan kepentingan dalam diri pegawai negeri, bentuk korupsi kini sudah bermacam-macam tidak hanya menggunakan “amplop” saja melainkan sudah dengan bentuk fasilitas pribadi seperti mobil, motor hingga fasilitas bagi keluarga seperti keperluan sekolah anak dan sebagainya. Cara-cara korupsi non konvensional ini yang kemudian tidak hanya melihat korupsi dalam bentuk uang namun juga akses yang diberikan bukan pada porsi hak dan milik pegawai negeri tersebut. Informan BP sebagai pegawai pelaksana struktural departemen keuangan menjabat sebagai di Staf senior akuntan di BPKP pusat dan tim gabungan pemeriksaan pajak. Oleh karena menjadi seorang auditor, informan BP bercerita pengalaman buruk atau tidak menyenangkan selama menjadi seorang auditor yaitu di terror, suap menyuap. Praktek suap menyuap bukan lagi hal yang ditutupi dan menjadi biasa dialami oleh pegawai negeri. Seakan pegawai negeri termasuk auditor yang berurusan dengan pemeriksaan keuangan akan menghadapi praktik suap menyuap dan ancaman secara individu maupun keluarga. Hal ini yang kemudian di anggap informan BP diperlukan kemandirian mental agama. Nilai religius individu yang ditanamkan oleh informan BP digunakan agar mahasiswa mengingat bahwa seorang individu tidak hanya menggunakan kemampuan teknis sebagai produk dari lembaga pendidikan dalam menghadapi dunia kerja namun juga kapasitas etis.

Di lihat dari sisi penerimaan materi oleh mahasiswa, mata kuliah etika profesi ini dianggap sebagai bonus karena hampir semua mata kuliah untuk jenjang diploma tiga akan berurusan dengan perhitungan akuntansi, pembukuan jurnal sedangkan untuk materi etika profesi lebih kepada pemahaman mengenai hak dan kewajiban sebagai pegawai negeri sipil. Materi etika profesi tidak selamanya dalam bentuk presentasi monolog (satu arah) dimana pengajar menyampaikan materi dan meminta pendapat kepada mahasiswa namun juga dalam bentuk diskusi. Diskusi diawali dengan pembuatan makalah kelompok oleh mahasiswa dan

pengajar akan menentukan siapa yang akan menjadi tim penyaji dalam diskusi.

Materi yang diberikan berdasarkan mata kuliah etika profesi maka tuntutan masyarakat terhadap PNS, dalam kerangka pelayanan terhadap masyarakat maka memiliki empat kriteria, yaitu:

1. Ekonomis, masyarakat tidak terbebani dengan pengeluaran yang tidak penting yang dikeluarkan oleh pejabat publik, kepentingan pribadi pejabat.
2. Terbuka, memberikan pertanggungjawaban melalui laporan keuangan, pelayanan yang baik bagi masyarakat
3. Tepat waktu, birokrasi yang tidak berbelit-belit, contohnya tepat waktu dalam mengurus perizinan atau hal-hal teknis administrasi
4. Efisien, menggunakan dana harus seefisien mungkin. Kalau dalam kenyataannya sekarang pegawai negeri kalau akhir tahun banyak menghabiskan anggaran dana.

Pengajar menceritakan pengalamannya menjadi seorang pegawai negeri akan menghadapi bentuk benturan pribadi, seperti baru-baru ini beliau di sms untuk mengikuti acara ke pulau seribu bersama keluarga untuk piknik, menginap di hotel dan kantor kosong dengan alasan pada tugas yang tidak diketahui kemana. Hal ini tentu menunjukkan bentuk inefisiensi anggaran, namun memang ini yang menjadi praktek di kalangan pegawai negeri.

Mata kuliah kapita selekta bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa untuk masuk ke dalam angkatan kerja dengan menumbuhkan sisi kedewasaan, motivasi diri, membangun *softskill* seperti memiliki kejujuran dan tidak merugikan perusahaan atau instansi kerja. Adanya upaya dari pihak lembaga STAN untuk memberikan mata kuliah non teknis ini dapat di lihat sebagai upaya untuk mengantisipasi dan memperbaiki lulusan STAN agar lebih siap dalam menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya jauh berbeda dengan dunia sekolah. Seperti yang

diutarakan oleh TH, alumni STAN yang kini bekerja di bea cukai bagian pelayanan,

“tempat kerja itu bukan tempat ideal, tempat ideal itu ada di kampus. Tempat yang penuh dengan kebaikan, nilai-nilai kebenaran itu di kapus. Ketika udah masuk kerja stop thinking about something ideal. Jadi sekarang berpikir sesuatu tentang kenyataan. Banyak orang yang gak bisa mnetrasformasikan pikiran itu. Kok di kantor gini yah dulu di kampus gak kayak gini.. (wawancara dengan informan HD, 14 Januari 2012)

Di kantor itu orang beragam yah, ada yang baik ada yang kurang baik gitu yah. Ada orang yang jujur ada yang kurang jujur. Kebetulan dia orang baik bekerja dengan orang yang ga baik jadi perang batin. Ada yang mengalah untuk masuk kelompok hitam, ada yang bisa nge blend, ada yang akhirnya masuknya kelompok hitam (wawancara dengan informan HD, 14 Januari 2012)

Kondisi yang jauh berbeda antara sekolah dengan tempat kerja ini perlu disiapkan mengingat interaksi yang akan dihadapi mahasiswa di tempat kerja akan sangat beragam dengan individu-individu yang berbeda. Mulai dari cara menghadapi lawan bicara, cara berkomunikasi dan menggunakan bahasa menjadi hal-hal yang baru untuk dipelajari saat masuk dunia kerja. Tidak menutup kemungkinan juga akan melihat berbagai bentuk penyimpangan dan hal-hal yang tidak sesuai dengan prosedur kerja yang bersih dari praktek-praktek yang selama ini di larang, seperti korupsi, pungutan liar dan sebagainya.

Jadi gini, tempat kerja itu banyak orangnya ada orang yang kayak saya tanggungannya ga banyak belum berkeluarga, ada yang sudah berkeluarga anak tiga, pressure ekonomi lebih tinggi dibandingkan saya. Mungkin saya masih bisa menerapkan peraturan secara ideal, tapi bagi mereka ada tekanan-tekanan lain yang bilang ini susah ini susah. Kebetulan kantor saya itu sudah modern tidak mungkin berpikir dengan cara-cara kotor yang lama. Jadi saya lebih bebas saya mau baik terserah saya saya mau ikut juga ya terserah anda. Jadi saya lebih nyaman untuk bekerja. (wawancara dengan informan HD, 14 Januari 2012)

...walaupun lo emang cpns tapi justru karir lo itu starting from zero ada di situ. Dimana lo bisa berkomunikasi, kerja sama, ngobrol sama atasan apalagi mereka birokrat yah gw juga pernah

liat di perusahaan swasta yang santai yah tapi ini kan birokrasi yang emang lo harus gimana gitu. Beda sih kalo ikut organisasi itu behave nya..(wawancara dengan informan HD, 14 Januari 2012)

Berbeda halnya dengan kurikulum etis yang diberikan oleh mahasiswa diploma empat, yang mengenal mata kuliah manajemen resiko. Pada dasarnya, kurikulum untuk tingkat diploma empat akan lebih mengacu pada permasalahan atau kasus lapangan sebagai seorang pelaksana kerja lapangan (auditor, pelayanan dan sebagainya). Manajemen resiko merupakan salah satu materi yang memberikan pengetahuan situasi sektor swasta atau pasar dalam pertimbangan suatu kebijakan publik. Muatan lokal yang baru berjalan sekitar tiga tahun ini memberikan bentuk pengetahuan yang berbeda tidak hanya berurusan dengan peran pegawai negeri namun juga peran sektor non negara yang ikut serta dalam kebijakan ekonomi negara. Penjelasan materi manajemen resiko oleh informan THA juga menitikberatkan pada kemampuan daya saing dan motivasi tinggi yang harus dimiliki oleh pegawai negeri.

Kurikulum sebagai bentuk pengalaman individu/kolektif mahasiswa di STAN

Kurikulum sebagai berbagai bentuk pengalaman yang ditawarkan atau diberikan lembaga sekolah tidak selalu berurusan dengan kegiatan belajar secara formal di dalam kelas. Pengalaman keseharian melalui proses pembiasaan bagi individu akan memberikan internalisasi dalam diri pribadi. Di awal masa prakondisi, mahasiswa baru diberikan pengalaman kolektif untuk mengikuti rangkaian kegiatan selama lima hari dengan tujuan menumbuhkan *sense of belonging* di dalam angkatannya. Akan tetapi menjadi suatu kelemahan tersendiri dalam acara prakondisi mahasiswa baru hanya diselenggarakan secara formalitas dan tidak kontinu. Rangkaian acara Dinamika sebatas prasyarat formalitas yang harus dijalankan mahasiswa baru, secara

esensi apabila pembentukan kedisiplinan oleh Kopasus hanya dilaksanakan selama lima hari kurang menjamin keberlanjutan sikap disiplin mahasiswa.

Pengalaman yang disampaikan kepada mahasiswa relevan dengan pembentukan nilai pelayanan publik maka aspek pelayanan yang menjadi bagian dari pekerjaan sebagai pegawai negeri atau pelayan publik didapatkan melalui beberapa cara, antara lain, bagaimana menjaga penampilan, cara untuk membawa diri bertemu dengan berbagai kalangan dan golongan.

Kita ada 3 sks kuliah etika profesi tapi saya rasa di setiap kuliah itu selalu ada etika. Eee hanya mungkin mind set tidak secara langsung. Misalnya berpakaian harus seperti ini, ga bisa kita kuliah pake jeans. Rambut juga menyesuaikan bahkan kalo lagi ujian itu ada yang keliling ada yang pake aksesoris itu di lihat, terus kemudian nilai-nilai kejujuran yang amat saya dapatkan di stan jangan mencontek. Mencontek dosanya lebih besar dibandingkan nilai kamu jelek, karena kalo ketahuan contek itu bisa out dan banyak kasus kayak gitu. Bukan karena nilai D tapi karena ketahuan contek (wawancara dengan informan HD, 14 Januari 2012)

Penyesuaian antara mahasiswa dengan pihak lembaga dengan menerapkan peraturan menjadi salah satu proses dalam pembentukan karakter mahasiswa. Perasaan yang dimiliki ketika mereka harus berhadapan atau berurusan dengan pihak lembaga atau sekretariat STAN adalah rasa takut dan bersalah akan sanksi yang diberikan. Bayang-bayang *drop out* menjadi hal yang paling ditakutkan oleh mahasiswa diploma III karena mereka akan sangat merugi ketika harus menerima sanksi drop out dan belum ditempatkan kerja, belum mendapatkan gaji serta harus meneruskan kuliah di tempat lain.

Bentuk modeling yang diterapkan STAN secara umum bertujuan untuk mengkondisikan mahasiswa untuk siap berada di tempat kerja tanpa perlu adanya pelatihan dan pendidikan lainnya setelah lulus yang selama ini dilakukan oleh instansi tempat bekerja. Akan tetapi

mengingat tidak semua jurusan di STAN ini langsung mengkhususkan pada jenis atau tugas pekerjaan yang akan diperoleh seperti spesialisasi akuntansi yang dapat bekerja di seluruh instansi kerja yang telah ditetapkan menjadi pengguna (users) dari lulusan STAN. Dengan demikian modeling yang di coba diterapkan oleh lembaga stan kepada mahasiswa stan yakni dalam hal lingkungan sosio-kultur. Mahasiswa menerapkan perannya yang berstatuskan sebagai peserta atau penerima didikan dari pengajar atau pemberi materi tugas yang kemudian dikerjakan dengan sebaiknya dengan segala peraturan yang di terima dan dipatuhi.

..kesiapan gw pas lulus untuk masuk kerja ga seratus persen dibawah 70% yah karena gini yah ini tiga tahun waktu singkat untuk membentuk mental. Kedua, karena minim banget cuma akdemis aja kayak akuntansi, makro, keuangan publik tapi kurikulum praktik itu yang minim untuk cerita tentang dunia kerja. Kadang gw juga masih gak siap yah misalnya wah pegawai negeri nih dengan segala peraturannya yang ketat..(Wawancara informan TH, 12 Januari 16 Januari 2012)

Untuk dapat bertahan dan memiliki jenjang karir yang tinggi sebagai pegawai negeri memang diperlukan sebuah loyalitas dalam bekerja. Loyalitas yang dimaksudkan adalah untuk mencapai jenjang jabatan yang tinggi diperlukan suatu kesabaran dengan terus bekerja keras. Loyalitas juga dapat didefinisikan sebagai penyesuaian dalam bentuk adaptasi di tempat baru dengan karakter dan variasi individu dengan tugas yang harus dikerjakan sebagai kewajiban pasca pendidikan di stan.

Kerja keras, loyalitas itu kan kita ngelamar di sebuah organisasi ga mungkin langsung masuk top level tapi kan dari staff, kepala bidang baru top level nya ke bagian inti macem-macem. Akhirnya kita bisa, kemampuan itu berkembang (Wawancara informan HD, 14 Januari 2012)

Kurikulum sebagai pengalaman-pengalaman yang diberikan oleh lingkungan sekolah pada siswa yang mempengaruhi perkembangan

secara pribadi akan sangat tergantung dengan aktivitas yang diikuti oleh mahasiswa di dalam lingkungan kampus. Dalam pengertian ini maka keikutsertaan mahasiswa dalam kegiatan ekstrakurikuler akan dianggap memiliki pengalaman yang lebih beragam dan berdasarkan pada pengalaman mahasiswa atau alumni sebelumnya kegiatan ekstrakurikuler akan menumbuhkan softskill sebagai bentuk pengembangan karakter pribadi. Seperti kutipan wawancara oleh informan TH yang merupakan alumni yang pernah menjadi anggota BEM STAN terkait dengan penggunaan kurikulum secara formal maupun non formal dalam aplikasi dunia kerja.

Jujur kalo pelajaran formal itu dikit sekali. Tapi untuk yang non formal kayak ikut organisasi itu luar biasa manfaatnya. Saya gak kebayang di kantor kayak gimana kalo saya dulunya di kuliah ga ikut organisasi, kalo di organisasi gitu kan kita terbiasa untuk ngomong sama orang lain, pihak sponsor jadi tau cara ngomong dan ngungkapinnya kayak gimana..(Wawancara informan Th, 16 Januari 2012)

Pelajaran secara non formal yang didapatkan informan TH pada kegiatan organisasi kampus adalah kemampuan untuk bertahan dalam bekerja melalui cara kerja dan komunikasi di lingkungan kerja. Program kerja pada organisasi kampus yang dimanifestasikan dalam bentuk acara di lingkungan kampus membuat mahasiswa yang menjadi panitia harus bekerja, berpikir dan berkelompok untuk membuat persiapan hingga pelaksanaan acara. Di tengah jadwal kuliah yang padat dan tugas dari para pengajar yang seringkali hanya memberikan tugas ketika berhalangan hadir di kelas, hal ini justru memberikan manfaat tersendiri bagi mahasiswa yang menjalani. seperti yang diutarakan oleh informan HD di bawah ini,

“Jadi tangguh mba, jadi kerja itu udah biasa. Saya di BEM itu sampe pagi. Di kantor saya lembur ga masalah. Di kampus itu ada yang baik ada yang busuk di kantor pun seperti itu ada yang baik sama kita ada yang ga cocok tapi itu akhirnya kita

gak shock..kan kalo di kepanitian gitu juga ada di kantor kayak kelompok kecil misalnya buat projek apa gitu jadi ya udah tau aja harus ngelakuin apa kalo misalnya di suruh ngerjain proyek acara di kantor”(Wawancara informan TH, 14 Januari 2012)

Mahasiswa STAN yang lebih banyak berasal dari daerah (Jawa) berada di STAN melakukan penyesuaian pada lingkungan baru seperti bertemu dengan mahasiswa yang berasal dari daerah lain, kelompok bermain, bertemu dengan pengajar yang lebih senior. Tidak sedikit juga dari mereka untuk aktif mengikuti kegiatan ekstrakurikuler seperti organisasi kampus, organisasi daerah, dan kepanitian acara yang dianggap oleh para senior atau alumni memberikan keuntungan untuk memperluas pergaulan sebagai bentuk penyesuaian diri pada lingkungan sosial. Bentuk penyesuaian yang seringkali dirasakan oleh mahasiswa yang berasal dari daerah, salah satunya adalah menyesuaikan cara berkomunikasi dengan berbagai kalangan. Tidak hanya berteman atau berkumpul dengan teman satu daerah melainkan dari berbagai daerah yang dipertemukan di kepanitian organisasi. Berdasarkan pengalaman alumni yaitu informan HD, dalam aplikasi dunia kerja kalangan yang akan dijumpai tidak hanya dari satu kalangan namun dari berbagai golongan, jabatan, karakter sehingga membutuhkan keluwesan dalam bergaul, berbicara pada konteks posisi dan tempat yang tepat.

Ngaruh banget ikut organisasi mahasiswa, kita jadi tau ngobrol dengan atasan kayak gimana, bawahan juga, teman sejawat juga kayak apa. Itu ngaruh, jadi walaupun kita ga bisa kita tau cara nanya untuk hal-hal yang gak kita tahu.(Wawancara informan Hd, 14 Januari 2012).

ada orang-orang senior dan lo bawa ide gagasan tanpa buat mereka itu tersinggung. birokrasi kan ada tetep hormat, tetep sopan. apalagi gw auditor, komunikasi itu kan penting orang yang biasa ngobrol, at least kalo lo organisasi ngomong sama sekre, sponsorship nego..itu kerasa banget (Wawancara informan TH, 16 Januari 2012)

Pihak lembaga STAN tidak hanya melaksanakan kurikulum secara formal yaitu proses belajar mengajar di ruang kelas, namun juga berupaya dalam kegiatan ekstrakurikuler baik yang berkoordinasi dengan BEM atau kegiatan yang bersifat individual. Pihak lembaga menyatakan untuk mendukung kegiatan yang sifatnya ekstrakurikuler atau di luar kurikulum formal dilaksanakan dalam bentuk, antara lain :

- 1). Kuliah umum**, diperuntukkan bagi seluruh jenjang dan spesialisasi mahasiswa dengan topik sesuai dengan isu yang berkembang atau mengenai pelajaran ekonomi-akuntansi.
- 2). Praktik kerja lapangan**, mahasiswa ditugaskan untuk magang di tempat yang di pilih berdasarkan pilihan. Untuk pengaturan dan koordinasi tempat praktik kerja lapangan ini dilakukan oleh ketua kelas atau forum ketua kelas yang di bentuk oleh masing-masing spesialisasi. Ketua kelas menjadi tumpuan dari segala kegiatan di lingkup kelas. Ketua kelas dibebani tanggung jawab dalam hal pengautran tempat pkl bagi mahasiswa di tiap kelas, koordinasi dengan pihak sekretariat, dan menjadi perwakilan kelas ketika ada masalah atau yang bersangkutan dengan mahasiswa untuk menghadap ke sekretariat. Praktik kerja lapangan ini juga menjadi salah satu tanggung jawab dari pengembangan akademik untuk mempersiapkan mahasiswa di dunia kerja.
- 3). Bantuan untuk ajang perlombaan**, mahasiswa yang memiliki keinginan dan kemampuan untuk mengikuti lomba akan difasilitasi oleh lembaga dengan sifat selektif dari pihak lembaga untuk mengikuti lomba dimana dan bagaimana.
- 4).** Pihak lembaga stan dalam mengembangkan publikasi ilmiah dalam bentuk penelitian bekerja sama dengan BEM membuat lomba karya tulis bagi mahasiswa STAN untuk meningkatkan daya kemampuan menulis secara ilmiah.

4.3 Budaya sekolah dan belajar di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

4.3.1 Elemen Pembentuk Budaya Sekolah dan Belajar di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Tidak ada definisi yang pasti mengenai definisi sekolah, tidak terlepas dari arti dari budaya itu sendiri menurut Koentjaraningrat merupakan seperangkat kepercayaan, tradisi dan perilaku yang dibagi bersama di dalam kelompok. Dalam konteks budaya sekolah maka budaya sebagai produk dari aktifitas dan interaksi aktor merupakan unsur pembentuk kultur yang dapat memberikan perkembangan di dalam sekolah. Karakteristik budaya sekolah menurut Luthan dan Schein dapat dikonseptualisasikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Elemen-Elemen Budaya Sekolah Di STAN

Elemen	Material (Wujud Fisik)	Seragam “hitam-putih” pegawai negeri	Nilai keseragaman, kesetaraan, kesederhanaan, identitas diri sebagai pegawai negeri
		Sarana/prasana	Pembangunan fisik, alokasi dan realisasi pengeluaran terbesar dalam pembiayaan pendidikan kedinasan
	Kognitif	Teknologi Kk	Minimnya akses teknologi di kampus, wi-fi tidak menyala,
		Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyusunan/ pengembangan kurikulum/bahan ajar dan modul belajar sangat minim untuk pendanaan. ▪ Bahan ajar dan modul tidak banyak di <i>update</i> berdasarkan perkembangan berita dan kondisi aktual ▪ Bahan ajar dan modul yang bersifat spesifik untuk kurikulum STAN di buat oleh Direktur STAN
	Nomatif	Peraturan tertulis	Peraturan menjadi dasar perilaku mahasiswa di sekolah dengan sanksi SP bagi yang melanggar
		Pola interaksi antar aktor	Informalisasi lemah, lemahnya pengawasan akademik untuk mahasiswa. Kehidupan berkelompok mahasiswa berdasarkan asal daerah (organisasi daerah)
		<i>Dominant value</i>	Pegawai negeri memiliki tingkatan jabatan dan golongan yang mempengaruhi hubungan interaksi di kampus.

Sumber : Hasil Temuan Data (Januari-Maret 2012)

Elemen-elemen budaya sekolah pada konteks Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) menjadi fasilitator untuk menyebarkan nilai yang diinformasikan oleh pihak sekolah tentang cara berperilaku sesuai dengan prinsip dan aturan dalam organisasi (e.g., O'Reilly & Chatman, 1996). Melalui elemen-elemen budaya sekolah mahasiswa juga dibiasakan untuk menerima nilai-nilai yang dimiliki secara dominan maupun yang bersifat subkultur di dalam kehidupan kampus, yang merupakan habitus untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi seorang pegawai negeri sipil Departemen keuangan.

4.3.2 Peraturan Tertulis sebagai Pengaturan Kedisiplinan Mahasiswa STAN

Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan pada peraturan dan sanksi yang berlaku dalam lingkungan sekolah. Disiplin didefinisikan sebagai sikap dan perilaku disiplin yang muncul karena kesadaran dan kerelaan kita untuk hidup teratur dan rapi serta mampu menempatkan sesuatu sesuai pada kondisi yang seharusnya. Jadi disiplin disini bukanlah sesuatu yang harus dan tidak harus dilakukan karena peraturan yang menuntut kita untuk taat pada aturan yang ada. Aturan atau tata tertib yang dipajang dimana-mana bahkan merupakan atribut, tidak akan menjamin untuk dipatuhi apabila tidak didukung dengan suasana atau iklim lingkungan sekolah yang disiplin. Disiplin tidak hanya berlaku pada orang tertentu saja di sekolah tetapi untuk semua personil sekolah tidak kecuali kepala sekolah, guru dan staff.

Makna disiplin dalam proses pendidikan mencetak pegawai negeri dapat dijelaskan sebagai bentuk kontrol terhadap perilaku individu untuk mencapai kepatuhan untuk melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk pada perintah atau peraturan yang berlaku. Proses pendisiplinan sebagai bentuk peraturan dari pihak lembaga STAN kepada mahasiswa yang merupakan calon pegawai negeri dapat dibedakan menjadi dua, antara lain disiplin mengenai atribut kepegawaian dan akademis.

1. Penggunaan atribut kepegawaian

Peraturan mengenai tata tertib berpenampilan mahasiswa STAN di atur dalam Pasal 4 yang menjelaskan bahwa setiap mahasiswa wajib:

- a. Berpakaian rapi, sopan, dan bersih;
- b. Mengenakan kemeja lengan pendek/panjang motif polos warna putih, biru muda, abu-abu muda, atau "cream", celana panjang warna gelap, dan ikat pinggang bagi pria;
- c. Mengenakan busana blus lengan pendek atau panjang motif polos warna putih, biru muda, abu-abu muda, atau "cream", dan rok warna gelap bagi wanita;
- d. Memasukkan baju ke dalam celana panjang bagi pria dan ke dalam rok bagi wanita, kecuali yang berjilbab;
- e. Memakai sepatu sebagaimana mestinya (lengkap dengan kaos kaki bagi pria).

Peraturan mengenai larangan terkait dengan atribut kepegawaian di atur dalam pasal 5, antara lain:

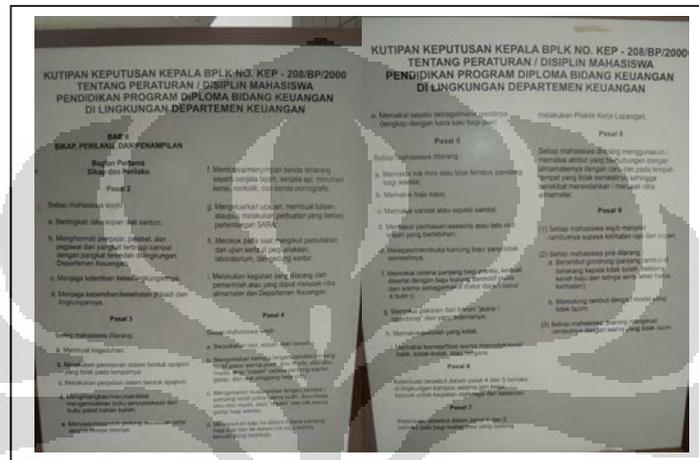
- a. Memakai rok mini atau blus tembus pandang bagi wanita;
- b. Memakai baju kaos;
- c. Memakai sandal atau sepatu sandal;
- d. Memakai perhiasan/aksesoris atau tata rias wajah yang berlebihan;
- e. Melepas dan membuka kancing baju yang tidak semestinya;
- f. Memakai celana panjang bagi wanita, kecuali disertai dengan baju kurung bermotif polos dan warna sebagaimana diatur dalam pasal 4 butir c;
- g. Memakai pakaian dari bahan "jeans courdoray" dan yang sejenisnya;
- h. Memakai pakaian yang ketat;
- i. Memakai kemeja/blus warna mencolok motif batik, kotak-kotak, atau bergaris.

peraturan mengenai atribut kepegawaian berikut dengan seragam yang harus dikenakan oleh mahasiswa di atur berdasarkan keputusan menteri keuangan. untuk penyampaian peraturan ini dilakukan saat penerimaan

mahasiswa baru. Peraturan penampilan mahasiswa ini juga diberitahukan melalui papan pengumuman di gedung C lantai 1, seperti gambar di bawah ini:

Gambar 4.2

Peraturan mengenai penampilan mahasiswa di atur pada keputusan menteri yang dicetak dalam bentuk majalah dinding terletak di gedung C lantai 1.



Sumber : Dokumen pribadi peneliti

Keputusan Kepala BPLK nomor: 208/BP/2000 tentang Peraturan Disiplin Mahasiswa Prodi Bidang Keuangan di Lingkungan Departemen Keuangan, Direktur STAN telah menerbitkan Surat Edaran nomor: SE-09/PP.7/2008 tanggal 26 Juni 2008 tentang Pemakaian Seragam Harian Program Diploma Keuangan Spesialisasi Kepabeanaan dan Cukai. Surat Edaran tersebut dikeluarkan atas proposal yang diajukan oleh mahasiswa Prodi I dan III Keuangan Spesialisasi Bea dan Cukai melalui Kepala Pusdiklat Bea dan Cukai kepada Direktur STAN.

Pada saat ini mahasiswa Prodi I dan III Spesialisasi Kepabeanaan dan Cukai mengenyam ilmu/berkuliah di Pusdiklat Bea dan Cukai dan untuk lebih mendekatkan kepada institusi DJBC (Direktorat Jenderal Bea dan Cukai) yang merupakan institusi dengan penggunaan pakaian dinas semi militer, maka mahasiswa Prodi I dan III Spesialisasi Bea dan Cukai mengajukan proposal penggunaan seragam kuliah harian. Dengan diterbitkannya Surat Edaran tersebut, mahasiswa Prodi I dan III

Keuangan Spesialisasi Bea dan Cukai telah mempunyai seragam kuliah harian dan merupakan pioneer penggunaan seragam kuliah di antara spesialisasi-spesialisasi yang berada di bawah naungan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN).



Gambar 4.3.

Seragam dan atribut untuk mahasiswa STAN di kampus STAN, Bintaro.

Sumber :Dokumen pribadi peneliti

Peraturan mengenai penggunaan seragam khusus bagi mahasiswa STAN yang sudah lama dipraktikkan sudah menjadi ciri khas karakter mahasiswa stan dengan kemeja putih dan celana/rok hitam. Kesan rapi dan khas pegawai negeri ini kemudian yang memberikan citra tersendiri bagi mahasiswa STAN. Selain ideologi seperti semi militer yang seringkali diberlakukan di pendidikan kedinasan seperti IPDN, AMG, Spealisasi Bea Cukai di STAN, ciri khas lain yang memberikan karakteristik pada sekolah kedinasan yaitu seragam sebagai atribut yang melekat pada status mahasiswa yang juga merupakan calon pegawai negeri.

Peraturan disiplin mengenai tata cara penampilan dan akademis tidak hanya dilakukan oleh pihak pengembangan akademis sebagai pihak yang di anggap bertanggung jawab dalam pelaksanaan pendisiplinan. Berkaitan dengan pemberitaan kasus gayus Tambunan pada tahun 2010 memberikan dampak pada perubahan cara Pendisiplinan yang di nilai oleh sebagian

mahasiswa lebih ketat dilakukan oleh spesialisasi Pajak di STAN seperti penggunaan atribut identitas yang harus digunakan, pemeriksaan pada saat masuk gedung belajar yaitu di gedung C. Hal ini perlu dilakukan untuk membiasakan diri mahasiswa untuk disiplin dan menjalankan peraturan sebagai bentuk kebiasaan sehari-hari. Cara pendisiplinan dengan menggunakan aparat keamanan yaitu satpam di depan gedung ini hanya diberlakukan bagi mahasiswa diploma III spesialisasi pajak. berbeda halnya dengan mahasiswa diploma III spesialisasi akuntansi, lebih bebas untuk tidak menggunakan identitas mahasiswa karena tidak adanya penjagaan dan pemeriksaan rutin dan setiap hari.

Norma kedisiplinan menjadi cara yang cukup efektif diterapkan pada sekolah kedinasan seperti IPDN (Institut Pendidikan Dalam Negeri), AMG (Akademi Meteorologi Geofisika). Salah satu unsur penting dalam menerapkan kedisiplinan yakni cara dan prosedur untuk menyampaikan peraturan kepada subyek yang dikenai peraturan tersebut (Hilarius, 2005). Penyampaian pengetahuan di ruang kelas misalnya untuk spesialisasi pajak, pengajar di nilai lebih *killer* dibandingkan dengan pengajar spesialisasi lainnya.

“brensek.....itu udah jadi kata-kata yang biasa itu dikelas, ya walaupun ini sekali lagi pendekatannya oknum yah, artinya ga semua juga dosen ngomongnya kayak gitu” (Wawancara tidak berstruktur, 12 Maret 2012)

Penggunaan kata-kata kasar kepada mahasiswa walaupun hanya oleh oknum tertentu memberikan kesan dan makna *powerless* bagi mahasiswa. Mahasiswa menerima perlakuan tersebut karena tidak ingin memiliki masalah yang jauh dengan pihak-pihak yang memiliki *power* untuk membahayakan posisi mahasiswa. Menerima dan mematuhi apa yang harus diterima sebagai posisi *powerless* menyiratkan makna bahwa kedudukan pangkat berperan dalam dasar perilaku di sekolah. Kedudukan berdasarkan jabatan, golongan dengan simbolisasi kuat merepresentasikan

pihak yang memiliki *power* dan kewenangan untuk menggunakan cara-cara mendidik calon pegawai negeri tersebut.

Cara pendisiplinan mahasiswa yang menjadi sebuah rutinitas dan mencirikan spesialisasi pajak ini tidak terlepas dari konsekuensi dari kasus penyelewengan oknum pegawai pajak yang juga lulusan STAN memberika citra negatif yang melekat. Mulai dari instansi kerja, lulusan spealisasi pajak hingga mahasiswa yang sedang mendapatkan pendidikan di STAN memberlakukan slogan yang di kenal dengan “kami sedang tiarap”. Ungkapan ini mengisyaratkan sebuah upaya pencegahan korupsi di lihat dengan pendekatan sistem sebagai sebuah *pilot project* yang dimotori tidak hanya oleh institusi kerja namun juga di latih sejak menjadi calon pegawai negeri.

2. Peraturan pendisiplinan akademis Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Secara akademis, Mahasiswa dinyatakan lulus apabila tiap semester :

1. Telah menyelesaikan seluruh SKS yang dipersyaratkan
2. Tidak memperoleh nilai D pada MKU (Mata Kuliah Umum) dan MKK (Mata Kuliah Keahlian), lebih dari 2 nilai D pada MKDK (Mata Kuliah Dasar Keahlian), atau nilai E pada semua mata kuliah
3. Memperoleh IP minimal 2,00 pada akhir Semester Ganjil dan 2,60 pada akhir Semester Genap

Mahasiswa yang tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas akan dikeluarkan (Drop Out) dari pendidikan. Penentuan kelulusan ini diatur dalam Keputusan Kepala Badan Diklat Keuangan No.KEP-207/BP/2000 tanggal 28 Agustus 2000 tentang Ketentuan-ketentuan Pengelolaan / Penyelenggaraan Pendidikan Program Diploma Bidang Keuangan di Lingkungan Departemen Keuangan.Selain itu setiap Mahasiswa STAN terikat dengan peraturan disiplin sebagaimana ditentukan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil dan Keputusan Kepala Badan Diklat Keuangan No.KEP-

208/BP/2000 tanggal 28 Agustus 2000 tentang Peraturan Disiplin Mahasiswa Pendidikan Program Diploma Bidang Keuangan di Lingkungan Departemen Keuangan

Untuk mahasiswa yang berurusan terkait dengan sanksi akademik seperti kehadiran yang melebihi batas maksimum kehadiran, nilai tidak mencukupi (D) maupun sanksi non akademik seperti berkelahi akan di panggil dan di proses untuk tindak lanjut sanksi SP di gedung M. Batas maksimum pemberian SP mahasiswa dua kali, setelah itu mahasiswa akan mendapatkan sanksi *drop out*. Gedung M merupakan gedung yang dikhususkan untuk kegiatan kantor direktur, sekretariat, tata usaha, akademik dan sebagainya memang tidak digunakan untuk perkuliahan. Bila melihat kondisi gedung M memang tampak eksklusif, terkesan mahal dengan *furniture* seperti meja, sofa yang digunakan, memiliki taman kecil sebagai *smoking area* yang bersifat outdoor, setiap kepala bagian memiliki dua sekretaris yang berada di depan ruangan masing-masing. Untuk urusan pelanggaran peraturan yang sudah menjadi keputusan direktur stan memang akan dijalankan untuk memberikan efek jera kepada mahasiswa. Untuk sistem *drop out* sendiri, pengambilan keputusan bagi mahasiswa yang *drop out* dilakukan melalui rapat kelulusan yang dihadiri seluruh pengajar dan pihak sekretariat. Setelah keputusan diperoleh, nama-nama mahasiswa yang dinyatakan keluar karena tidak mencapai standar kelulusan akan diinformasikan kepada ketua kelas. Penyampaian sanksi *drop out* ini bisa disampaikan oleh pihak sekretariat atau ketua kelas.

Hubungan antara pihak sekretariat sebagai koordinasi kepatuhan dan ketaatan peraturan dengan mahasiswa tidak tampak memiliki hubungan yang sering bertemu dan berkomunikasi. Hubungan yang terjalin dengan pihak sekretariat hanya dilakukan oleh ketua kelas dan itupun ketika adanya permasalahan kelas, mahasiswa dan sebagainya. Selebihnya tidak ada yang jelas dan tegas mengetahui siapa saja yang memiliki andil dalam memeriksa kepatuhan dan ketaatan mahasiswa. Hampir tidak adanya

kontak komunikasi antara pegawai dengan mahasiswa menunjukkan hubungan impersonal di dalam lingkungan sekolah.

Penerapan disiplin dengan pemberlakuan sanksi dengan maksimal hukuman *drop out* pada bagi mahasiswa dijadikan sebagai bentuk pembiasaan untuk cara berperilaku kelak nantinya di instansi kerja. Apabila mulai dari menjadi mahasiswa memicu perkelahian hingga terjadi perkelahian maka lembaga STAN melihat ini merupakan tindakan yang merugikan secara pribadi, instansi serta mempengaruhi kualitas lulusan STAN yang selama ini stan sebagai bentuk eksistensi STAN sebagai pendidikan kedinasan. Begitupun dengan ketidakhadiran mencapai batas maksimal akan merugikan instansi kerja nantinya apabila mulai dari sekarang menjadi mahasiswa tidak bisa menaati peraturan dan tidak dapat memecahkan masalah pribadi untuk datang tidak telat dan menjalankan kewajibannya dengan status mahasiswa.

Menurut pihak lembaga STAN juga menegaskan bahwa stan memang dijadikan sebagai bentuk modeling bagi mahasiswa yang sedang mengenyam pendidikan di STAN untuk dapat menyesuaikan dirinya di lingkungan kerja nantinya. Ketatnya berbagai peraturan yang mengikat mahasiswa dikondisikan sebagai lingkungan kerja birokrasi yang penuh dengan peraturan dan kewajiban yang mengikat mahasiswa. Proses pembiasaan menjadi tujuan dari pihak lembaga STAN untuk mengkondisikan dan membiasakan diri mahasiswa menerima berbagai tekanan yang bersifat dari luar individu (peraturan, perkuliahan) hingga dari dalam individu (stress, banyak tugas, manajemen waktu) untuk dapat bertahan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan sosial

4.3.3 Aspek pendanaan penyelenggaraan pendidikan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

Sejak ditetapkannya STAN sebagai satuan kerja yang menerapkan pengelolaan keuangan dengan status BLU (badan layanan umum) penuh dengan dasar keputusan menteri keuangan nomor 71/KMK.05/2008

tanggal 31 maret 2008, STAN sudah dapat melaksanakan pola pengelolaan keuangan badan layanan umum (PK-BLU) yang berarti sudah dapat mencari dan menggunakan langsung Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) untuk pembiayaan kegiatan STAN. Perubahan status satuan kerja ini juga berdampak pada penambahan unit kerja divisi yang membawahi program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri kerja sama dengan Pemerintah Daerah

Penerimaan Negara bukan pajak (PNBP) BLU STAN pada tahun 2010 mencapai Rp 22.983.635.464,00. Realisasi pendapatan ini mengalami kenaikan sebesar 32,80% jika dibandingkan dengan pendapatan tahun 2009 sebesar Rp 17.307.339.324,00. Pencapaian ini karena kenaikan tarif pendaftaran USM STAN 2010, kenaikan jumlah pendaftar USM, serta pendapatan dari kerjasama diklat. Untuk pendanaan pendidikan diploma bidang keuangan kementerian keuangan ini memang dibiayai oleh Negara melalui apbn sebesar Rp 65.783.975.996,00. Secara finansial, STAN mulai sejak tahun 2008 tidak hanya mendapatkan pendanaan dari Negara, status BLU memberikan keleluasaan dalam hal pengelolaan pendanaan di kampus stan untuk kegiatan kemahasiswaan.

Transisi status STAN yang sebelumnya perguruan tinggi negeri menjadi BLU¹⁹ memberikan fleksibilitas bagi Lembaga STAN untuk memperoleh penerimaan pendanaan tidak hanya berasal dari pajak Negara, salah satu produk dari status lembaga STAN yaitu BLU yaitu kerjasama pendidikan oleh Pemerintah Daerah bagi pegawai negeri daerah

¹⁹Satuan kerja STAN yang menerapkan pengelolaan keuangan dengan status BLU penuh dengan Ketentuan Menteri keuangan Nomor 71/KMK.05/2008 tanggal 31 maret 2008, STAN sudah dapat melaksanakan Pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU) yang berarti sudah dapat mencari dan menggunakan langsung penerimaan PNBP untuk pembiayaan kegiatan STAN. Penyesuaian status kelembagaan BLU STAN merupakan alternatif yang di pilih untuk menyikapi Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2010 tentang Pendidikan Kedinasan memberikan implikasi pada kelembagaan STAN sebagai Pendidikan profesi Kementrian. Berdasarkan definisi menurut PP No 14 Tahun 2010, STAN tidak bisa dikategorikan sebagai pendidikan kedinasan, sehingga untuk menyesuaikan berdasarkan ketentuan peralihan peraturan pemerintah tersebut STAN menempuh alternatif untuk menunda status Badan Hukum Pendidikan(BHP) sampai terbitnya revisiatatau peraturan baru tentang BHP dan Pendidikan Kedinasan.

dalam pengembangan kapabilitas akuntansi publik. Bagi mahasiswa status BLU memberikan sebuah negosiasi untuk *bargain* kegiatan kemahasiswaan yang sebelumnya Lembaga tidak memberikan alokasi pembiayaan kegiatan kemahasiswaan. Status BLU yang dimiliki STAN memberikan ruang bagi kegiatan kemahasiswaan untuk dimasukkan ke dalam permintaan alokasi dana program kerja tahunan yang diajukan STAN sebagai unit pendidikan di bawah BPPK kepada Departemen Keuangan.

Berdasarkan realisasi pengeluaran tahun 2010, pengeluaran terbesar ada pada pembangunan fisik dalam rangka peningkatan sarana/prasarana. Di mulai dari tahun 2009 pembangunan fisik menjadi fokus utama dan masih berjalan hingga kini, walaupun mahasiswa masih mengeluhkan sarana gedung D yang masih digunakan sebagai ruang kelas dengan kondisi yang tidak kondusif dan sangat berbeda fasilitasnya dengan gedung lain. Hal ini dikarenakan pembangunan fisik yang diutamakan lebih kepada gedung baru dan gedung lama tidak semuanya diperbaiki. Untuk gambaran perbedaan gedung baru yang di bangun dan gedung lama.

Posisi *bargain* yang dimiliki mahasiswa terutama organisasi kemahasiswaan pada masa transisi status kelembagaan STAN menjadi Badan Layanan Umum diakui oleh informan TH yang juga merupakan petinggi organisasi kemahasiswaan di STAN yang menyatakan

“..kalo kami mau ngadain lomba atau we need more fun ya kita ke lembaga keuangan BEM, jadi cenderung kita mandiri yah. Atau gak kadang kita tanya kan sekarang BEM ini BLU yah jadi lebih fleksibel dibandingin dengan pendanaan APBN, kadang nanya ada gak sih spare untuk pengembangan sumber daya tapi untuk mahasiswanya karena kan memang ada yah tapi biasanya diberikan kepada dosen dan nanti dosen yang berikan langsung ke mahasiswanya. Kalo peminjaman keuangan ya kita ke tata usaha atau kalo saya karena Presma koordinasinya saya informal dateng ke Direktur sih misalnya ada isu besar atau acara besar jadi dibicarin..” (wawancara dengan informan TH, 12 Januari 2012)

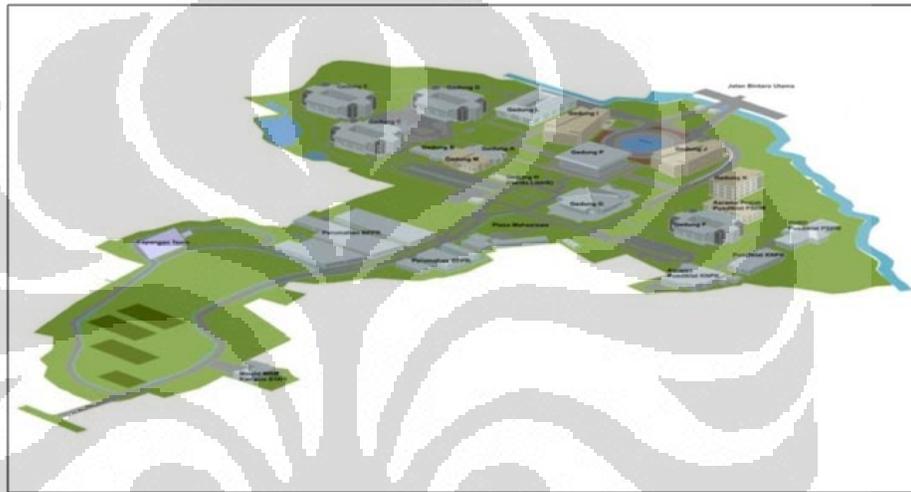
Diskusi mengenai kegiatan kemahasiswaan dengan basis organisasi formal (BEM), organisasi daerah, dan kegiatan individu oleh Direktur STAN sebagai penanggung jawab utama aktivitas di kampus STAN hanya diwakili oleh Presiden mahasiswa sebagai eksekutor dan penanggung jawab dalam setiap kegiatan di kampus STAN. Segala bentuk kegiatan yang bersifat kemahasiswaan yang berasal dari organisasi kampus tidak secara langsung didukung oleh Direktur karena penanganan acara diberikan kewenangan penuh oleh presiden Mahasiswa sebagai wakil suara mahasiswa.

Dukungan materi atau finansial yang diberikan lembaga STAN kepada organisasi kemahasiswaan sifatnya tidak rutin, artinya hanya acara tertentu yang dinegosiasikan atau dibicarakan lebih lanjut oleh Presiden Mahasiswa STAN beserta wakilnya kepada pihak Lembaga STAN untuk didukung dalam hal finansial. Pihak Lembaga STAN juga dirasa cukup selektif dalam mendukung kegiatan organisasi kemahasiswaan, tidak semua acara dan kegiatan dapat diberikan bantuan dana. Termasuk di dalamnya kesekretariatan dan bidang masing-masing yang membawahi spesialisasi masing-masing. Kegiatan yang diselenggarakan oleh BEM yang didukung penuh oleh pihak Lembaga STAN kini yaitu Perlombaan Jurnal Ilmiah untuk internal mahasiswa STAN yang ditujukan untuk memperkaya dan menambah publikasi ilmiah STAN yang masih sangat terbatas.

Bagi sebuah perguruan tinggi kedinasan yang mengalami transisi menjadi Badan Layanan Umum (BLU) merupakan sebuah batu loncatan, langkah awal kemandirian membangun perguruan tinggi yang tidak hanya berpaku pada pendanaan yang bersumber dari Pajak Negara. Perguruan tinggi yang sudah berstatuskan BHMN, seperti Universitas Indonesia akan memiliki keleluasaan yang lebih fleksibel karena sifatnya yang semi privat sehingga tidak perlu lagi untuk melakukan permintaan dengan Departemen yang berwenang untuk alokasi dana program kerja.

4.3.4 Kondisi fisik dan lingkungan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

Sekolah Tinggi Akuntansi Negara memiliki gedung dan bangunan sejumlah 83 unit yang berdiri di atas lahan seluas 211.268 m² (data berdasarkan hasil pengukuran badan pertanahan Nasional tahun 2010), 9 unit kendaraan roda dinas, 6 unit sepeda motor, 509 personal computer (PC) dan 35 unit rumah dinas. Keberadaan asset tersebut telah berada dalam status laporan barang milik Negara.



Gambar 4.4: Denah Lokasi Kampus STAN, Bintaro-Tangerang
sumber : www.stan.ac.id

Kampus STAN pada tahun 2009 mengalami pembangunan fisik dengan pembangunan gedung baru untuk perkuliahan (Gedung I, J,K) dan gedung pusklat (pusat pendidikan pelatihan) untuk penyelenggaraan Pendidikan Pelatiagan (Diklat) untuk pegawai negeri kerja sama dengan Pemerintah daerah. Gedung yang digunakan untuk perkantoran pegawai stan antara lain, gedung A merupakan kantor kesekretariatan tiap bidang spealisasi, gedung b untuk ruang pengajar, gedung M untuk kantor pimpinan Direktur, kepala sekretariat, bidang tata usaha, pengembangan akademis.

Gedung yang sering digunakan untuk perkuliahan mahasiswa yaitu Gedung C, D, E, I, J dan L. Gedung C biasanya diperuntukkan bagi mahasiswa spealisasi akuntansi tingkat satu, gedung D untuk mahasiswa akuntansi tingkat dua. Gedung E untuk mahasiswa spealisasi pajak dan PBB

tingkat satu sampai tiga. Gedung I dan J lebih banyak digunakan untuk spesialisasi anggaran, akuntansi tingkat tiga. Gedung L merupakan laboratorium komputer, digunakan oleh semua spesialisasi yang menggunakan fasilitas komputer dalam materi kuliah seperti sistem informasi manajemen, sistem informasi akuntansi dan sebagainya.

Untuk fasilitas penunjang mahasiswa dialokasikan di gedung P untuk perpustakaan. perpustakaan berisikan buku-buku penunjang materi kuliah, jurnal, dan skripsi mahasiswa STAN yang telah lulus. melihat kondisi perpustakaan sejak pembangunan dan renovasi tahun 2009 tidak banyak memberikan perubahan untuk perpustakaan. tidak ada pembaruan jenis dan jumlah persediaan buku bagi mahasiswa. tidak banyak juga mahasiswa pengunjung perpustakaan, selain karena sedang perbaikan sistem juga karena pengajar membiasakan mahasiswa untuk meng *copy* bahan ajar materi dalam bentuk *softcopy* di email, mailist, sumber internet dan dalam bentuk buku yang dimiliki pengajar.

Gambar 4.5

Perpustakaan STAN sejak tahun 2010 tidak banyak perubahan signifikan pada buku maupun publikasi ilmiah. Hingga kini perpustakaan belum bisa digunakan secara efektif oleh mahasiswa STAN



Plasa mahasiswa, merupakan tempat makan atau kantin yang dimiliki oleh kampus STAN. lokasinya berada di tengah-tengah kampus. diakui sebagai tempat makan utama kampus STAN selain warung-warung makan masyarakat local yang berada di lingkungan kampus, plasa mahasiswa sangat sedikit menyediakan tempat duduk. bangku dan meja yang sudah tersedia juga banyak yang sudah tidak layak pakai atau banyak yang rusak dan patah kaki bangkunya. ketika di konfirmasi, plasa mahasiswa ini sangat sedikit diperhatikan oleh pihak lembaga STAN. perbaikan dan penambahan kursi dan meja di plasa mahasiswa juga dilakukan oleh BEM pada tahun 2010 dari sumbangan mahasiswa. semenjak pembangunan STAN pada tahun 2009, seluruh unit kegiatan mahasiswa yang tidak lagi diijinkan menggunakan ruangan kerja, seperti di ruang-ruang bawah tangga Gedung memilih untuk menjadikan plasa mahasiswa sebagai tempat berkumpul dan mengadakan kegiatan mahasiswa.

Pembangunan bangunan gedung baru juga dilakukan antara lain, Asrama prajab pusklat, PHRD pusklat PSDM (pengembangan Sumber Daya Manusia), asrama pusklat knkp, gedung J, K, L dan M. Perumahan dinas BPPK, perumahan dinas yang berada di dalam kawasan lingkaran dalam STAN ini diperintukkan bagi pegawai BPPK khususnya pengajar STAN.

4.3.5 Aspek sumber daya

Di tinjau dari segi kuantitas sumber daya manusia, sampai dengan 31 Desember 2010, sekolah tinggi akuntansi Negara memiliki pegawai tetap sebanyak 136 orang yang terdiri dari pejabat struktural 14 orang, pelaksana 97 (termasuk cpns) orang dan pejabat fungsional (widyaiswara) 25 orang. Di samping itu pegawai honorer sebanyak 13 orang, satpam sebanyak 40 orang dan petugas *cleaning service* sebanyak 40 orang.

4.3.6 Pola Interaksi Antar Aktor

Analisa pemangku kepentingan

Berdasarkan pendekatan sistem, perguruan tinggi adalah bagian atau unsur dari sistem yang besar. Sebagai suatu sistem, maka perguruan tinggi saling

berinteraksi dengan semua pihak yang terkait (stakeholders).Oleh karena itu keberadaan perguruan tinggi dipengaruhi oleh/dan mempengaruhi semua pemangku kepentingan tersebut.Setiap unsur ini memiliki kepentingan dan kekuasaan sebagai posisi dalam sistem yang besar.

Tabel 4.4
Kelompok Pemangku Kepentingan di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara

Pemangku kepentingan	Kepentingan	Kekuasaan
Kelompok primer:		
1. Mahasiswa	Memperoleh pendidikan berkualitas sesuai dengan kriteria untuk menjadi pegawai negeri. Memperoleh pelayanan yang memuaskan	Melakukan kegiatan ekstrakurikuler
2. Alumni	Menggunakan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki untuk memperoleh pekerjaan Meneruskan pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki untuk di share kepada mahasiswa yang masih aktif bersekolah	Membuat penilaian dan kontrol bagi perguruan tinggi Menyediakan mekanisme kerja bagi mahasiswa Memberikan informasi dan bentuk pengetahuan mengenai praktik dunia kerja
3. Sekretariat STAN	Mengelola PT dengan efektif dan efisien serta mampu menghasilkan lulusan yang memenuhi kompetensi pegawai negeri di lingkungan Departemen Keuangan. Mengelola keuangan yang berasal dari apbn. Terdiri dari :	Mengadakan ujian saringan masuk sebagai mekanisme rekrutmen calon pegawai negeri sipil
4. Tenaga pengajar	Mengembangkan ilmu serta profesionalitas sesuai tuntutan jaman Memperoleh gaji/upah	Mengadakan mogok atau tuntutan
5. Karyawan		
Kelompok sekunder		
1. Pemerintah	Mengharapkan pegawai negeri sipil yang memiliki kemampuan dan kompetensi dalam tata kelola pemerintahan Mengharapkan pertumbuhan ekonomi	Pengambil kebijakan Mengeluarkan berbagai aturan
2. Masyarakat	Mengharapkan peran serta PT dalam program kesejahteraan masyarakat Menjaga kesehatan lingkungan	Menekan kampus melalui kampanye negatif Melakukan aksi kekerasan seperti penutupan jalan akses
3. Media massa	Menginformasikan semua kegiatan PT yang berkaitan dengan isu etika, nilai-nilai, kesejahteraan	Mempublikasikan berita negatif yang mampu merusak citra kampus STAN
4. Orang tua/wali	Memperkirakan pendidikan anak agar memperoleh masa depan yang baik, pekerjaan yang aman dari segi gaji dan karir.	Boikot, keluhan terhadap kinerja lembaga perguruan tinggi

Sumber : Hasil temuan data lapangan, Desember-April 2012

Kementerian keuangan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menyelenggarakan pendidikan secara konsisten sebagai proses seleksi dan rekrutmen pegawai. Proses seleksi rekrutmen ini bersifat massiv dan diselenggarakan di seluruh wilayah Indonesia, terutama di kota-kota besar

yang memiliki intansi keuangan publik seperti KPP, pajak dan sebagainya. Penyelenggaraan di berbagai kota ini juga dimaksudkan untuk menerima pegawai yang bersedia penempatan di seuruh unit kerja kementerian keuangan. Seiring dengan perkembangan STAN yang menyalurkan pegawai negeri maka permintaan penyaluran tenaga kerja tidak hanya dari unit kerja kementerian keuangan namun juga Badan pemeriksa keuangan (BPK) dan Badan Pelatihan dan Pendidikan (BPPK)

Kualitas sekolah dihasilkan dari pembentukan karakter kedisiplinan. Karakter kedisiplinan dapat dilihat dari segi penampilan, kerapihan, hingga etos kerja yang mampu menghadapi tantangan dan resiko di tempat kerja. Nilai kedisiplinan ini yang kemudian menjadi nilai utama yang di transfer oleh pihak lembaga STAN oleh mahasiswa melalui budaya sekolah oleh mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil. Pembentukan nilai dan karakter mahasiswa tidak terlepas dari peranan elemen pengajar sebagai pihak yang melakukan tatap mata melalui pemberian materi belajar. pihak pengajar di anggap sebagai pihak yang memiliki signifikan peran terkuat dalam hal pembentukan nilai bagi mahasiswa. Oleh karena pengajar terutama yang berstatuskan widyaiswara memiliki modal yang kuat dalam hal *stock of knowledge* dari pengalaman kerja selama kurang lebih sepuluh tahun sehingga melegitimasi kekuatan untuk mentransfet nilai kepada mahasiswa.

Pola interaksi antar pemangku kepentingan (Kelompok primer)

4.3.5.i Interaksi dengan Direktur STAN

Direktur berkantor di gedung m, kehadirannya di STAN hanya pada hari senin dan rabu selebihnya direktur stan berkantor di Mulawarman yaitu di kantor BPPK. Direktur hanya menangani masalah kebijakan stan tidak sepenuhnya mengetahui operasionalisasi tekhnis pendidikan di STAN. Hanya Presiden Mahasiswa (Presma), Wapresma dan lembaga pers mahasiswa yang bisa berkomunikasi secara intensif dengan direktur untuk perizinan acara, diskusi kegiatan kemahasiswaan atau isu yang sedang dibicarakan di kampus.

Secara teoritis kepemimpinan (leadership) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, kerna kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya (Hasibuan, 1996), atau dengan kata lain di bawah sebuah kepemimpinan maka anggota atau pegawai akan memiliki sense of belonging bersama untuk menjadi sebuah tujuan bersama. Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dan orang-orang di luar kelompok atau organisasi. esensi kepemimpinan dalam hal ini terdiri dua, yaitu :

- a. Kemampuan mempengaruhi tata kelakuan orang lain
- b. Adanya pengikut yang dapat dipengaruhi baik oleh ajakan, anjuran, bujukan, sugesti, perintah, saran atau bentuk lainnya.
- c. Adanya tujuan yang hendak di capai

Menurut penjelasan PP 10/1979 huruf (h) dikatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pegawai negeri sipil untuk meyakinkan orang lain, sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

Untuk sosok pemimpin di STAN dibedakan antara direktur sebagai *the strategic apec* atau top management, manajemen tingkat puncak dan kepala sekretariat sebagai *the middle line*, yang menghubungkan manajer tingkat atas dengan bagian operasional. Direktur stan selaku pimpinan tertinggi memiliki tanggung jawab atas

tercapainya tugas pokok dan fungsi stan. Kepala secretariat bertanggung jawab melaksanakan fungsi penunjang guna kelancaran dan terselenggaranya aktivitas operasional pengajaran dan pembelajaran di stan. Kepala secretariat dalam melaksanakan tugasnya di bantu oleh kepala Sub Bagian (Kassubag) tata usaha dan keuangan, kasubbag kepegawaian dan peralatan, dan kasubbag perpustakaan, yang memiliki tugas dan wewenang sesuai dengan jabatannya. Dalam bidang akademis terdiri dari tiga akademis yaitu

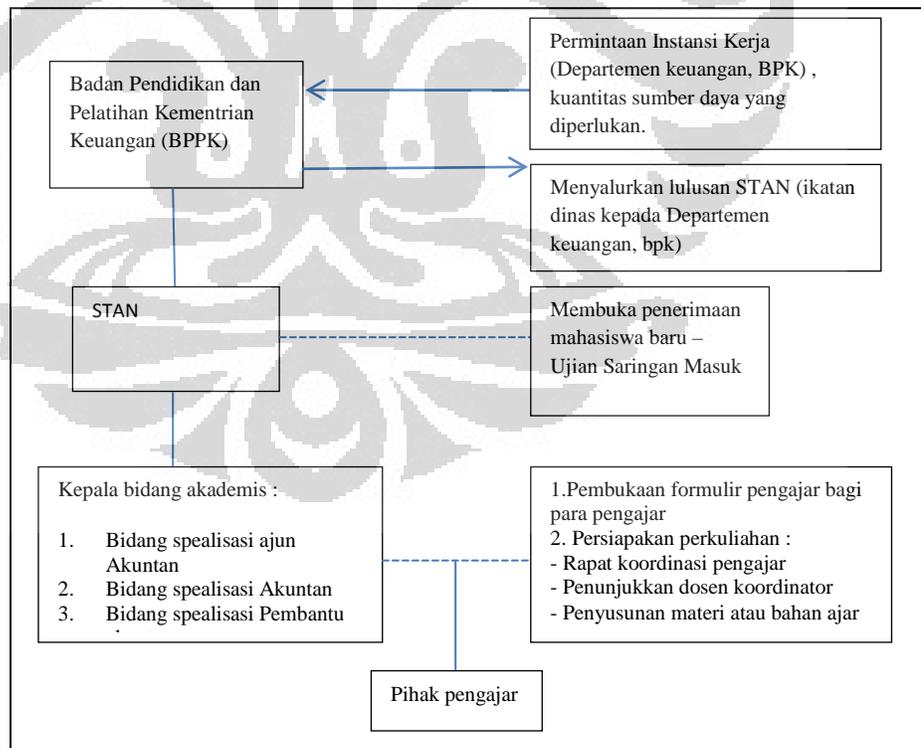
1. Kepala bidang akademis pendidikan ajun akuntan, bertanggung jawab untuk merencanakan dan mempersiapkan penyelenggaraan sampai evaluasi kegiatan perkuliahan pada program diploma III keuangan spealisasi akuntansi, kepabeaan dan cukai
2. Kepala bidang akademis pendidikan pembantu akuuntan memiliki tanggung jawab merencanakan dan persiapan penyelenggaraan sampai evaluasi kegiatan perkuliahan pada program diploma III spealisasi administrasi perpajakan, pbb/penilai.
3. Kepala bidang akadmeis pendidikan akuntan memiliki tanggung jawab merencanakan dan mempersiapkan penyelenggaraan sampai evaluasi kegiatan perkuliahan diploma IV keuangan spealisasi akuntansi.

Setiap bidang spealisasi memiliki otonomi tersendiri dalam merencanakan, menentukan, dan menyelenggarakan kegiatan perkuliahan pada tiap masa perkuliahan dengan tetap mengacu pada ketentuan akademis STAN, misalnya kalender akademik, jadwal ujian. Program diploma III spesialisasi akuntansi yang masuk ke dalam pendidikan ajun akuntan merupakan spealisasi dengan jumlah peserta mahasiswa terbanyak mencapai 1642 mahasiswa²⁰ berbeda dengan spealisasi lainnya yang kurang lebih terdiri dari lima ratus peserta mahasiswa. Diberikannya otonomi atau kebebasan setiap bidang

²⁰Laporan Kinerja Akuntabilitas Sekolah Tinggi Akuntansi Negara Tahun 2008

spealisasi dalam merencanakan dan menyelenggarakan kegiatan perkuliahan memberikan perbedaan pula pemberlakuan peraturan yang sudah ada untuk dilakukan oleh mahasiswa. Sebagai contoh bidang pembantu akuntan spealisasi Pajak program diploma III menyiapkan petugas keamanan satpam untuk berjaga di depan gedung A guna memeriksa kelengkapan seragam dan tanda pengenal mahasiswa yang wajib digunakan oleh tiap mahasiswa STAN. Cara penerapan peraturan yang bisa dikatakan ketat ini tidak dilaksanakan oleh bidang spealisasi lainnya seperti akuntansi, anggaran, pbb/penilai. Cara penerapan peraturan yang lebih ketat yaitu dengan penerapan semi militer yaitu spealisasi bea cukai yang diselenggarakan di Rawamangun untuk kemudahan akses dengan penempatan kerja kelak.

Bagan 4.1
 Proses interaksi Direktur dan Pegawai STAN dalam persiapan kurikulum perkuliahan tahun ajaran baru



Sumber : Hasil Olahan Temuan Data, Januari-April 2012

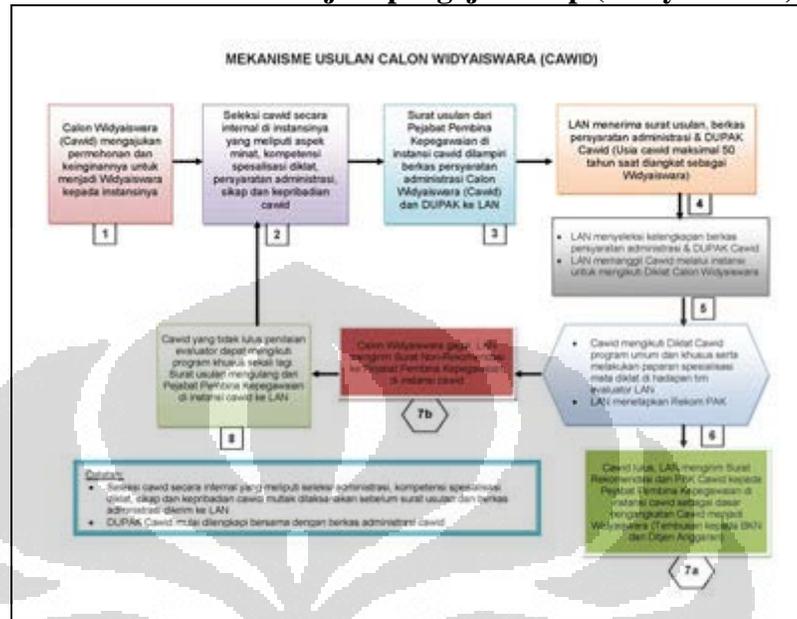
4.3.5.ii Pihak pengajar

Pihak pengajar untuk Sekolah Tinggi Akuntansi Negara atau pendidikan kedinasan diprioritaskan merupakan seorang Widyaiswara. Oleh karena salah satu kendala yang kini dihadapi Lembaga STAN adalah kurangnya sumber daya pengajar yang berstatuskan Widyaiswara, maka untuk memenuhi kebutuhan mengajar STAN membuka pengajar yang sifatnya tidak tetap atau honorer disesuaikan dengan materi akuntansi publik pihak pengajar di ambil dari lembaga-lembaga tempat instansi kerja STAN seperti Pusdiklat, BPPK.

Pengertian Widyaiswara adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang diangkat sebagai pejabat fungsional oleh pejabat yang berwenang dengan tugas, tanggung jawab, wewenang untuk mendidik, mengajar, dan/atau melatih PNS pada lembaga Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) pemerintah²¹. Widyaiswara dicalonkan secara internal dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dengan penempatan dalam lingkungan instansi dari pejabat yang mengangkat melalui surat rekomendasi yang diterbitkan oleh LAN setelah calon Widyaiswara dinyatakan lulus syarat administrasi dan uji/evaluasi kompetensimelalui paparan spesialisasi mata diklat.

²¹<http://www.ditbin-widyaiswara.or.id/>, di akses pada 20 Mei 2012, 13.09 WIB

Gambar 4.6
Proses usulan menjadi pengajar tetap (Widyaiswara)



Sumber : <http://www.ditbin-widyaiswara.or.id/>, di unduh pada Februari 2012

Penilaian kerja widyaiswara didasarkan pada angka kredit per tahunnya. Angka Kredit adalah satuan nilai dari tiap butir kegiatan dan/atau akumulasi butir-butir kegiatan yang harus dicapai oleh seorang Widyaiswara dalam rangka pembinaan karier kepangkatan dan jabatannya.

1. Kegiatan Unsur Utama, yang terdiri dari:
 - a. Pendidikan Formal dan Diklat;
 - b. Pengembangan dan Pelaksanaan Diklat;
 - c. Pengembangan Profesi.
2. Kegiatan Unsur Penunjang, yang terdiri dari:
 - a. Peran serta dalam seminar/lokakarya;
 - b. Keanggotaan dalam organisasi profesi;
 - c. Keanggotaan dalam Tim Penilai Jabatan Fungsional Widyaiswara;
 - d. Pembimbingan kepada Widyaiswara jenjang dibawahnya;
 - e. Perolehan gelar kesarjanaan lainnya yang diakreditasi;

f. Perolehan piagam kehormatan/tanda jasa.

Widyaiswara memiliki tugas untuk mendidik, mengajar, dan atau melatih pegawai negeri yang bertanggung jawab langsung kepada direktur. Jumlah terakhir untuk widyaiswara yang bertugas di stan berjumlah 20 widyaiswara. Untuk keperluan pendidikan di stan 20 widyaiswara tentu tidak sebanding dengan jumlah mahasiswa yang terus mengalami penambahan tiap tahunnya. Untuk tahun 2007-2008 mahasiswa stan tercatat mencapai lima ribu mahasiswa dengan status aktif. Tenaga pengajar di STAN tidak hanya berasal dari kalangan widyaiswara atau pegawai negeri fungsional untuk departemen keuangan namun juga dilengkapi dengan tenaga pengajar dari luar pegawai negeri Departemen keuangan untuk mengajar calon pegawai negeri yang di sebut juga dengan pegawai honorer. Pegawai honorer biasanya merupakan alumni lulusan STAN yang kemudian memiliki waktu luang selain bekerja untuk kembali ke STAN dengan status pengajar. Jaringan lulusan STAN yang berada di seluruh unit kerja Departemen Keuangan memberikan kesempatan rekan, suami/istri, yang memiliki kompetensi khusus pada materi tertentu untuk bisa mengajar mahasiswa STAN.

Widyaiswara di pandang sebagai sosok senior, secara gaya penampilan memiliki perbedaan dengan pengajar yang bukan widyaiswara. Hal ini tampak dari pembawaan secara cara bicara yang lebih santai namun tetap wibawa. Informan BP yang merupakan widyaiswara sekiranya dapat menjelaskan secara umum bahwa widyaiswara pada umumnya sudah senior secara usia, pembawaanya lebih percaya diri, memiliki jaringan atau pertemanan dari berbagai kalangan dan disegani oleh staff pelaksana di stan. Pengajar tidak tetap atau non fungsional pun menganggap widyaiswara ini senior yang disegani, terlihat dari panggilan yang menggunakan “Pak” atau “Bu” dan sikap hormat yang ditunjukkan ketika bertemu dengan

widyaiswara. Perbedaan sikap mahasiswa dalam menerima materi di dalam kelas dirasakan Informan BP sebagai widyaiswara saat mengajar mahasiswa spesialisasi bea cukai yang memang dalam kesehariannya menggunakan unsur semi militeristik dalam kegiatan perkuliahan dibandingkan dengan spesialisasi yang tidak menggunakan unsur militeristik seperti yang diberlakukan di kampus STAN Jurangmangu, Bintaro.

Perbedaan di lihat dari performa mahasiswa spesialisasi bea cukai di kelas seperti cara duduk, konsentrasi, fokus dan aktif memberikan tanggapan, pertanyaan di dalam materi kuliah memberikan kepuasan tersendiri bagi pengajar dalam proses belajar mengajar di dalam kelas. berdasarkan hasil observasi di dalam ruang kelas saat informan BP memberikan materi kuliah etika profesi bagi mahasiswa tingkat tiga diploma 3 spesialisasi akuntansi, pemberian materi terlihat kurang efektif karena anggapan mahasiswa materi non teknis sebagai materi bonus sehingga tidak memerlukan usaha yang maksimal seperti mata kuliah akuntansi. sikap yang ditunjukkan mahasiswa di dalam kelas etika profesi hanya sebagian yang mendengarkan dosen, tidak ada yang mencatat materi, lemahnya tanggapan secara substansif materi yang diberikan, mahasiswa yang duduk di belakang lebih banyak yang menggunakan laptop, ngobrol dengan teman sebangku dan bangku depan, ada juga yang sampai tidur di tempat duduk belakang.

Inefektifitas penyampaian materi oleh pengajar dapat di lihat dari kurangnya variasi metode dan pembahasan dari pengajar yang berkaitan. penyampaian materi masih menggunakan metode monolog yakni pengajar membacakan slide yang ada di power point dalam bentuk *copy paste* dari buku materi, ruang diskusi yang terpaku pada pembahasan materi yang bersifat normatif antara lain penjabaran hak dan kewajiban pegawai negeri, tidak mampu mengangkat suasana

kelas di siang hari. Ketika ada tugas untuk melakukan presentasi di depan kelas, mahasiswa diberikan tugas untuk menjelaskan etika profesi tanpa adanya tematik yang khusus untuk di bahas. Suasana presentasi juga lebih kepada pembacaan makalah yang di unduh dari internet kepada teman-teman di kelas.

Sudut pandang widyaiswara sendiri, mereka sebagai pengajar melalui formalisasi belajar dan interaksi di kelas adalah untuk menumbuhkan nilai-nilai kedewasaan dalam diri mahasiswa, seperti memiliki visi dan motivasi, produktif dalam belajar seperti memberikan tanggapan, pertanyaan dan diskusi, atau dalam pengertian memiliki etos kerja yang tinggi yang di pupuk atau ditumbuhkembangkan sejak mahasiswa atau calon pegawai negeri. Sudut pandang widyaiswara ini berasal dari kelas menengah yang ada dalam dirinya, STAN ini mencoba memasukkan atau membiasakan gaya atau perilaku kelas menengah. Seperti bekerja dengan penampilan fisik yang baik, memiliki relasi sosial tidak hanya dari kalangan yang sama, kreatif dalam karir yang tidak hanya bergantung pada pegawai negeri, seperti wirausaha, mempunyai mimpi di masa depan.

Keluarga Mahasiswa (KM) STAN

Organisasi kemahasiswaan STAN tidak masuk dalam struktural lembaga stan. Posisinya organisasi kemahasiswaan ini hanya diketahui dan di dukung dalam koordinasi acara seperti peminjaman gedung dan tidak mendapatkan subsidi rutin dari pihak lembaga. Organisasi kemahasiswaan di stan di sebut dengan keluarga mahasiswa (KM) STAN. Lembaga tertinggi dalam KM STAN yaitu Badan Legislatif Mahasiswa (BLM), dibawahnya Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) kemudian ada Badan Otonom, Himpunan Mahasiswa, dan Lembaga Keagamaan. Badan otonom terdiri dari stapala, sec, stan music clus (SMC). BEM membawahi unit kegiatan

mahasiswa yang di pilih oleh setiap mahasiswa berdasarkan minat dan bakat yang dimiliki.

Peran organisasi kampus bagi mahasiswa STAN tidak hanya sebagai wadah aspirasi mahasiswa yang memiliki minat dan bakat pada bidang non akademis atau ekstrakurikuler seperti seni, olahraga, bahasa. Namun juga organisasi kampus yang bersifat legal formal seperti BEM dan BLM, serta yang bersifat afiliasi daerah dan bakat minat mahasiswa menjadi sumber basis sosial dan ekonomi di kalangan mahasiswa STAN.

1. Sumber sosial

Organisasi kampus dan/atau kepanitiaan acara memberikan ruang untuk memiliki pertemanan dan pergaulan dari berbagai kalangan dari berbagai asal daerah. Program kerja yang menjadi agenda dalam kepengurusan organisasi kampus terus memproduksi acara selama setahun dengan prinsip pemanfaatan sumber daya untuk menfaat bagi orang lain. kemampuan untuk menciptakan interaksi dan komunikasi dengan berbagai pihak dari berbagai kalangan memberikan manfaat positif bagi pengembangan pribadi. seperti yang diutarakan oleh informan TH

gimana lo bisa bawa diri. ada orang-orang senior dan lo bawa ide gagasan tanpa buat mereka itu tersinggung. birokrasi kan ada tetep hormat, tetep sopan. apalagi gw auditor, komunikasi itu kan penting orang yang biasa ngobrol, at least kalo lo organisasi ngomong sama sekretariat, sponsorship, cara negosiasi..itu kerasa banget di tempat kerja..(Wawancara informan TH, 16 Januari 2012)

pengalaman informan TH saat masih berkuliah dengan mengikuti organisasi kampus memberikan kemudahan untuk menciptakan interaksi, membawa diri ke dalam interaksi baru, mengembangkan diri di usia muda untuk mempersiapkan dirinya menghadapi dunia kerja yang tidak hanya menggunakan kemampuan teknis namun

juga kemampuan sosial untuk berinteraksi, mengenal situasi sosial lingkungannya.

2. Sumber ekonomi

Melihat kesuksesan ujian saringan masuk stan dengan jumlah peserta mencapai seratus ribu peserta membuka peluang kesempatan mahasiswa untuk membuka jasa bimbingan belajar dengan tujuan melancarkan penyelesaian soal-soal ujian saringan masuk STAN. Soal ujian saringan masuk stan memang agak berbeda dengan soal ujian penerimaan perguruan tinggi negeri yang terdiri dari kompetensi mata pelajaran umum seperti matematika dasar, bahasa Inggris, bahasa Indonesia dan mata pelajaran khusus seperti penjurusan ilmu pengetahuan alam dan/atau ilmu pengetahuan sosial. Sedangkan untuk soal ujian saringan masuk STAN terdiri dari tes kemampuan umum dengan – sehingga memerlukan pembahasan dan latihan yang terus menerus, seperti yang diutarakan oleh informan HD yang juga merupakan alumni STAN spesialisasi Akuntansi,

soal-soal usm stan itu merupakan salah satu cara anak stan mengumpulkan income di samping bimbingan belajar. Soal-soalnya dari lembaga kemudian dia kumpulkan, kemudian diberikan kunci jawaban plus mereka bikin soal tambahan sebagai suplemen di situ, makanya masing-masing penerbit mereka akan beda pembahasan dan suplemennya

bimbingan belajar USM (ujian saringan masuk) STAN seringkali melibatkan alumni dan para tenaga pengajar STAN untuk mendukung secara materi pengajaran dan *brand personality* bagi bimbingan belajar tersebut. *Brand personality*. Di samping kegiatan akademis, di tempat pendidikan STAN terdapat beberapa Badan Otonom dan Unit Kegiatan Mahasiswa yang dapat dijadikan oleh mahasiswa STAN untuk mengembangkan potensi diri dan sebagai ajang mengasah kemampuan dalam berorganisasi serta menambah

ilmu, pengetahuan, wawasan dan pengalaman. Badan Otonom dan Unit Kegiatan Mahasiswa yang ada di Kampus STAN Jakarta adalah sebagai berikut :

Penerimaan mahasiswa baru STAN tersebar di seluruh wilayah Indonesia. Hingga tahun 2010, Sembilan belas wilayah tersebar di Indonesia menjadi lokasi pendaftaran mahasiswa baru. Tiap lokasi akan diselenggarakan ujian saringan masuk dengan tes kemampuan umum, bahasa Indonesia, dan bahasa Inggris, khusus untuk spesialisasi bea cukai akan diselenggarakan tes fisik. Untuk mahasiswa STAN lebih banyak berasal dari luar daerah Jakarta dan didominasi oleh mahasiswa yang berasal dari Jawa. Alasan mereka memilih kuliah di STAN salah satunya karena tuntutan atau atas keinginan orang tua, membantu keluarga mengingat STAN merupakan pendidikan yang dibiayai oleh anggaran Negara sehingga tidak orang tua tidak dibebani biaya kuliah. Pada umumnya mereka yang diterima di STAN akan mencari kost atau tempat tinggal sementara yang satu lokasi dengan teman yang berasal dari daerah yang sama. Seringkali senior mereka yang berasal dari daerah yang sama sudah mencarikan sehingga mahasiswa baru tidak merasa sendiri walaupun di lingkungan jauh dari keluarga dan baru namun bisa bersama teman-teman satu daerah atau kota asal.

Kegiatan perkuliahan mahasiswa di STAN bersifat *moving class* artinya kelas selalu berubah mengikuti jadwal kelas yang sudah ditentukan sekretariat. Mata kuliah yang diberikan paket artinya mahasiswa tidak memiliki kesempatan untuk memilih dan hanya melaksanakan jadwal dan distribusi mata kuliah yang telah disusun per tingkat semester. Satu tingkat terdiri dari dua semester, untuk rotasi mahasiswa itu dilakukan per tingkat sehingga tiap mahasiswa memiliki tiga teman sekelas yang berbeda dalam tiga

tahun. Oleh karena jumlah mahasiswa tiap spesialisasi tidak sama dan relatif banyak maka mahasiswa belum tentu mengenal semua anak dalam satu spealisasi, terutama spealisasi akuntansi yang bisa mencapai seribu mahasiswa. Mereka akan cenderung bermain dengan teman satu kelas atau pernah sekelas dengan mereka.

Bagi mereka yang mengikuti organisasi kemahasiswaan (BEM, BLM) atau unit kegiatan mahasiswa maka waktu luang selepas kuliah digunakan untuk mengikuti kegiatan ekstrakurikuler. Sedangkan bagi mereka yang tidak mengikuti kegiatan ekstrakurikuler memilih untuk langsung pulang dan bermain bersama teman sekelas atau teman satu daerah, begitu seterusnya. Aktivitas yang biasa dijadikan paenyegaran bagi mahasiswa stan selain mengikuti kegiatan organisasi kampus adalah karaoke, main futsal, main game online, dan sebagainya. Mahasiswa stan akan terdafatr secara langsung dalam organisasi daerah masing-masing. Organisasi daerah yang kini terdaftar di KM STAN terdiri dari 88 dari berbagai daerah di Indonesia. Kegiatan yang dilakukan oleh organda ini beragam mulai dari sebagai wadah berkumpul dari satu tempat asal, penyelenggaraan try out masuk STAN, aliran bantuan dari alumni.

Gambar 4.7

Poster Pemilihan Ketua Organisasi Kampus Mahasiswa asal wilayah Yogyakarta (KAMY)



Sumber: Dokumen pribadi peneliti (hasil temuan observasi lapangan Februari-April 2012)

Mahasiswa STAN yang menjadi anggota organisasi kampus memiliki kecenderungan mereka memiliki kemampuan bicara yang lebih baik dalam hal presentasi di depan kelas, kepercayaan diri di depan umum dibandingkan mereka yang tidak masuk dalam organisasi kemahasiswaan. Kecenderungan ini tampak ketika saya menjadi seorang visitor di dalam kelas, mereka yang menjadi anggota BEM dianggap memiliki kemampuan lain seperti presentasi, fotografi, dan mampu menyesuaikan bahasa keseharian dengan meninggalkan aksen bicara yang kental dengan bahasa kedaerahannya. Organisasi kampus di anggap memberikan dan mengasah *softskill* bagi individu karena ketika masuk dalam organisasi kampus terutama BEM, BLM mahasiswa dikondisikan layaknya bekerja. Kerja dalam hal menjalankan program kerja dengan mendayagunakan seluruh sumber ekonomi maupun non ekonomi yang ada. Program kerja BEM berisikan ragam kegiatan yang berasal dari unit kerja mahasiswa yang kemudian di fasilitasi oleh BEM itu sendiri. Pembentukan softskill yaitu pembentukan karakter kerja keras secara fisik maupun mental ini yang tidak diperoleh oleh mahasiswa yang pernah menjadi anggota organisasi kampus di lingkungan kerja saat penempatan kerja.

Akan tetapi untuk kegiatan organisasi kampus STAN memang masih rendah dalam hal partisipasi, hal ini diakui oleh Presiden Mahasiswa STAN bahwa kegiatan kemahasiswaan yang diselenggarakan selama ini sepi pengunjung atau penonton. Alasan minimnya animo mahasiswa disebabkan ketidaksesuaian antara keinginan mahasiswa dengan kegiatan yang diselenggarakan, misalnya pada periode bem sebelumnya sering sekali diadakan kegiatan seminar dengan topik yang berbeda-beda namun tetap saja minim mahasiswa yang berkontribusi dan partisipasi

Dominasi kelompok pada politik kampus yang memegang kekuasaan juga menjadi salah satu faktor mahasiswa menganggap

tidak menjadi urgensi dalam perkuliahan karena sirkulasi elit organisasi kampus di anggap secara pasti berasal dari golongan yang dominan berada di stan. Identifikasi politik kemahasiswaan dari mahasiswa stan tampak dari pemilihan wakil mahasiswa yang tidak ada perubahan dalam calon –calon terpilih. Selalu dari satu golongan, tarbiyah. Menjadi pertanyaan apabila lembaga kemahasiswaan di beri hak berpartisipasi mengambil keputusan strategis dalam keputusan kebijakan secara formal, apakah mereka telah mewakili aspirasi mahasiswa secara keseluruhan, atau hanya pada golongan tertentu.

Memang pada beberapa pos-pos lembaga kemahasiswaan di isi oleh orang Tarbiyah, namun tidak semua yang berarti ada pos-pos lainnya juga yang diisi oleh nontarbiyah. Tidak semua lembaga dan politik kemahasiswaan didominasi oleh golongan tarbiyah. Dominasi para pengisi jabatan di lembaga kemahasiswaan pada tingkat BEM, Himpunan spesialisasi dan berbagai organisasi memang memiliki karakteristik yang sama secara tipikal dan ideologi (tipikalnya kek mana, dan ideology nya apa) tipikalnya menggunakan janggut tipis, celana bahan dan kalau bertemu dengan saya sebagai peneliti yaitu selalu mencari teman untuk menjadi menemani ketika wawancara dilakukan. Secara ideologi, informan KH mengungkapkan bahwa pentingnya *soft skill* dalam diri yang dibangun saat menjalani masa kuliah. *Soft skill* yang dimaksudkan diperoleh melalui keikutsertaan dalam organisasi kampus, sehingga memudahkan membangun komunikasi karena dapat bertemu dengan orang banyak untuk kerja sama, bertukar informasi, manajemen waktu dengan jadwal perkuliahan dan tugas yang diberikan dari dosen. Di STAN gerakan kemahasiswaan yang dari dulu sudah ada seperti KAMMI justru sangat kurang pengaruhnya karena yang ada kini justru bersifat agamis seperti HTI, Syalafi dan sebagainya.

Alumni

Mahasiswa yang telah menyelesaikan masa studi di STAN akan menerima penempatan kerja yang tidak dapat diprediksikan. Mereka yang telah lulus akan bertemu dan membangun relasi dengan individu lain di tempat kerja. Untuk jaringan lulusan STAN mereka secara otomatis akan tergabung dalam Ikatan Keluarga Alumni Sekolah Pendidikan Kedinasan Departemen Keuangan (IKANAS). Walaupun dalam prakteknya tidak semua lulusan STAN yang aktif dalam kegiatan yang diadakan oleh IKANAS itu sendiri. Kepengurusan IKANAS dipegang oleh usia yang senior dengan pemilihan ketua berdasarkan pada kongres bersama pada 11 Nopember 2007. Mekanisme interaksi hubungan antar alumni STAN diutarakan oleh informan TH yang juga merupakan alumni diploma 3 spesialisasi akuntansi yang kemudian kembali ke STAN untuk meneruskan diploma 4 hingga kini,

“Jaringan alumni STAN itu IKANAS, ada mailist dan komunikasinya apa yang terjadi isunya. kebetulan pas gw sebelum gw balik emang ada missing link antara alumni dan mahasiswa , jadi alumninya mau bantu tapi bingung mau kemana. pas gw balik ya gw mencoba untuk perbaiki gw kalo emang abang-abang atau alumni juga banyak yang jaya walaupun cuma jadi pns biasa aja karena mereka bisa bantu” (Wawancara informan TH, 17 Januari 2012)

Dari pernyataan yang diungkapkan informan TH mengenai jaringan alumni STAN terungkap adanya sebuah harapan dari kerjasama antara jaringan alumni dengan mahasiswa yang masih berstatuskan aktif. Hal ini mengingat hubungan antara mahasiswa dengan pihak lembaga (dalam hal ini sekretariat bidang akademis) sebatas pada formalisasi pengajaran, walaupun dengan pengajar seringkali mahasiswa diberikan bantuan berupa bantuan donasi untuk membantu memenuhi kebutuhan mahasiswa. Pemberian bantuan ini sifatnya pribadi tidak ada pengaturan dan inisiatif pengajar itu sendiri. Jaringan IKANAS (Alumni Mahasiswa STAN) memberikan alternatif pilihan

bagi organisasi kampus (BEM) untuk memperoleh pendapatan untuk pendanaan acara kampus dan bantuan kepada mahasiswa yang memiliki dana yang terbatas untuk kehidupan sehari-hari.

Mereka ada acara rutin sendiri kalo hubungan sama mahasiswa sini ada program kaka asuh yah. jadi ada mahasiswa yang ga bisa kost, ikanas itu beli dua rumah dan nampung mahasiswa yang ga mampu. (Wawancara informan TH, 17 Januari 2012)

Salah satu cara bantuan donasi yang diberikan oleh alumni untuk kegiatan acara kampus yaitu dengan penjualan *merchandise* dalam bentuk kaos, note, agenda yang di jual dengan keuntungan yang diperoleh untuk kepanitian.

“Jaringan alumni STAN kan kita jual marchandise, jadi “Bang ini kita jualan, untungnya buat acara ini jadi gak minta dengan tangan kosong” kita butuh dana tapi kita ga minta duit. nih gw jual agenda dengan harga ini tapi keuntungannya untuk acara (Wawancara informan TH, 17 Januari 2012)

Tidak jarang juga organisasi daerah menggunakan jaringan alumni sebagai pendanaan utama dari kegiatan yang diadakan seperti Try Out untuk anak SMA di daerah masing-masing, malam keakraban. Dukungan kealumnian ini justru semakin memelihara subkultur yang berasal dari organisasi daerah untuk terus bertahan di kalangan mahasiswa.

Masyarakat Sekitar Lingkungan Kampus STAN

Berdirinya sebuah sekolah tinggi akuntansi Negara (STAN) tidak hanya membuka peluang untuk mendapatkan pendidikan untuk umum dengan bebas biaya. Sekolah kedinasan yang diselenggarakan Negara (kementerian keuangan) menggunakan dana APBN (Anggaran Penerimaan Biaya Negara) yang dialokasikan untuk Kementerian Keuangan untuk pendidikan calon pegawai negeri sipil yang akan bekerja di lingkungan dan pos-pos departemen kementerian keuangan. Pendidikan gratis dan mendapatkan jaminan kerja setelahnya menjadi

idaman bagi seluruh masyarakat untuk dapat meneruskan hidup di masa depan. Tidak mengherankan jika tiap tahunnya pendaftar sekolah tinggi akuntansi Negara (STAN) terus meningkat. Seiring dengan berkembangnya sekolah, maka kehidupan di lingkungan sekolah pun hidup dan membuka peluang usaha memanfaatkan mahasiswa yang banyak berasal dari daerah dan hidup menetap sementara di lingkungan sekitar kampus. Usaha yang dijalankan oleh masyarakat sekitar antara lain:

Kost-kostan sebagai tempat tinggal sementara bagi mahasiswa dan sering dilanjutkan mahasiswa ketika mendapatkan penempatan kerja di Jakarta ini tersebar di daerah Jurangmangu. Untuk harga dari kost-kostan ini akan sangat tergantung dengan strategis dan kelengkapan fasilitas yang dimiliki, semakin strategis dan lengkap maka semakin mahal pula biaya yang harus di bayar untuk hunian kost.

Warung makan rumahan menjadi bagian penting bagi mahasiswa yang kost dan alternatif makanan untuk makan siang selain kantin Plasma (kantin STAN) dan koperasi STAN. Jumlah warung makan pada satu gang saja bisa mencapai depalan hingga sepuluh warung makan yang menyediakan lauk pauk lengkap dan harga terjangkau bagi mahasiswa. Kisaran harga dari Rp. 4,000- 9,000 sudah lengkap menggunakan lauk (ayam, ikan) dengan sayur dan gorongan. Omset per hari untuk warung makan ini mencapai lima juta. Usaha warung makan ini biasanya didirikan oleh keluarga, warga asli yang memang tinggal di daerah tersebut dan mengubah rumahnya menjadi warung makan. Seperti halnya warung makan, masyarakat asli juga banyak yang membuka usaha warungan yang didominasi menjual roti, minuman dingin dan pasti terdapat minuman susu dalam kemasan karton, wafer, makanan ringan, obat-obatan.

Tempat *fotocopy*-an ramai dikunjungi mahasiswa ketika masa perkuliahan di mulai dan akan sangat ramai ketika seminggu sebelum ujian akan dilangsungkan. Jasa *fotocopy* ini diperlukan untuk meng-*copy* bahan ajaran dari pengajar, buku, hingga catatan teman. Saat masa ujian tengah atau akhir semester akan berlangsung masyarakat akan mendapatkan pekerjaan paruh waktu pengawas ujian. Untuk pengawas ujian STAN diperlukan sertifikat pengawas yang dikeluarkan oleh STAN setelah peserta calon pengawas mengikuti seminar yang dilaksanakan pada satu hingga dua hari pemberian materi oleh panitia pelaksanaan ujian. Hal ini merupakan upaya pencegahan kecurangan saat ujian, kerjasama antara pengawas dengan mahasiswa untuk mencontek.

4.4 Makna penyelenggaraan pendidikan kedinasan STAN bagi mahasiswa

Penyelenggaraan pendidikan STAN dimaknai oleh Negara sebagai pembiayaan negara oleh Anggaran Negara untuk menyelenggarakan pendidikan bagi pegawai negeri atau aparatur Negara. Pemaknaan sebagai abdi Negara menjalankan tugas kelola pemerintahan juga menjadi titik fokus pada saat masa pra pengenalan kampus yaitu acara dinamika atau pengenalan kampus. Dengan tujuan menumbuhkan kesadaran akan beban anggaran yang menjadi biaya kuliah selama di STAN, sehingga sayang untuk disia-siakan. Mengingat biaya kuliah kini yang mahal dan tidak terjangkau, STAN menjadi pilihan alternatif harapan masa depan dengan memberikan jaminan dalam pekerjaan yaitu sebagai pegawai negeri sipil. Penekanan akan kesadaran memperoleh beban biaya kuliah yang gratis dimaksudkan untuk menjalani masa pendidikan dengan keseriusan dan kesungguhan mahasiswa sehingga menjadi pegawai yang kompeten.

Proses pendidikan merupakan mekanisme mengubah input dan output melalui kegiatan belajar di dalam maupun di luar kelas dan interaksi yang kemudian menghasilkan budaya di sekolah. Pada hakikatnya belajar adalah modifikasi atau memperkuat tingkah laku melalui pengalaman dan pelatihan.

Pendidikan menitikberatkan pada pembentukan dan pengembangan kepribadian. Pengertian pengajaran ialah upaya menyampaikan pengetahuan kepada peserta didik. Pengajaran adalah upaya mewariskan kebudayaan kepada generasi muda melalui lembaga pendidikan. Pembelajaran adalah upaya mengorganisasi lingkungan untuk menciptakan kondisi belajar. Pembelajaran adalah upaya mempersiapkan peserta didik untuk menjadi warga masyarakat yang baik. Pembentukan karakter akan melibatkan seluruh pengalaman-pengalaman dari kondisi obyektif yang kemudian akan menjadi bagian dari pandangan subyektif masing-masing individu.

Penyelenggaraan pendidikan STAN dimaknai secara berbeda oleh mahasiswa Diploma 3 dengan tingkat diploma 4. Bagi mereka mahasiswa diploma 3, tekanan masa kuliah lebih dirasakan harus mencapai nilai indeks prestasi minimum yaitu 2,60. Minimum absensi kehadiran tidak boleh melebihi tiga kali sehingga mahasiswa diploma tiga lebih serius dan berhati-hati dalam menjalankan kuliah, tidak mengambil resiko dengan ikut kepanitian organisasi untuk menghindari ancaman *drop out*. Sedangkan untuk mahasiswa diploma empat, mereka telah ditempatkan di instansi kerja dan kuliah diploma empat di STAN merupakan bagian dari pekerjaan yaitu dalam hal pendidikan dan pelatihan sehingga untuk gaji pokok masih tetap di terima oleh mahasiswa diploma empat sampai perkuliahan selesai dan kembali lagi bekerja. Secara mata pelajaran yang diberikan, mahasiswa diploma empat lebih dipercayai untuk menerima pelajaran yang sifatnya filosofis, lebih banyak berdiskusi, *sharing* pengalaman, mengatur strategi kelompok dan pemecahan masalah dalam kelompok, tidak lagi pelajaran akuntansi teknis. Bagi mahasiswa diploma empat, mereka juga lebih santai dan tidak lebih merasa tertekan dengan ancaman *drop out*. Oleh karena itu, masa pendidikan bagi mahasiswa diploma tiga merupakan bentuk perjuangan untuk masuk ke dalam basis kelompok atau komunitas yang didasarkan pada keahlian formal dan penguasaan mode. Hal ini berkaitan dengan konstruksi kenyataan akan profesi sebagai pegawai negeri yang memiliki karakteristik berikut, (1) sejumlah orang sama-sama memiliki suatu

komponen kasual khusus bagi kesempatan hidup mereka, (2) komponen ini direpresentasikan secara eksklusif oleh kepentingan-kepentingan ekonomi dalam kepemilikan barang dan peluang untuk mendapatkan penghasilan, dan (3) direpresentasikan di bawah persyaratan komoditi atau lapangan kerja. Fakta ekonomi merupakan hal yang mendasari cara penguasaan kekayaan material didistribusikan di antara banyak-banyak orang yang bertemu secara kompetitif di pasar dengan tujuan melakukan pertukaran untuk menciptakan kesempatan hidup yang spesifik. Mode atau kapital berpihak kepada para pemilik dan memiliki karakteristik monopoli peluang-peluang kesepakatan menguntungkan bagi mereka.

Representasi kepentingan dan peluang ekonomi juga dapat di lihat dari penerimaan mahasiswa baru STAN di seluruh wilayah Indonesia yang kemudian memberikan peluang besar bagi alokasi penerimaan yang berasal dari daerah terutama pulau Jawa. Begitupun dengan jumlah mahasiswa STAN yang didominasi oleh mahasiswa yang berasal dari Jawa. Makna pendidikan dan konsekuensi logis pekerjaan dipahami secara berbeda dalam ruang sosial masyarakat. Makna pekerjaan sebagai PNS di Jakarta dan di daerah non Jakarta memiliki pandangan yang berbeda, di Jakarta PNS di nilai sebagai pegawai negeri yang lekat dengan korupsi dalam skala kecil hingga besar yang memunculkan stigma berbelit-belit dalam pekerjaannya dan jenjang karir yang membutuhkan waktu yang lama. Sedangkan penilaian pegawai negeri di daerah di pandang sebagai pejabat dengan status dan *prestise* yang tinggi, terlihat dari pengawalan oleh pihak keamanan ketika pegawai negeri misalnya bagian audit mengunjungi kantor-kantor instansi pemerintah daerah. Pegawai negeri di daerah juga memiliki penampilan yang berbeda dengan kerapihan dan karakteristik pegawai negeri yang berwibawa, memiliki uang dan pengaruh di lingkungan masyarakat sehingga kerap kali di anggap sebagai *pionner* di masyarakat²². Mahasiswa STAN juga melihat bahwa Pulau Jawa merupakan tempat yang aman

²²Pionner di masyarakat artinya menjadi yang terdepan. hal ini diungkapkan oleh salah satu pengajar saat peneliti menjadi seorang visitor di kelas IIIK akuntansi di kampus STAN

sebagai penempatan kerja karena kenyamanan lingkungan, biaya hidup murah dan akses mencari barang dan jasa yang tidak sulit seperti wilayah pelosok Indonesia.

Ada anekdot kalo lo kuliah di STAN ga bisa Bahasa Jawa berarti bukan kuliah di stan. Awalnya gw ga tau mungkin kebanyakan anak Jawa di stan atau sempet ada momen dimana anak-anak sebel pernah ada selebaran gitu ada artikel stop menggunakan bahasa daerah di area kampus itu tahun 2004 – 2005. Ya gimana ya disalahin juga ga bisa, ga ngegap juga ngeblend juga, kan kalo di liat mereka anak kampung nih yang mungkin sma nya dulu ga di kota, ada juga temen gw yang rumahnya bener-bener di desa dan biasanya ngomongnya bahasa jawa. Jadi gw nyalahin mereka rasis ga juga. (Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Penggunaan bahasa Jawa yang kemudian menjadi sebuah kebiasaan yang tidak mudah untuk dihilangkan atau sulit untuk dihentikan bagi mahasiswa yang berasal dari daerah jawa dan dalam kesehariannya menggunakan bahasa jawa. Terpeliharanya kebiasaan menggunakan bahasa jawa ini dapat dijelaskan karena kelompok pertemanan yang hanya di isi oleh teman berasal dari satu daerah dan terus dipelihara dari generasi sebelumnya sehingga menjadi bagian dari kehidupan kampus STAN. Bahasa merupakan signifikansi terpenting dan utama dalam membentuk kehidupan sehari-hari. Maka tidak mengherankan jika kampus STAN kerap kali di sebut dengan julukan Kampus Jawa yang ada di Jakarta. Tidak hanya mahasiswa yang berasal dari Pulau Jawa, mahasiswa yang sebelumnya tidak mengerti bahasa Jawa untuk dapat mengerti pergaulan keseharian juga pada akhirnya mengalami pemahaman akan Kejawaan, yang di mulai dari pemahaman akan bahasa Jawa yang digunakan sehari-hari.

Beberapa pendidikan kedinasan yang memiliki kekhasan atau keunikan tidak terkecuali dengan STAN dengan tidak menerapkan unsur militeristik yang kerap kali dipraktekkan dalam pendidikan kedinasan sebagai penerapan kedisiplinan bagi aparatur Negara dengan mengedepankan loyalitas pengabdian. STAN memiliki keleluasan dalam menjalankan kegiatan kemahasiswaan seperti perguruan tinggi non kedinasan lainnya. Mengadakan acara, kreatifitas, membentuk organisasi kedaerahan ataupun organisasi berbasis minat atau hobi mahasiswa. Organisasi kemahasiswaan di anggap memberikan pilihan lain

dari seorang birokrat yang di kenal sebagai pribadi yang kaku dan mengurus pekerjaannya saja. Setidaknya alasan untuk tidak selalu memandang bekerja di birokrasi itu kaku di *cover* atau dimaknai oleh mahasiswa untuk tetap bisa menjalankan kegiatan ekstrakurikuler yang justru menumbuhkembangkan *softskill* mahasiswa.

Pilihan selain menjadi seorang birokrat memang mungkin terjadi bagi mahasiswa yang telah menghabiskan masa pendidikan karena STAN terkenal memiliki lulusan yang handal dalam bidang akuntansi. Tidak menutup kemungkinan juga apabila perusahaan swasta memberikan tawaran pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi. Maka stan dimaknai sebagai titik aman pertama untuk menapaki karir di masa akan datang yang tidak terbatas sebagai pegawai negeri. Profesi sebagai pegawai negeri sipil juga diakui oleh informan TH sebagai pribadi yang kaku, terbentur oleh berbagai peraturan yang harus ditaati.

“Pertama ya seperti generalisasi yang adalah yah kaku, bakal boring banget, korup gitu kan ya pasti stan gitu bakal kerja di Departemen Keuangan yang banyak duit tapi kan ga semua duit itu hak lo.”
(Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Tidak selamanya lulusan stan yang kemudian bekerja di departemen keuangan akan mendapatkan kepuasan dalam hal gaji walaupun sudah diberlakukan renumerasi sejak tahun 2010. Kesiapan menjadi seorang PNS juga menjadi hal yang diperhitungkan bagi mahasiswa. Kesiapan untuk menerima kenyataan kerja, kondisi dan waktu bekerja, karir yang bertahap sesuai golongan.

“Gw pernah jadi anak D3, pernah jadi alumni, lebih siap-siap aja ngeliat temen kita di luar temen kita lebih melesat di swasta harus siap kuliah di STAN bakal kerja jadi pns lo bakal terbatas. Harus siap mengabdilah, walaupun jujur adalah gw mikir ke swasta ya walaupun juga di depkeu ada renumerasi tetep ajalah kalah.. Jadi ya harus siap jadi pns”(Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Sanksi dari pihak departemen keuangan bagi mahasiswa stan yang keluar dari ikatan dinas dengan Departemen Keuangan yaitu dalam bentuk denda materi.

“Ada, manusiawilah.. Kan kalo kita keluar ada mekanisme ganti rugi kan kita terikat sepuluh tahun nanti ada denda per tahun. Gw ga masalah sih kalo temen gw ada yang keluar asalkan mereka bisa bayar ya silahkan..ga masalah” (Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Tidak menutup kemungkinan untuk pindah dan berhenti sebagai pegawai negeri dengan membayar denda sebesar tiga puluh juta rupiah dan kemudian dapat bekerja sebagai profesional di perusahaan swasta dengan lingkungan yang lebih fleksibel daripada birokrasi yang di kenal dengan sifat dan interaksi kerja yang kaku. Hal ini menunjukkan makna mobilitas melalui kualifikasi formal, *prestise* kelompok yang diberikan pendidikan STAN bagi mahasiswa.

Tidak hanya di tempat kerja namun juga di lingkungan sekolah terasa suasana birokrasi melalui simbol gedung M sebagai gedung sekretariat yang merupakan tempat pengambil keputusan penting dalam hal pemberian sanksi bagi mahasiswa. Suasana birokrasi juga tercermin melalui komunikasi yang tidak bisa secara langsung bertemu dengan direktur STAN melainkan harus melalui presiden mahasiswa yang dapat mewakili mahasiswa.

“lebih support Pak SS, pejabat gaya koboi ga terlalu birokrasi, orangnya koboi jadi ketika kami bikin artikel ya dia gak marah-marahnya ga kemana-mana dan manggil kita marah-marah ke kita aja ga di bawa panjang lebar”

Sukses kepemimpinan juga mempengaruhi interaksi yang di bangun antara pemimpin kampus dan mahasiswa. Kepemimpinan yang kini di bawah wewenang utama Pak Kusmanadji sebagai Direktur STAN, berorientasikan pada aspek pembangunan fisik yang mengutamakan keberadaan STAN layak untuk dijadikan perguruan tinggi yang menghasilkan lulusan berkualitas. Hal ini terkait dengan status sekolah kedinasan stan yang di anggap tidak sesuai dengan definisi pendidikan kedinasan sebagai pendidikan yang diperuntukkan bagi pegawai minimal lulusan D3 dan bukan lulusan SMA yang hingga tahun 2010 masih di buka pendaftarannya oleh STAN. Pembangunan fisik ini jelas terlihat pada empat gedung yang baru di bangun yaitu gedung J, M, K dan ruang pelayanan puskilkat serta renovasi seluruh gedung. Bagi organisasi kemahasiswaan hal ini menjadi ancaman ketika mereka tidak lagi difasilitasi

dengan layak oleh lembaga stan. Hingga solusi yang diberikan oleh lembaga stan adalah memberikan tempat bagi organisasi yang diakui lembaga yaitu bem dengan menyewa satu rumah di perumahan dosen stan di sekitar lingkungan stan tidak jauh dari kantin plasma stan. Sedangkan untuk organisasi mahasiswa lain non BEM harus menyewa dan mencari tempat untuk berkumpul secara mandiri, ada yang menyewa ruangan, kamar hingga mencari spot-spot di gedung tertentu yang bisa dijadikan untuk berkumpul.

Penyelenggaraan pendidikan di lembaga sekolah juga sering dijadikan representasi kelompok atau basis kekuatan yang mengandalkan mahasiswa dalam keanggotaannya. Salah satunya yaitu basis kekuatan aliran keagamaan di kalangan mahasiswa yang tidak terlepas dari peran Masjid Baitul Maal yang berada di lingkungan STAN yang di bangun oleh dukungan alumni dan mahasiswa STAN. Masjid Baitul Maal atau di kenal dengan MBM memang memiliki peranan tidak hanya bagi civitas warga STAN namun juga masyarakat Bintari umumnya, MBM sering mengadakan bakti sosial, pengobatan gratis yang memberikan pelayanan bagi masyarakat sekitar. Peranan MBM dalam kegiatan kemahasiswaan STAN tidak secara langsung, artinya MBM melakukan kaderisasi di tingkat mahasiswa STAN, Himpunan Spealisasi jurusan di STAN yang kemudian kader-kader MBM mengidentifikasi dirinya untuk berperan dalam kegiatan mahasiswa di STAN seperti pencalonan diri menjadi presiden mahasiswa, ketua himpunan spealisasi, hingga ketua kelas. Implikasi nyata dari pencalonan diri anggota kelompok MBM ini akan memberikan pengaruh pada kegiatan yang dilaksanakan sebagai program kerja BEM, menurut TH sebagai seorang presiden mahasiswa BEM periode 2011-2012 ini menyatakan bahwa:

Isu agama sebenarnya lebih ke politik sih iya. Agama itu masih sangat kental. Jadi gw aja nih setengah anak masjid pas D3 dan resistensi itu kuat banget saat kampanye. Mereka suka pake kampanye pilih anak bem yang santun, sering ke masjid, sering ngaji itu masih ada. Ya terus makanya salah satu tugas gw selain pengen jembatani, gw pernah jadi aktivis di sana ga baik lah KM stan kayak gini. Gw liat KM stan ini bakal di sebar ke semua daerah dan kalo lo masih punya mind set lo bakal nangis hidup masih kayak gitu.

Mereka yang berasal dari kelompok aliran agama ini memberikan suatu standar seorang sosok pemimpin yang akan memimpin KM STAN. Identitas dan atribut keagamaan menjadi alat untuk melegitimasi kelompok untuk mendapatkan kekuasaan. Kekuasaan ini digunakan untuk menjalankan praktik-praktik yang menguntungkan bagi kelompok tersebut, seperti menjabat sebagai pemimpin dalam berbagai kesempatan organisasi.

Kalo anak D4 udah moderat..jangkalan muslin dan non muslim, gw aja yang sesama muslim ya gitu dan gw pertama presma yang ambil mentri keuangan non Kristen karena gw sengaja..gw pengen angkat minoritas ini dan pengen nunjukkin kalo mereka juga bagian dari KM STAN. Selain gw ngangkat gw gamau nurunin yang udah kuat ini jadi sama-sama aja. Jadi urusan agama yaudah itu urusan lo kalo udah masalah kampus jangan pake isu ini. . (Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Kuatnya pengaruh nilai religius untuk memiliki dan meneruskan paham keagamaan ini tidak terlepas dari peranan masjid sebagai sentral dari kegiatan keagamaan di kampus maupun di lingkungan daerah masyarakat, seperti bakti sosial, santunan. Pentingnya pemahaman agama di kalangan mahasiswa juga di coba diterapkan dan ditanamkan oleh informan BP yang juga pengajar Etika Profesi, agama di anggap sebagai kontrol sosial untuk individu (dalam konteks sebagai pegawai negeri) untuk tidak menggunakan pekerjaan, jabatan dan kewenangannya secara bebas dan tidak bertanggung jawab yang berujung pada tindak korupsi. Nilai religius yang ditanamkan oleh informan BP juga mengingat BP merupakan aktor yang cukup di pandang selain sebagai seorang pengajar senior yang berlatar tempat tinggal di daerah perumahan dinas dan memiliki pergaulan dengan masjid-masjid di sekitar Kampus STAN.

4.5 Kendala dan permasalahan STAN

Berdasarkan laporan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintahan tahun 2010, Lembaga stan sebagai salah satu unit pendidikan di dalam badan pendidikan dan pelatihan di kementerian keuangan mengidentifikasi hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan pendidikan bagi calon pegawai negeri sipil. Permasalahan akademis yang dihadapi antara lain :

1. Terbatasnya tenaga pengajar tetap (widyaiswara) yang dimiliki STAN, yakni 25 orang (terhitung Desember 2010). Terbatasnya jumlah widyaiswara juga dikarenakan beberapa widyaiswara yang keluar dari jabatan fungsional dan beralih menjadi dosen yang terdaftar di Kementerian Pendidikan Nasional. Pilihan ini banyak dijadikan alternatif pada widyaiswara untuk mendapatkan status yang jelas sebagai tenaga pengajar, oleh karena sampai saat ini STAN belum memiliki kejelasan mengenai status sebagai perguruan tinggi kedinasan yang menyelenggarakan pendidikan bagi calon pegawai negeri. Ketidakjelasan status STAN sebagai pendidikan kedinasan mengingat berdasarkan PP nomor 14 tahun 2010 mendefinisikan pendidikan kedinasan adalah pendidikan yang diperuntukkan bagi pegawai negeri sipil dengan minimum pendidikan mencapai sarjana. Widyaiswara yang memiliki jabatan fungsional dibebani kredit per tahunnya untuk kenaikan pangkat golongan pegawai negeri dan apabila widyaiswara tetap menjalankan fungsional pengajar di STAN maka berimplikasi pada tidak menerimanya kredit minimum pegawai. Hal ini yang kemudian menjadi alasan semakin berkurangnya pejabat fungsional widyaiswara sehingga tidak maksimal perannya dalam proses belajar mengajar di STAN. Untuk mengatasi permasalahan tersebut, saat ini STAN menggunakan jasa pengajar dari luar (Kementerian keuangan dan non Kementerian Keuangan) sebagai pengajar tidak tetap. Peran pengajar juga lebih banyak di pegang oleh pengajar tamu yang bukan pengajar tetap secara fungsional (widyaiswara).

2. Buku referensi untuk mahasiswa dan pengajar masih terbatas, sehingga saat ini satu buku digunakan untuk beberapa mahasiswa secara bersamaan atau dalam praktiknya mahasiswa tidak menggunakan buku referensi ajar dari lembaga stan justru meng-copy dari dosen atau diberikan slide presentasi materi oleh pengajar. Berdasarkan hasil observasi peneliti pada minggu ke empat Desember 2011, perpustakaan STAN yang berada di gedung I kampus stan juga belum bisa digunakan secara efektif karena masih dalam pendataan dan renovasi gedung. Untuk koleksi buku sebagai referensi ajar hanya sedikit perubahan dan pembaharuan untuk mata pelajaran sehingga materinya hanya mengulang dari tahun sebelumnya dengan buku yang sudah ada di perpustakaan.
3. Masih terbatasnya referensi tentang cara-cara evaluasi, penyusunan kurikulum/bahan ajar dan metode pembelajaran serta pelayanan kemahasiswaan. Hal ini dapat diidentifikasi dari minimnya fasilitas untuk perpustakaan, akses internet di dalam kampus serta bahan materi kuliah yang berulang dari semester-semester lalu. Penyusunan kurikulum/bahan ajar diserahkan sepenuhnya oleh masing-masing sekretariat bidang yang menangani setiap spesialisasi. Untuk di STAN sendiri terbagi menjadi tiga bidang pendidikan, yaitu :
 - a. Bidang Ajun akuntansi
 - b. Bidang Pembantu Ajun Akuntan
 - c. Bidang Akuntansi
4. Aplikasi sistem akademis (Sistem informasi akademis) sering mengalami hambatan sehingga mengganggu aktivitas pelayanan kemahasiswaan. Diakui memang oleh mahasiswa masalah teknologi di STAN ini sangat lamban. Mulai dari *wifi* yang tidak berkelanjutan bagi mahasiswa stan dengan jaringan yang lemah, sistem informasi mengenai nilai Indeks prestasi diumumkan secara terbuka melalui surat keputusan direktur stan yang dibuat dalam satu lembar surat keputusan dan diberikan kepada ketua kelas sebagai perwakilan utama kelas serta diumumkan melalui

website resmi stan sebagai bentuk transparansi lembaga. Salah satu lemahnya aplikasi sistem akademis STAN yaitu tidak beroperasinya unit-unit komputer di Gedung C Kampus STAN yang ditujukan untuk pelayanan akademis bagi mahasiswa, seperti melihat transparansi nilai yang diberikan dosen, Indeks prestasi secara online dapat di akses oleh mahasiswa.

Gambar 4.8

Upaya Kampus STAN untuk menyelenggarakan transparansi nilai mahasiswa belum efektif dilaksanakan, Perangkat komputer tidak digunakan dengan maksimal



Sumber : Dokumen pribadi peneliti
(hasil temuan observasi lapangan, Februari-April 2012)

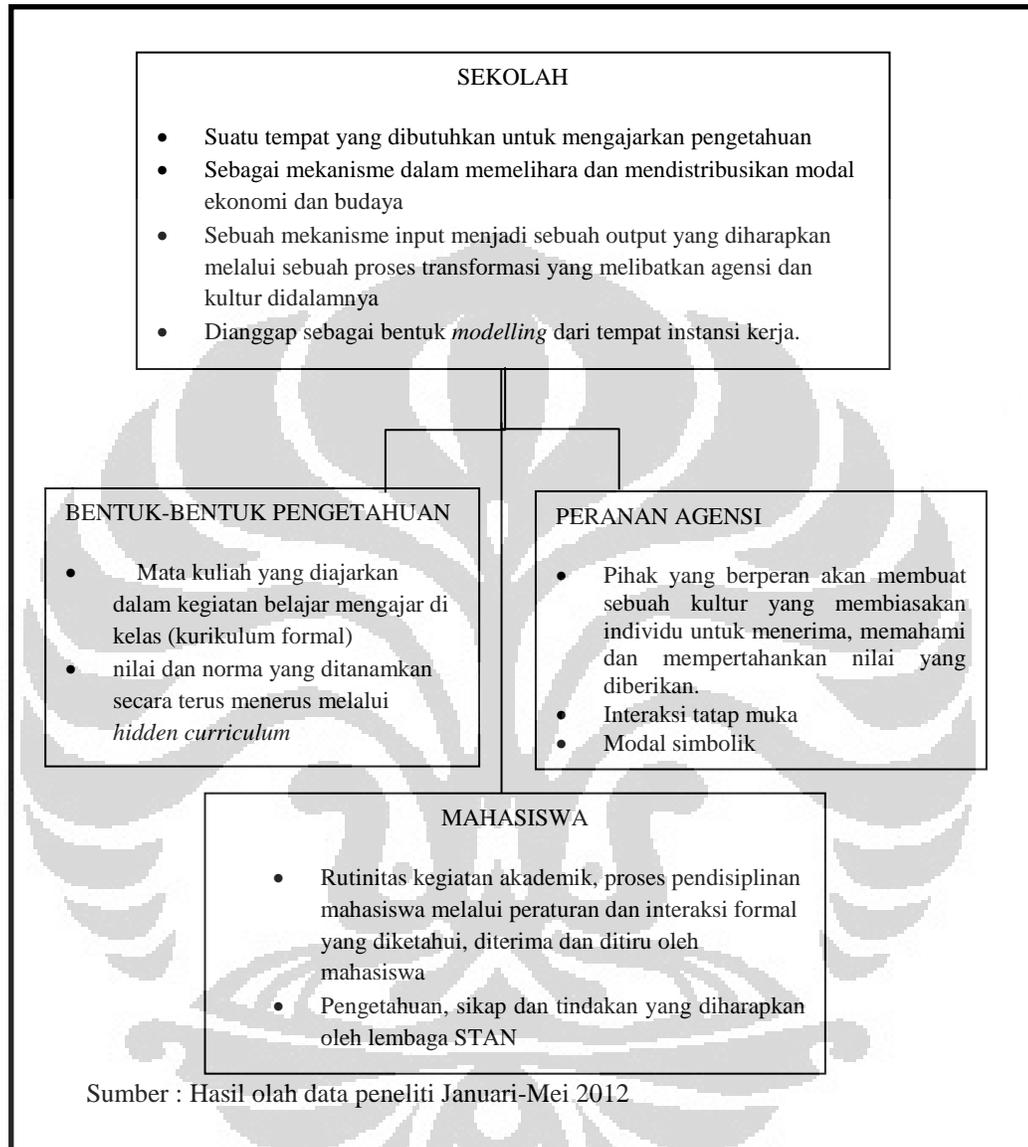
5. Masih terbatasnya sumber daya manusia yang memahami akan pelayanan prima. Sumber daya pegawai di lembaga STAN juga di kenal merupakan generasi muda yang bekerja untuk kemampuan tekhnis, sedangkan stan sebagai lembaga pendidikan yang masih memiliki keterbatasan pada aplikasi tekhnis (pengajar, buku referensi ajar) dan sistem (informasi teknologi) memerlukan komitmen dalam mengembangkan lembaga STAN sebagai salah satu unit pendukung bagi Kementrian Keuangan.

BAB 5

ANALISA TEMUAN DATA

Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) bertahan dari awal berdiri tahun 1956 sebagai sekolah kedinasan yang bertujuan untuk menyelenggarakan pendidikan bagi tenaga-tenaga ahli keuangan Negara, hingga kini bertahan dalam bentuk kelembagaan sekolah dengan penyesuaian Undang-Undang Peraturan Pemerintah dan Surat Keputusan Menteri Keuangan yang memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan pendidikan kedinasan. Penyelenggaraan pendidikan di STAN bergulir dari tahun ke tahun karena melihat kontribusi nyata yang ditunjukkan untuk fungsi aparatur negara. Fungsi dan peranan sekolah kedinasan nyata dirasakan pemerintah karena merupakan tempat produksi pegawai negeri yang siap bekerja di lingkungan birokrasi pemerintah. Dengan kata lain, dalam pembahasan Bourdieu mengenai pendidikan sebagai institusi kunci, output dari sekolah kedinasan (dalam hal ini STAN) memiliki posisi kekuasaan legitimasi pengetahuan di masyarakat melalui *cultural capital*, mencakup pengetahuan mengenai keuangan Negara, prinsip atau kode etik dan cara kerja pelaksanaan birokrasi negara. STAN sebagai agen pendidikan pasca-Orde Baru berperan sentral untuk memperbaiki kinerja birokrasi yang bebas dari praktik korupsi, terutama untuk Departemen Keuangan. Mengingat STAN sendiri dibentuk pada masa Orde Baru dan menjadi alat legitimasi kekuasaan rezim pemerintah Orde baru, oleh karena itu STAN menjadi strategi perubahan lingkungan kerja yang lebih transparan dan bertanggung jawab. Agen pendidikan kedinasan melalui sekolah, menjalankan sistem pendidikan yang merupakan akumulasi mekanisme institusional menjamin berlangsungnya proses transmisi budaya dari satu generasi ke generasi lainnya melalui kegiatan pengajaran (*pedagogic action*). Berikut ini bagan transfer pengetahuan yang melibatkan agensi dalam menciptakan kultur yang mampu menciptakan, menerima, dan mempertahankan nilai-nilai ideologi.

Bagan 5.1 Transfer Ideologi pada Lembaga Sekolah kepada Mahasiswa (STAN)



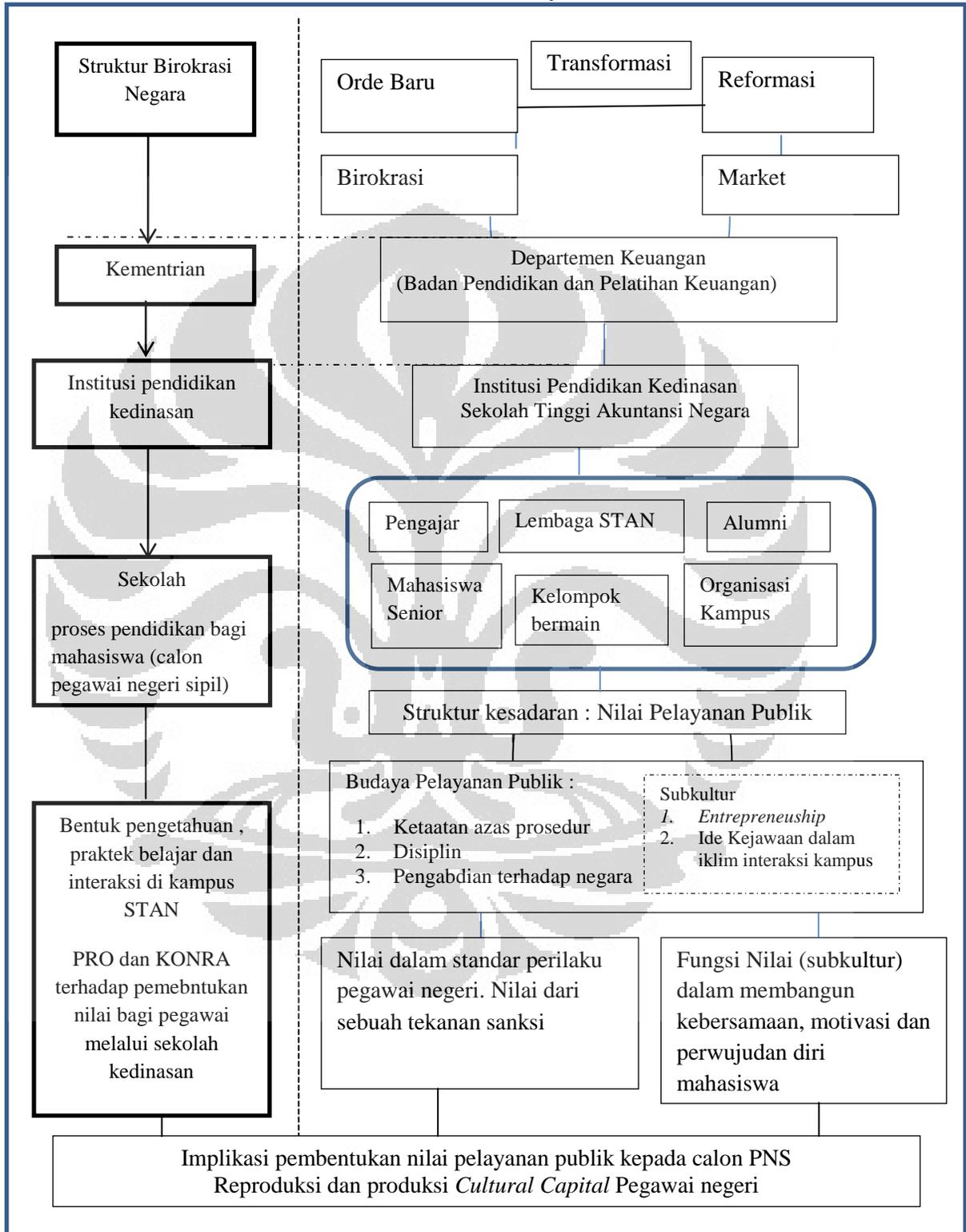
Proses transfer pengetahuan melalui klaim terhadap sekolah pada dasarnya bertujuan untuk menciptakan dan meneruskan modal budaya, yakni bentuk pengetahuan, kemampuan atau kompetensi serta watak yang mewakili kelas dalam stratifikasi masyarakat. Dalam konteks pendidikan kedinasan, sebagai institusi kunci memberikan kekhasan yaitu kepemilikan modal budaya yang berasal dari *dominan*

group, kelompok yang memiliki basis modal untuk mengatur, mentransmisi modal hingga dapat merepresentasikan kultur dan budaya calon pegawai negeri sipil.

Pada kerangka di bawah ini menjelaskan bahwa struktur birokrasi negara sebagai ranah politik menjadikan fungsi sekolah tidak hanya berperan sebagai agen sosialisasi dalam transmisi pengetahuan dan budaya namun juga *power and privileged* dalam bentuk pengkelasan yang terlembaga di masyarakat. Sekolah kedinasan yang menjadi sekolah 'milik' negara oleh Kementrian maupun Lembaga Pemerintah yang membutuhkan tenaga kerja terampil dan siap dengan pekerjaannya, menetapkan bentuk standarisasi atau dalam bahasa Bourdieu di kenal dengan sistem pengkelasan atau klasifikasi individu. Bagi calon mahasiswa yang memiliki pengetahuan memenuhi persyaratan dan lulus ujian masuk maka berada dalam struktur kesadaran yang di bangun untuk menyiapkan kompetensi dan karakter sebagai pegawai negeri. Struktur kesadaran yang disederhanakan sebagai habitus dijadikan penyesuaian diri yang di bentuk dari setingan sekolah sebagai arena kekuasaan oleh agensi yang melakukan praktik dan secara simbolik merepresentasikan budaya yang dominan, ditiru hingga mencapai internalisasi, dalam hal ini pemegang simbolik dalam arena sekolah yaitu Lembaga STAN, tenaga pengajar (Widyaiswara), alumni, mahasiswa senior hingga organisasi atau kelompok mahasiswa yang merepresentasikan kepentingan bersama.

Struktur kesadaran sebagai bentuk standarisasi untuk mencapai klasifikasi kelompok (pegawai negeri) dilakukan oleh aktor/lembaga yang memiliki kepentingan dan kepemilikan modal. Bentuk standarisasi secara nyata dapat di lihat sebagai proses pembentukan orientasi nilai sebagai prinsip dan cara kerja yang berlaku. Alur proses atau *flow* di bawah ini menggambarkan proses pembentukan nilai calon pegawai negeri (mahasiswa) yang melibatkan aktor/lembaga secara langsung (praktik keseharian di sekolah kedinasan) maupun tidak langsung (ideologi atau kontrol negara) merepresentasikan struktur kesadaran (habitus). Aktor/lembaga yang mampu secara simbolik menampilkan dominasi budaya yang kontinu dilakukan dan dipahami sebagai bentuk kebersamaan di kalangan mahasiswa menjadi struktur kebenaran yang diterima oleh mahasiswa dan aktor di dalam sekolah.

Bagan 5.3
Alur Pembentukan Nilai Pelayanan Publik



Sumber : Hasil olah data peneliti Januari-Mei 2012

Pembahasan berikut ini menitikberatkan perhatiannya kepada posisi institusi pendidikan kedinasan pada transisi ideologi Negara. Transformasi ideologi negara sebagai ranah kekuatan politik yang bersifat dinamis berperan dalam pembentukan habitus di institusi pendidikan kedinasan, salah satunya STAN. Perubahan struktural di level Negara memberikan implikasi secara kultural dalam pembentukan orientasi nilai yang menjadi acuan penyelenggaraan pendidikan kedinasan di Indonesia, dalam hal ini STAN. Studi ini melihat STAN sebagai agen pendidikan kedinasan melakukan pembentukan nilai pelayanan publik melalui strategi reproduksi *cultural capital* oleh aktor-aktor pemilik modal dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan posisi sosial pegawai negeri di masyarakat. Reproduksi *cultural capital* menjadi cara melanggengkan kekuasaan birokrasi melalui habitus dominan, yaitu kepatuhan/taat azas prosedur sebagai mekanisme loyalitas kerja di birokrasi pemerintahan. Akan tetapi transisi ideologi Negara yang memberikan penyesuaian struktural dalam hal pengelolaan sekolah kedinasan (STAN) kemudian mempertimbangkan faktor eksternal sebagai kekuatan baru yang berperan dalam eksistensi institusi pendidikan kedinasan, yaitu sektor swasta yang memberikan peranan terhadap penyerapan nilai-nilai modern dalam pembentukan orientasi mobilitas dan pengembangan diri pegawai negeri di luar area birokrasi pemerintahan, menjadi seorang pengusaha (*entrepreneur*).

5.1 Pembentukan konsepsi nilai pelayanan publik di STAN

Agenda *Good Governance* yang membawa nilai pelayanan publik lekat pada profesi pegawai negeri sipil secara singkat dimaknai ‘membawa negara lebih dekat dengan masyarakat’. Perubahan ideologi Negara di era Reformasi berimplikasi pada strategi agen pendidikan (STAN) melakukan pelembagaan nilai kepada calon pegawai negeri. Tabel pembentukan nilai oleh aktor-aktor kepentingan di STAN di bawah ini dapat menjelaskan identifikasi aktor yang berperan dalam pembentukan konsepsi nilai-nilai pegawai negeri melalui persepsi dan sikap aktor-aktor di dalam ruang sekolah. Sekaligus melihat kesesuaian makna pelayanan publik yang berorientasi pada hakikat tanggung jawab dan kepercayaan publik oleh

aparatur Negara dengan konsepsi yang terbentuk di STAN, sebagai institusi pendidikan kedinasan.

Tabel 5.1
Pembentukan Nilai Pelayanan Publik di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)
oleh Aktor- Aktor yang Berperan

	Kepatuhan Kedisiplinan	Integritas	Kreatifitas	Sinergi	Profesionalisme	Kesempurnaan
Lembaga STAN	seleksi untuk menjadi pegawai negeri. penggunaan sanksi sebagai pengendalian Kunci utama bertahan dalam sekolah dan persiapan dunia kerja birokrasi	Ditumbuhkembangkan melalui pelaksanaan ujian yang ketat sehingga menilai kejujuran	Mendukung kegiatan yang menguntungkan juga untuk STAN : Lomba karya ilmiah	Keseragaman dalam atribut, tidak membedakan mahasiswa satu dengan lainnya.	Tujuan utama STAN hanya melaksanakan pendidikan bagi mahasiswa calon pns	Memberikan manfaat dan turut dalam proses pembangunan ekonomi Indonesia
Pengajar	Dasar perilaku mahasiswa kepada pengajar. Modal mahasiswa untuk bekerja di lingkungan birokrasi	Jujur dapat dinilai dari bagaimana mahasiswa dapat membuat laporan keuangan secara baik dan benar	Menggunakan sumber dan kesempatan yang dimiliki. contoh : jaringan relasi, kesempatan, akses untuk mewujudkan keinginan dan motivasi intrinsik	Tidak ada ruang untuk berkumpul bersama mahasiswa di ruang informal. Gap sesama dosen berbeda asal tempat kerja-inefektifitas komunikasi antar dosen	Bekerja, mengikuti aturan main yang diciptakan, menjalankan tugas yang diberikan Menata waktu dan kesempatan dalam bekerja	Memiliki impian, visi ke depan, tidak lagi mengharapkan di dunia birokrasi yang berdasarkan pangkat dan golongan semata.
Alumni	Bagian dari pekerjaan pegawai negeri sipil. Cara bertahan di tempat kerja (birokrasi)	Integritas menjadi ideal type dari cara kerja kerja. namun bekerja di birokrasi menemukan hal-hal yang tidak ideal. akan ada kelompok hitam, putih, beragam.	Didapatkan di dunia kampus yang dianggap sebagai tempat ideal dan positif berkarya	Masa prajabatan, organisasi kemahasiswaan, organisasi daerah	Ketika bekerja, lingkungan saat berbeda dengan sekolah. macam-macam interaksi dan tipe individu yang ditemukan. kelompok-kelompok di dalam dunia kerja	Tidak hanya kualifikasi formal, <i>softskill</i> komunikasi
Senior (mahasiswa diploma empat)	Cara bekerja di birokrasi. tetap hormat, sopan menyampaikan ide gagasan kepada atasan	Cara pandang praktis yang tidak melihat bentuk disintegritas sbg bentuk yang salah	Diciptakan melalui acara kampus	Organisasi kemahasiswaan, teman satu profesi dan tempat kerja	Pilihan individu menentukan dalam perilaku kerja	Tidak hanya kualifikasi formal, <i>softskill</i> komunikasi. fleksibel dalam bergaul
Mahasiswa diploma tiga	Patuh karena beban kuliah ditanggung Negara, pola rutinitas. Fungsi pengendalian perilaku	Dipahami sebagai bagian dari materi, tidak dipahami secara praktis	Diciptakan melalui acara kampus, ruang kelas, kelompok bermain, organisasi daerah	teman satu ruang kelas, daerah asal, satu spesialisasi. kebersamaan berdasarkan kesamaan yang dimiliki	Sesuatu yang 'enak' mendapatkan kapital yang bisa ditukarkan.	Tidak hanya kualifikasi formal, <i>softskill</i> komunikasi
	Mesin utama birokrasi. Pengendalian melalui rutinitas	Tidak secara langsung diterapkan atau dipahami oleh mahasiswa	Kreatifitas bukan bagian dari pelayanan publik	Minimnya penghargaan	Rutinitas, impersonal	Pilihan individu, motivasi intrinsik

Nilai sebagai standar, pembuatan keputusan, tekanan sanksi

Nilai sebagai penyesuaian diri, membangun kebersamaan

Nilai sebagai motivasi, perwujudan diri

Makna nilai pelayanan publik di STAN adalah

- Reproduksi status pegawai negeri sipil atau karakter utama dalam mesin birokrasi negara.
- Kepatuhan dan kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan kultur organisasi (birokrasi). Penyesuaian diri diartikan sebagai pembuatan keputusan yang didasarkan pada motivasi dan pengalaman individu/kolektif. Kecenderungan orientasi mobilitas vertikal
- Inefektifitas sikap dan karakter pelayanan publik di kalangan pegawai negeri sipil, mulai dari tahap persiapan (sekolah) hingga birokrasi negara.

Sumber : Hasil olah data peneliti Januari-Mei 2012

Pelembagaan nilai melalui praktik kehidupan sehari-hari kemudian menjadi praktek budaya di dalam sekolah, pada bentuk seperangkat kebiasaan merepresentasikan pemaknaan dan pemahaman yang diterima, terobyektifikasi hingga mencapai internalisasi sebagai penerimaan pribadi masing-masing. Nilai yang menjadi patokan atau pedoman sesuatu yang dianggap 'baik', 'benar', 'salah', 'pantas/tidak pantas' memiliki fungsi untuk menentukan tindakan dan pembuatan keputusan dalam konteks tempat dan waktu tertentu (Surya, 2005).

Pembentukan orientasi nilai pelayanan publik di tingkat sekolah kedinasan, dalam hal ini sosialisasi nilai-nilai dominan mengikuti perkembangan institusi kerja (Kementerian keuangan) melalui pihak lembaga STAN kepada mahasiswa di bahas dalam tiga analisa fungsi dan peranan nilai. Ketiga fungsi nilai sebagai acuan penyelenggaraan praktek sekolah dalam membentuk pemahaman dan karakter calon pegawai negeri, antara lain nilai sebagai suatu standar perilaku, nilai sebagai penyesuaian diri terhadap lingkungan, dan nilai sebagai perwujudan diri. Praktek sekolah merupakan proses pelembagaan (objektivasi) yang melibatkan aktor dan pendekatan strategi yang dilakukan. Pada konteks yang digunakan yaitu Era Reformasi proses pelembagaan melalui agen sosialisasi sekolah dijelaskan pada penyerapan nilai-nilai modern sebagai bentuk-bentuk pengetahuan, hasil perkembangan masyarakat (primitif-modern) yang mendorong manusia menuju karakteristik mobilitas dan ambisi hidup dalam jenjang pekerjaan. Dalam praktek sekolah STAN dapat dijumpai muatan lokal sebagai kurikulum etis sebagai pengembangan motivasi, pengenalan dunia kerja dan pembentukan kedewasaan bagi mahasiswa.

Nilai sebagai standar perilaku dapat berwujud dalam bentuk kode etik, kebijakan sekolah atau pihak yang memiliki kekuasaan dan kewenangan yang tertuang dalam peraturan tertulis. Basis modal pengetahuan dan posisi simbolik, seperti pangkat/golongan jabatan, yang dimiliki lembaga/aktor memberikan legitimasi untuk menetapkan standarisasi terhadap mahasiswa

yang berperan sebagai calon pegawai negeri sipil. Standarisasi atau dalam pembahasan Bourdieu di kenal dengan struktur kesadaran diproduksi oleh modal tertinggi (simbolik) melalui habitus yang disosialisasikan aktor/agen melalui modal material atau non material yang signifikan secara kultural (Harker, 2009). Habitus kepatuhan dengan Direktur sebagai pemimpin, pengajar atau status golongan yang lebih tinggi menjadi hal yang dipelihara sebagai dasar perilaku mahasiswa sehari-hari. Modal menjadi basis dominasi dengan pencapaian tertinggi yaitu modal simbolik. Di dalam pembahasan lembaga STAN, peran agen yang memiliki akumulasi modal material dan non material, memberikan kekuasaan untuk menciptakan budaya direpresentasikan oleh Direktur STAN. Akan tetapi inefektifitas komunikasi yang terjalin antara Direktur STAN dengan mahasiswa menjadikan Widyaiswara sebagai pegawai fungsional, tenaga pengajar di bawah koordinasi langsung dengan Direktur STAN secara legitimitas memiliki kekuasaan obyektif. Kontak langsung di ruang kelas bagi Widyaiswara STAN memberikan kesempatan untuk melakukan praktek-praktek interaksi yang bersifat pengaturan, pemeliharaan struktur perilaku mahasiswa.

Dalam proses belajar mengajar, penyampaian bentuk-bentuk pengetahuan efektif dilakukan melalui interaksi tatap muka yang secara simbolik memberikan pemahaman kepada mahasiswa, melalui bahasa, substansi materi dan penyampaian pengetahuan sebagai bentuk pengalaman. Para pengajar berada pada posisi yang paling strategis yang artinya memiliki kapasitas sebagai *dominant value*. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utamanya mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini, jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah (Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen, 2006:2). Guru merupakan titik sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada kualitas proses belajar mengajar. Widyaiswara atau pegawai fungsional Kementerian keuangan yang ditempatkan sebagai tenaga pengajar pendidikan kedinasan di

anggap sebagai agen yang memiliki kemampuan transmisi secara langsung kepada mahasiswa *cultural capital* (bentuk kualifikasi formal, pengetahuan praktik dan pengalaman) di *sharing* dalam kehidupan sehari-hari mahasiswa secara kontinu sehingga terpelihara dan tertanam konsepsi bentuk pengetahuan yang ditransmisi sebagai pemahaman di kalangan mahasiswa. Sesuai dengan asumsi dasar dari konsep reproduksi yakni dilakukan dengan perilaku simbolik melalui ideologi dan struktur material yang bertujuan untuk mempertahankan kelas di dalam masyarakat. Sekolah kedinasan STAN melalui peran lembaga dan aktor mengkonstruksikan peran pegawai negeri sipil dengan pembentukan karakter kepatuhan, kedisiplinan pada prosedur sebagai dasar perilaku mahasiswa . Budaya kepatuhan dan kedisiplinan pada peraturan melalui aktivitas reguler atau rutinitas semakin lama mengarahkan sikap pasif mahasiswa yang disebabkan minimnya ruang negosiasi dan diskusi bagi pengembangan identitas diri mahasiswa.

Berdasarkan pola interaksi aktor di dalam sekolah¹ menunjukkan lemahnya pengembangan budaya sekolah sebagai nilai yang dimiliki dan diyakini bersama oleh anggota warga sekolah. Kondisi ini disebabkan oleh dua alasan. Pertama, minimnya kegiatan yang memungkinkan pemangku kepentingan mulai dari Direktur STAN, jabatan struktural sekolah, pengajar dan mahasiswa secara bersama untuk berkumpul sehingga proses reproduksi tidak efektif pada sisi output atau penerimaan oleh mahasiswa. Kedua, lemahnya iklim komunikasi yang dihadirkan oleh pihak pimpinan akan memberikan inefektifitas komunikasi yang menghasilkan sikap ketidakpuasan dari pihak mahasiswa maupun pengajar. Minimnya porsi koordinasi sesama pengajar akibat begitu banyak kelas yang ditangani dan pengajar yang memiliki kesibukan masing-masing sebagai pegawai negeri selain mengajar menyebabkan tidak adanya penyeragaman kualitas materi yang diberikan. Begitupun juga tidak mencapai *sense of belonging* dari esensi materi yang diajarkan. Lemahnya pengelolaan budaya sekolah kepada mahasiswa

¹ Pemetaan relasi sosial antar pemangku kepentingan di STAN, Lampiran VI

menyebabkan pembentukan nilai sarat dengan peraturan tertulis yang memberikan kesan formalisasi dan impersonal.

Untuk dapat mempertahankan bentuk kepercayaan atau pengetahuan sehari-hari yang sudah terbentuk sebelumnya, maka sekolah sebagai mekanisme transmisi nilai dan karakter menggunakan norma untuk mencapai keteraturan tersebut. Dengan kata lain, posisi sekolah untuk melegitimasi kekuasaan transmisi nilai atau dikenal sebagai proses institusional menggunakan norma sebagai kekuatan mekanisme penyampaian nilai. Pada tingkatan yang melebihi sebagai bentuk kebiasaan atau tata kelakuan (*mores*), apabila kebiasaan tersebut tidak semata dianggap sebagai cara berperilaku saja, akan tetapi diterima sebagai norma pengatur maka disebut sebagai tata kelakuan yang sifatnya memaksakan suatu perbuatan. Batasan-batasan yang dibentuk sebagai pengatur kelakuan individu menjadi sebuah alat kekuatan sebuah institusi untuk meletakkan legitimasi. Konsep tata kelakuan ini yang menjadi cara Lembaga STAN yang dinilai kurang memberikan kepuasan kepada mahasiswa. Indikasi sikap ketidakpuasan mahasiswa atau bentuk keluhan terhadap pihak Lembaga STAN, antara lain:

1. Penggunaan sistem kurikulum paket, mahasiswa tidak diberikan kebebasan atau keleluasaan akademik untuk menentukan mata kuliah yang dipilih. Perencanaan jadwal kuliah yang seringkali tidak mengenal waktu karena menyesuaikan jadwal pengajar yang seringkali sibuk dengan pekerjaannya sebagai pegawai negeri.
2. Tidak ada pendampingan akademik bagi mahasiswa, minimnya ruang diskusi dan konsultasi di luar jam belajar memberikan kesulitan bagi mahasiswa untuk menyampaikan kesulitan dalam proses belajar.
3. Kurangnya transparansi, aspek kognitif dalam sekolah seperti penyediaan informasi teknologi menyulitkan mahasiswa untuk mengakses pemberian nilai dari pihak guru kepada mahasiswa. Penggunaan sistem dosen koordinator juga dianggap sebagai bentuk ketidakmerataan pengetahuan

yang diberikan. Oleh karena dosen koordinator tidak memberikan standar baku dalam penilaian hasil ujian mahasiswa.

Pembentukan nilai sebagai penyesuaian ranah birokrasi melalui ranah pendidikan yang terjadi di STAN berkaitan dengan peraturan sebagai nilai utama melandasi hubungan antar aktor di sekolah. Rutinitas kepatuhan dan penerimaan pengetahuan dan pengalaman dari satu generasi ke generasi berikutnya dengan usaha yang sama secara politis maka terjadi perpindahan *power* dan *privileged* sesama anggota kelas di masyarakat. Rutinitas kepatuhan dan sikap menerima yang menjadi upaya pendisiplinan oleh pihak lembaga STAN secara kontinu mengarahkan pada kondisi anti kreatifitas, yang dapat diartikan juga dengan minimnya penghargaan terhadap pencapaian prestasi mahasiswa, lemahnya upaya kebersamaan yang dibangun antar warga sekolah sebagai bagian dari kehidupan kampus, dan di tingkat sekolah anti kreatifitas juga tampak dari minimnya upaya pembaruan fasilitas untuk mahasiswa seperti perpustakaan, buku materi ajar dan sarana penunjang belajar bagi mahasiswa.

Seperti yang telah dikonsepsikan oleh Weber mengenai karakteristik organisasi formal, termasuk didalamnya birokrasi negara, sebagai institusi kerja kelak lulusan STAN, pelaksanaan tugas-tugas administrasi yang kompleks memerlukan tanggung jawab khusus yang dilakukan dengan pembagian kerja dan koordinasi. Saluran-saluran komunikasi dan koordinasi mejadi fungsi yang mengefektifkan delegasi tugas yang berbeda. Akan tetapi dalam praktek budaya sekolah STAN, rentang jarak sosial pada level hirarkis (Lembaga STAN kepada mahasiswa) tidaklah efisien dan justru menciptakan ketegangan. Seakan disiplin impersonal yang diupayakan sekolah STAN sebagai bentuk *modeling* dari birokrasi negara (institusi kerja) mengasingkan para anggotanya. Pada tingkat sekolah sebagai organisasi formal, minimnya komunikasi justru meningkatkan ketidakpuasan mahasiswa sebagai peserta didik dan jarak sosial yang di antara anggota atau aktor sekolah.

Nilai sebagai perwujudan diri akan berkaitan dengan makna mahasiswa dan apa yang dikonstruksikan terhadap pegawai negeri dan pencapaian seorang pegawai negeri itu sendiri. Konstruksi struktur obyektif posisi sosial dalam ranah tertentu dalam usaha reproduksi pada esensinya adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan posisi di masyarakat. Konstruksi pegawai negeri yang dimaknai oleh mahasiswa masih berada pada konstruksi atasan terhadap bawahan (patron-klien), konteks priyayi, sarat dengan formalisasi pekerjaan, hubungan impersonal. Namun dalam ruang diskusi mengenai *sharing* pengalaman antara pengajar dan mahasiswa, dampak dari perubahan iklim ekonomi yang memberikan ruang gerak kepada wiraswasta dan ekonomi rakyat maka peluang bisnis terbuka luas tidak terkecuali bagi pengajar yang menggunakan kesempatan posisi dan modal yang dimiliki untuk bergerak di bidang ekonomi swasta.

Praktek perwujudan diri dapat di transfer melalui *sharing* pengalaman, pengalaman yang lebih banyak diceritakan oleh pengajar yaitu cerita untuk memiliki usaha wiraswasta untuk menggerakkan kegiatan ekonomi masyarakat. Pada beberapa kasus seperti Informan BP tujuannya bergerak di ekonomi swasta untuk kemandirian masyarakat dan bangsa dari ketergantungan pihak asing. Moralitas yang di bangun yaitu peran serta memperbadayakan masyarakat daerah melalui kegiatan agribisnis. Akan tetapi pengalaman yang diceritakan justru menunjukkan kurangnya penekanan aspek loyalitas sebagai pegawai negeri dalam penyampaian materi etika profesi akan melemahkan komitmen dan konsistensi mahasiswa, mengentalkan proses *inward looking* dalam pembentukan semangat pegawai. Hal ini jelas dibuktikan ketika mahasiswa di tanya cita-cita atau pekerjaan yang diinginkan justru menjadi seorang wiraswasta.

Menurut BP sebagai mahasiswa yang merupakan calon pegawai negeri harus memiliki tujuan yang jelas ke depan, pengajar mencontohkan siapa

yang targetnya minimal eselon 1?² Dan hasilnya hanya ada dua orang mahasiswi yang berkeinginan minimal menjadi eselon 1. Sedangkan yang lainnya, hanya bergumam ingin menjadi pengusaha, belum tahu juga ingin menjadi apa dan sebagainya.³

Berdasarkan informasi dari kategori informan mahasiswa aktif, pandangan mahasiswa mengenai kerja sebagai pegawai negeri dirasakan sebagai suatu bentuk rutinitas hidup, batu loncatan untuk menapaki karir, tidak menutup kemungkinan pegawai negeri menjadi pekerjaan untuk mengumpulkan pundi keuangan untuk masa depan kelak, “ruang tunggu menjadi seorang pengusaha”. Mengingat untuk menjadi pegawai negeri membutuhkan loyalitas yang tinggi dalam hal jenjang karir yang harus menunggu kenaikan jabatan atau golongan yang didasarkan pada pendidikan atau prestasi yang di capai oleh pegawai negeri. Lingkungan kerja yang berpola rutinitas menyebabkan perasaan monoton bagi pegawai. Lingkungan belajar dan penerimaan proses belajar oleh mahasiswa dapat menjadi representasi lingkungan kerja karena STAN menerapkan modelling yakni belajar juga menjadi rutinitas kerja, tugas yang harus dipenuhi dengan tekanan pada sanksi.

Pandangan mahasiswa terhadap proses belajar di STAN antara lain menunjukkan pandangan yang beragam, antara lain pandangan bahwa kuliah adalah hal yang rutin dan monoton, mahasiswa mencari kesibukkan lain dengan ikut organisasi kampus, kepanitian atau komunitas mahasiswa STAN. Kegiatan ekstrakurikuler sebagai proses belajar di anggap menghasilkan *softskill* bagi mahasiswa yang tidak diperoleh di ruang kelas. *Softskill* untuk pengembangan diri, lebih menerima tekanan tidak hanya dari pelajaran namun juga membagi waktu dengan kegiatan ekstrakurikuler. Secara tidak langsung, dengan bentuk kontrol sanksi *drop out* dan minimnya perhatian akan kegiatan ekstrakurikuler oleh pihak lembaga STAN justru menanamkan rasa takut

² Eselon 1 merupakan tingkat pegawai negeri yang seangkat dengan Kepala Direktur Jenderal di Kementerian Keuangan

³ Fieldnotes visitors kelas Etika Profesi pada tanggal 13 Desember 2011, pukul 10.00-11.30 WIB

untuk mengembangkan diri pribadi karena terpaku pada formalisasi yang menjadi dasar peraturan dan pola perilaku di dalam sekolah.

Bagi pihak pengajar informan T, di sela-sela mengajar mata kuliah Audit Keuangan Negara mengutarakan persepsinya mengenai proses belajar,

“belajar tidak hanya menjadi bagaimana menjelaskan materi di dalam kelas, namun juga belajar untuk aktualisasi diri, membangun kepercayaan diri dengan mampu menyampaikan materi diskusi di depan kelas. Seperti presentasi tadi di depan kelas itu kan kalo yang malu dan ga berani jadi susah” (Informan T, 26 Januari 2012)

begitupun dengan Informan BP, sebagai seorang Widyaiswara persepsi mengenai belajar tidak semata menyelesaikan tugas hingga memahami akuntansi tidak hanya sebagai materi teknis namun juga tanggung jawab untuk bisa melaporkan laporan keuangan dengan *balance*, jujur dan tepat.

“Akuntansi itu sebetulnya aktivitas-aktivitas itu di catat yang kemudian akan menimbulkan pertanyaan bagi pihak-pihak yang terlibat, ternyata dari pencatatan debet kredit itu memunculkan trust, orang percaya untuk invest” (Informan BP, 14 Desember 2011)

Akan tetapi harapan filosofis ini justru jarang dijadikan sebagai bagian pembelajaran dari pengajar kepada mahasiswa. Peraturan yang ketat akan disiplin secara akademis dan nilai bagi mahasiswa justru mengisyaratkan bahwa mahasiswa diharapkan dapat mengikuti peraturan yang telah di buat, menyelesaikan studi dengan orientasi hasil memuaskan yaitu indeks prestasi yang tidak kurang dari 2,60. Hubungan antar individu kaitannya dengan status-status dengan pola tindakan yang berhubungan satu dengan lainnya, yaitu antara mahasiswa dengan pengajar dalam hubungan di luar ruang belajar kelas juga hampir tidak tampak. Tidak ada ruang atau medium untuk melakukan kegiatan bersama antara pengajar, mahasiswa dan pegawai kampus.

Dengan demikian, reproduksi kultural yang terjadi melalui praktek budaya sekolah sarat akan formalisasi. Formalisasi yang tinggi dapat di lihat dari ketergantungan pada peraturan dan prosedur formal untuk memastikan adanya keseragaman dan untuk mengatur perilaku di dalam organisasi. Interaksi yang terjalin antar aktor di dalam sekolah STAN didasari pada

peraturan dan status yang melekat. Pengajar menjalankan peranannya sebagai pemberi materi, mahasiswa sebagai pihak penerima, Pegawai menjalankan pekerjaan berdasarkan pembagian kerja, secara rutin dan kontinu kehidupan organisasi hingga mengarah pada sikap impersonal pada aktivitas organisasi. *Drop out* sebagai bentuk *punishment* membentuk sikap dan pola perilaku murid untuk terus mengejar nilai minimum kelulusan. Sikap mahasiswa terhadap *punishment* lebih kepada tekanan untuk belajar dengan pola belajar sebelum ujian. Oleh karena proporsi nilai ditentukan dari ujian tengah dan akhir semester.

Perwujudan diri yang ditampilkan oleh agen institusi pendidikan kedinasan terhadap konstruksi nilai pelayanan publik sebagai harapan dari Reformasi Birokrasi menunjukkan beberapa kelemahan dari hakikat pelayanan publik yaitu tanggung jawab dan kepercayaan publik. Budaya merepresentasikan bagian yang tidak tertulis, tidak terlihat namun menjadi bagian penting dari penanaman dan pemahaman nilai dalam membentuk karakter organisasi tidak dimanfaatkan sebagai *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan dengan seluruh anggota organisasi. Mahasiswa STAN secara sadar maupun tidak sadar berada dalam settingan menjadi seorang yang patuh pada alur prosedur yang di buat oleh pemegang jabatan yang lebih tinggi. keterampilan azas taat dan prosedur yang menjadi *cultural capital* terus dipraktekan oleh Lembaga STAN sehingga birokrasi yang bersifat formalisasi dan impersonal di dukung sejak masa pra jabatan bagi seorang pegawai negeri. Sikap pasif mahasiswa terhadap konstruksi keseharian pada nyatanya memberikan pemahaman kepada mahasiswa bahwa pendidikan di STAN hanya menjadi batu loncatan untuk ambisi karir dan mobilitas vertikal tanpa adanya upaya dari mahasiswa sebagai agen perubahan untuk memperbaiki kultur kerja birokrasi negara. Hal ini kemudian di dukung dengan simbolisasi modal yang dimiliki lulusan almamater STAN memberikan akses kesempatan untuk dapat mengakumulasi modal yang dimiliki, seperti jaringan sesama lulusan STAN, jabatan pegawai negeri yang memberikan posisi sosial di

masyarakat. Pembentukan habitus yang dilakukan oleh pengajar dengan *sharing* pengalaman mengenai dunia non-birokrasi seperti bisnis atau membuka usaha lain menunjukkan bahwa persiapan mereka bukan hanya menjadi pengabdian masyarakat akan tetapi seolah berada di dalam ruang tunggu untuk menjadi pengusaha. Pembentukan habitus akumulasi modal dengan posisi strategis mahasiswa atau lulusan STAN dapat diidentifikasi awal melalui kegiatan ekonomi mahasiswa yang melibatkan pihak alumni, dukungan pengajar STAN dan lembaga STAN sebagai nilai jual untuk melakukan kegiatan ekonomi, seperti penyelenggaraan tempat les khusus penerimaan mahasiswa STAN, sebagai strategis bisnis melalui kesepakatan bersama.

Nilai pelayanan publik yang menjadi penghubung antara pendidikan kedinasan dan relevansinya terhadap pegawai negeri merupakan suatu upaya konsistensi visi menuju perguruan tinggi terbaik di bidang keuangan dan akuntansi sektor publik. Legitimasi pengetahuan yang disahkan oleh Negara menjadikan STAN satu-satunya pendidikan khusus bagi pegawai di Departemen Keuangan. Akan tetapi esensi dari pelayanan publik atau pelayanan terhadap masyarakat tidak sepenuhnya dipahami sebagai bentuk kontribusi pengabdian terhadap masyarakat melainkan pengabdian kepada otoritas birokrasi yang berkuasa karena hubungan kerja yang didasari pada prinsip-prinsip hirarki jabatan dan tingkat kewenangan berjenjang menunjukkan sebuah sistem supraordinasi dan subordinasi yang tertata rapi. Penekanannya tidak pada masyarakat sebagai perhatian utama melainkan melaksanakan fungsi mekanisme yang menjaga kelangsungan otoritas yang berkuasa (Noorkholis 2006, hlm 273). Dengan demikian, nilai pelayanan publik tidak dimaknai secara praktis hingga memunculkan *meaning* dan pemahaman terhadap pelayanan kepada masyarakat sehingga praktik birokrasi di Indonesia masih dilingkupi oleh kekuasaan untuk mendapatkan *prestise and privileged* atau dilayani bukan melayani masyarakat.

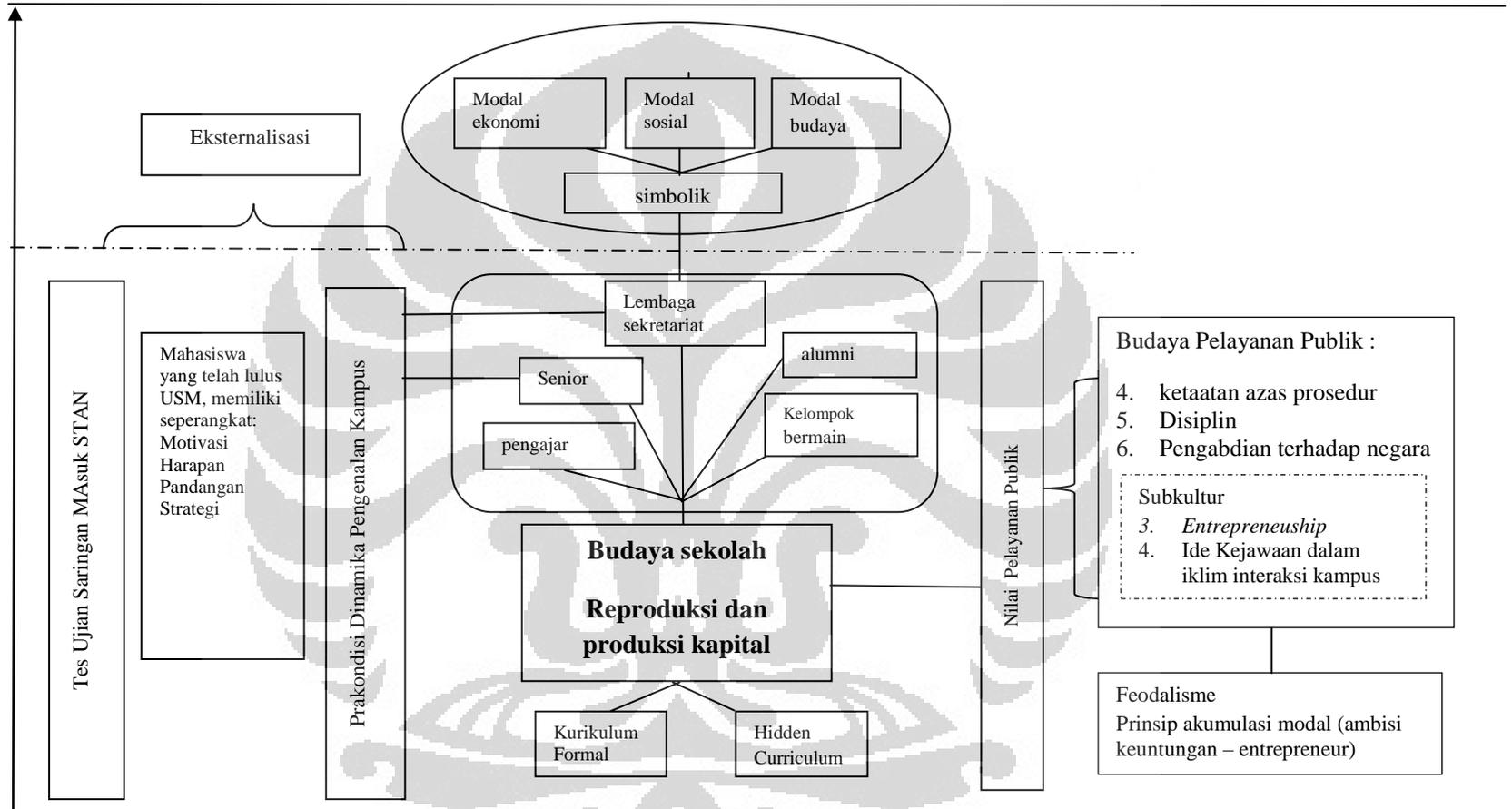
Untuk penjelasan alur pembentukan nilai pelayanan publik di lembaga STAN kepada mahasiswanya akan dijelaskan melalui gambar atau bagan yang akan dijelaskan pada subbab berikut.

5.2 Proses Pembentukan Karakter Mahasiswa (Calon Pegawai Negeri Sipil) sebagai Tuntutan Pelayanan Publik di era Reformasi

Pendidikan melalui agen sekolah sebagai suatu praktik budaya menurut teoritis Bourdieu berperan dalam mereproduksi ketidakmerataan sosial. Sekolah beroperasi dalam batasan-batasan habitus tertentu, namun bereaksi terhadap kondisi eksternal yang berubah-ubah (ekonomi, teknologi dan politik) (Harker, 2009). Institusi pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN secara nyata berperan pada pembentukan *mind set* pegawai negeri dalam rangka mengatasi perubahan lingkungan kerja pasca-Reformasi, yaitu memperhatikan prinsip keahlian, orientasi kerja dan fungsi koordinasi. Proses pendidikan menjadi salah satu strategi melakukan transmisi bahasa, 'gaya' dan tingkah laku mengenai prinsip-prinsip kerja (habitus dominan) untuk tetap bertahan dan terpelihara (walaupun dalam bentuk yang berubah-ubah) dalam semua reaksi sekolah terhadap keadaan eksternal yang berubah-ubah. Oleh karena itu, proses pendidikan menjadi bentuk dominasi berkelanjutan dari suatu kelompok yang habitusnya diwujudkan dalam sekolah-sekolah, salah satunya STAN yang memiliki ikatan dinas langsung dengan Pemerintah, Kementerian Keuangan.

Gambar 5.1 alur proses pembentukan nilai pelayanan publik di STAN berikut ini akan menjelaskan strategi institusi pendidikan kedinasan (STAN) melalui peran aktor/agensi sekolah dan mekanisme produksi serta re-produksi orientasi nilai sebagai acuan dalam penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan mencetak pegawai negeri yang professional.

Gambar 5.1 Alur Proses Pembentukan Nilai pelayanan Publik di STAN



Sumber : Hasil olahan temuan data oleh penulis, Februari-April 2012

Keterangan: Alur pembentukan nilai oleh peranan agensi/aktor di lembaga sekolah dimulai dari alur kiri menuju kanan. Di mulai dari masa tes ujian saringan masuk STAN – budaya sekolah yang merepresentasikan nilai dan norma di antara aktor sekolah.

Dalam prakteknya, budaya yang direproduksi dari satu generasi ke generasi selanjutnya melalui *dominant value*, tidak selamanya dipahami seragam oleh masing-masing individu. Hal ini yang kemudian memberikan ruang bagi karakter-karakter kelompok yang eksis dan bertahan di dalam nilai (budaya) yang lebih besar di kampus STAN atau didefinisikan sebagai subkultur. Proses pembentukan atau pelembagaan nilai di sekolah di mulai dengan Prakondisi mahasiswa pada transmisi pengetahuan sebagai calon pegawai negeri sipil yang melibatkan pihak lembaga sekolah dan senior sebagai aktor memiliki kapasitas mentransfer nilai-nilai yang diharapkan dapat dimiliki sebagai mahasiswa STAN. Orientasi nilai yang menjadi acuan mahasiswa menurut pihak penyelenggaraan prakondisi dalam memasuki masa pendidikan di STAN antara lain nilai kedisiplinan, integritas dan profesionalisme. Nilai kedisiplinan berfungsi sebagai bentuk penyesuaian diri mahasiswa terhadap lingkungan sekolah yang dijadikan konsep modeling dalam dunia kerja birokrasi oleh pihak sekolah, menimbulkan motivasi dan taat pada peraturan yang berlaku. Penyelenggaraan prakondisi mahasiswa baru STAN diisi oleh senior yang menjadi anggota Badan Eksekutif Mahasiswa sebagai eksekutor dan sangat minim untuk pengenalan wawasan oleh pihak lembaga sekolah. Hal ini dikarenakan pengalihan penyampaian materi dari pihak lembaga STAN kepada pengurus/panitia acara.

Pembentukan nilai melalui proses pendidikan secara khusus dijelaskan dengan praktek budaya sekolah di STAN. Konsepsi budaya sekolah di institusi pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN setidaknya dapat diperoleh dari dua faktor, antara lain mata pelajaran dan pengembangan diri (*hidden curriculum*). Mata pelajaran merupakan representasi kurikulum yang digunakan sekolah merupakan strategi lembaga sekolah untuk menyiapkan peserta didik. Salah satu strategi yang dilakukan STAN untuk tetap bertahan dalam dunia persaingan kerja yaitu adaptasi kurikulum formal pada kebutuhan instansi kerja yang membuka rekrutmen terhadap lulusan mahasiswa STAN⁴. Sebagai contoh, urgensi Pemerintah daerah untuk memerlukan

⁴ Hingga tahun 2007, tercatat penerimaan lulusan mahasiswa STAN untuk instansi non Departemen keuangan terdiri dari Badan Pemeriksaan Keuangan, Komisi pemberantasan Korupsi, Internasional Corruption Watch, Audit Internal untuk perusahaan BUMN, Kementrian BUMN, BPKP mencapai 10 % dari lulusan mahasiswa tahun 2005-2007

pegawai pajak daerah, pengoperasian sistem aplikasi, pajak nilai dan bangunan sebelumnya tidak memiliki SDM yang memiliki pengetahuan tersebut maka memberikan peluang untuk sekolah memodifikasi kurikulum dan materi ajar,

Penyusunan kurikulum dengan mengikuti perkembangan kebutuhan pengguna (users) dari lulusan STAN, misalnya baru pada tahun 2010 di spealisasi kebendaharaan Negara dan kekayaan Negara kini juga mempelajari mengenai lelang Negara yang sebelumnya tidak dipelajari. Kebutuhan user lulusan STAN akan memberikan pengaruh besar dalam penyelenggaraan mata kuliah di STAN. Untuk perubahan dan penambahan muatan lokal juga didasarkan pada hasil survey tingkat kepuasan users mahasiswa lulusan STAN (Kutipan Temuan Data Lapangan, Subbab Pelaksanaan Kurikulum STAN hal. 21)

Begitupun dengan penambahan muatan lokal seperti pengetahuan mengenai Etika profesi, kapita selekta pengembangan pegawai, manajemen resiko yang sebenarnya tidak mengarah pada pekerjaan sektor publik semata, namun juga pada sektor swasta. sehingga kurikulum tidak lagi menjadi alat kontrol dari pemerintah (dalam hal ini koordinasi langsung dari BPPK DepKeu) namun juga memiliki ruang negosiasi dengan aktor kepentingan lainnya, yaitu aktor non Negara seperti perusahaan swasta, lembaga independen.

Output dari proses pembentukan nilai pelayanan publik bagi calon pegawai negeri melalui budaya sekolah kedinasan, dalam hal ini STAN kepada mahasiswanya, dapat diidentifikasi dari pemaknaan dan pemahaman yang telah di capai oleh mahasiswa STAN mengenai nilai-nilai yang menjadi acuan atau pedoman dalam menjalankan tugas sebagai pegawai negeri. Budaya sekolah sebagai ruang sosialisasi dari pihak Lembaga STAN kepada mahasiswa, dapat dikembangkan menjadi bentuk konstruksi struktur kesadaran obyektif yang mencapai proses penerimaan ke dalam diri individu sebagai bentuk kenyataan di masyarakat (internalisasi). Dalam pemikiran Berger, secara implisit dinyatakan tujuan analisa kosntruksi realitas di masyarakat yaitu menjelaskan distribusi pengetahuan yang tersebar di masyarakat, dimiliki secara berbeda-beda oleh individu-individu dan tipe individu berdasarkan ahli professional dan pengalaman. Pada tingkat sekolah, distribusi pengetahuan dapat diidentifikasi melalui pencapaian dan bentuk pengetahuan yang berbeda antara

mahasiswa diploma tiga dan empat, yang kemudian berdampak pada pemahaman sektor-sektor kenyataan tentang pegawai negeri sipil.

Tabel 5.2
Perbedaan Pencapaian pada Mahasiswa Diploma Tiga dan Diploma Empat di STAN

Dimensi Cultural Capital	Mahasiswa Diploma empat	Mahasiswa Diploma tiga
Penampilan fisik	Menggunakan pakaian <i>branded</i> seperti kemeja merk Man Memiliki modal ekonomi seperti mobil, pakaian, gaya hidup,	“kalo anak D4 kan kemejanya merknya Man kalo kita (mahasiswa diploma tiga) merknya Allisan*“
Cita rasa budaya (tempat berkumpul, kegiatan yang dilakukan saat senggang,	Olahraga di gymnasium Pembicaraan antara sesama mahasiswa diploma empat lebih kepada masalah kerjaan	Aktivitas bersama teman-teman berkaraoke,
Sudut pandang pengajar (pengetahuan obyektif)	Mahasiswa diploma empat adalah <i>crème of crème</i> atau intisari dari sebuah inti. Pengajar lebih banyak membuka ruang diskusi, saling bertukar pendapat dan pengalaman selama di tempat kerja	Pemberian materi (untuk mata kuliah etika profesi) kurang efektif karena anggapan mahasiswa materi non teknis sebagai materi bonus sehingga tidak memerlukan usaha yang maksimal Mahasiswa diploma tiga adalah mahasiswa yang harus dimotivasi secara mental dan kepercayaan diri.
Pengetahuan praktis	Lulus diploma empat akan naik jabatan menjadi ketua tim pelaksana, yang diharapkan memiliki kemampuan kepemimpinan dalam hal pemecahan kasus dan permasalahan lapangan.	Pegawai negeri golongan IIC, sebagai pelaksana anggota tim.
Pandangan atau potret tentang dunia kerja	Dunia kerja di birokrasi itu ketat peraturannya, ya bedalah pasti dengan perusahaan swasta yang lebih enjoy sesama pegawainya.. Harus bisa komunikasi dan fleksibel bergaul.	Bekerja itu ‘enak’ banyak keuntungan yang bisa diperoleh Bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan atasan. Bekerja sesuai dengan perintah atasan.
Kualifikasi formal yang dimiliki (kurikulum)	Kurikulum formal tingkat diploma empat bertujuan untuk mengasah secara pemikiran dan filosofi ekonomi dalam tingkat makro, seperti hubungan perekonomian Negara dengan kemiskinan, strategi perekonomian Negara	Kurikulum formal tingkat diploma 3 menyediakan mata kuliah akuntansi yang bertujuan untuk menyiapkan kompetensi teknis, administrator
Sesuatu yang dianggap baik dalam bekerja	Idealism lemah, lebih realistis Pengalaman di tempat kerja membentuk pribadi yang lebih fleksibel melihat singgungan-singgungan dalam pekerjaan ⁵	Idealism kuat, masih memegang teguh prinsip etis pegawai negeri (tidak korupsi, menolak bentuk pemberian apapun itu ketika bekerja)

⁵ Singgungan dalam pekerjaan seperti menemukan kondisi benturan kepentingan di dalam pekerjaan.

<i>Privileged</i>	Mendapatkan pendidikan diploma empat dengan status pegawai yang sedang menjalankan dinas. Sehingga mahasiswa diploma empat tetap mendapatkan gaji per bulan sampai lulus Syarat utama menjadi seorang Presiden Mahasiswa (presma) adalah mahasiswa diploma empat.	Mendapatkan pendidikan gratis di STAN, langsung kerja (ikatan dinas), mendapatkan uang saku (Rp. 130.000 per tiga bulan)
-------------------	--	--

Sumber : Hasil olahan temuan data, Februari-April 2012.

Perbedaan pencapaian mahasiswa STAN pada tingkat diploma tiga dan diploma empat menunjukkan bahwa institusi kerja memberikan mobilitas secara penampilan, sisi individualisme yang lebih menonjol dan pembawaan *prestise* dan kepercayaan diri yang melekat sebagai seorang pegawai negeri. Sikap menerima perbedaan, perubahan dan tidak idealis pada mahasiswa diploma empat ketika berada di lingkungan yang heterogen memberikan sisi keterbukaan seorang pegawai negeri sipil terhadap hal-hal yang di anggap tabu, contohnya korupsi. Hal ini dapat dijelaskan dengan sikap individual, diam diri, menghindar serta menjadi kerahasiaan pribadi ketika mengetahui praktik korupsi di tempat atau lingkungan kerja.

5.2.1 Peranan *hidden curriculum* dalam pembentukan nilai dan karakter mahasiswa

Pembentukan dan pengembangan nilai dari budaya sekolah berdampak pada iklim sekolah dan pengembangan diri mahasiswa, terutama bagi mereka yang terlibat dalam kegiatan sekolah, termasuk kegiatan ekstrakurikuler yang termasuk juga dalam *Hidden Curriculum*. Budaya organisasi ditandai adanya *sharing* atau berbagi nilai dan keyakinan yang sama dengan seluruh anggota organisasi. Misalnya berbagi nilai dan keyakinan yang sama mengenai pakaian seragam “hitam-putih”. Tidak hanya sekedar menerima dan memakai pakaian seragam akan tetapi seragam menjadi alat kontrol dan membentuk citra organisasi. Citra yang ditampilkan dengan gaya pakaian rapih, tidak menggunakan pakaian yang bermotif adalah upaya lembaga untuk mempersempit jurang kesenjangan sosial di antara mahasiswa dan membentuk pribadi kesedehanaan di kalangan mahasiswa. Dengan demikian, nilai pakaian seragam tertanam menjadi dasar dalam berpikir, bertindak dan merasakan hal yang sama ketika mahasiswa menggunakan seragam tersebut.

Tabel elemen pembentuk budaya sekolah di STAN berikut ini akan mengidentifikasi nilai dan norma di dalam sekolah sebagai bagian dari obyektifikasi transmisi *cultural capital* dengan konteks pelayanan publik yang menjadi ide reformasi.

Tabel 5.3
Elemen-Elemen Budaya Sekolah Di STAN

Elemen	Material (Wujud Fisik)	Seragam “hitam-putih” pegawai negeri	Nilai keseragaman, kesetaraan, kesederhanaan, identitas diri sebagai pegawai negeri	Implikasi pada pembentukan nilai pelayanan publik kepada mahasiswa
		Sarana/prasana	Pembangunan fisik, alokasi dan realisasi pengeluaran terbesar dalam pembiayaan pendidikan kedinasan	Kualitas minim pada sarana dan prasarana gedung lama, perpustakaan. lemahnya aspek kenyamanan
	Kognitif	Teknologi Kk	Minimnya akses teknologi di kampus, wi-fi tidak menyala,	Hampir tidak tersedia akses informatika (wifi, jaringan internet, komputerisasi hasil akademik mahasiswa)
		Kurikulum	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Penyusunan/ pengembangan kurikulum/bahan ajar dan modul belajar sangat minim untuk pendanaan. ▪ Bahan ajar dan modul tidak banyak di <i>update</i> berdasarkan perkembangan berita dan kondisi aktual ▪ Bahan ajar dan modul yang bersifat spesifik untuk kurikulum STAN di buat oleh Direktur STAN 	<p>Kurikulum bersifat kondisional (sesuai dengan kemampuan pemberi dan penerima pelayanan)</p> <p>Partisipatif yang berpihak pada pengguna lulusan, tidak pada mahasiswa.</p>
	Nomatif	Peraturan tertulis	Peraturan menjadi dasar perilaku mahasiswa di sekolah dengan sanksi SP bagi yang melanggar	Kedisiplinan dan kepatuhan menjadi determinan utama
		Pola interaksi antar aktor	Informalisasi lemah, lemahnya pengawasan akademik untuk mahasiswa. Kehidupan berkelompok mahasiswa berdasarkan asal daerah (organisasi daerah)	Perbedaan keakraban sosial – Diskriminasi
		<i>Dominant value</i>	Pegawai negeri memiliki tingkatan jabatan dan golongan yang mempengaruhi hubungan interaksi di kampus.	Mobilitas dan ambisi jenjang pekerjaan

Sumber : Hasil Temuan Data (Januari-Maret 2012)

Dasar menjadi seorang pegawai negeri yang patuh dengan aturan, menjalankan sesuai dengan prosedur peraturan yang berlaku. Sebagai organisasi, aspek kepatuhan menjadi elemen pendukung yang dibutuhkan. Semua orang yang menduduki jabatan di dalam organisasi bertingkah laku sesuai definisi peranan yang merumuskan pola-pola tingkah laku yang diizinkan. Dengan berbagai atribut yang digunakan dalam budaya sekolah termasuk didalamnya nilai kepatuhan yang kuat mendasari hubungan interaksi aktor, maka akan mencapai suatu bentuk kepatuhan yang di sebut dengan kepatuhan supportif. Kepatuhan supportif terjadi dimana individu-individu diarahkan untuk tetap setia pada organisasi. Mereka diidentifikasi dengan internalisasi tujuan-tujuan. Mereka menyediakan waktu dan tenaga untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu sesuai dengan kedudukan ataupun jabatan mereka masing-masing. Individu menentukan sendiri tingkat usaha mereka masing-masing (Benveniste, 1994).

Pengembangan budaya sekolah juga akan bergantung dengan pembiayaan praktek pendidikan. Berdasarkan realisasi pengeluaran, pembangunan fisik menjadi tujuan utama yang ingin di capai STAN mencapai 45% biaya dikeluarkan untuk pembangunan gedung baru tanpa memperhatikan kualitas yang telah ada. Walaupun dalam visi misi sekolah dijelaskan bahwa STAN disiapkan untuk menjadi perguruan tinggi terbaik dalam bidang keuangan dan akuntansi sektor publik, melalui peningkatan lulusan, penelitian dan pengabdian masyarakat. Akan tetapi elemen kognitif dalam budaya sekolah masih bersifat minim dalam upaya mengembangkan kurikulum dan sistem pembelajaran bagi mahasiswa. Artinya sistem pembelajaran masih mengikuti *standar of operation* yang telah ada sebelumnya.

Berdasarkan elemen-elemen pembentuk budaya sekolah di STAN, analisa pembentukan nilai melalui mekanisme budaya sekolah dapat dirangkum sebagai berikut. Pada basis material atau wujud fisik kampus STAN, minimnya fasilitas penunjang belajar mahasiswa memberikan

kelemahan untuk mengembangkan materi dari pengajar, sikap menerima memberikan kecenderungan pasif dan anti kreatif bagi pengembangan dan perluasan materi ajar bagi mahasiswa begitupun Lembaga STAN. Secara kognitif, mahasiswa STAN dibiasakan pada penggunaan kurikulum yang tidak banyak perubahan ataupun perubahan terjadi kondisional karena permintaan tenaga kerja. Secara normatif, pola interaksi antar aktor yang oleh *dominant value* aspek kepatuhan dan formalisasi menunjukkan gejala munculnya subkultur-subkultur di mahasiswa.

Inefektifitas pembentukan budaya sekolah (subkultur)

Modal di tingkat sekolah akan berkaitan dengan agen atau aktor yang memiliki modal yang berisikan nilai dan karakteristik sosial. Agen atau aktor di dalam sekolah terdiri dari basis material maupun kultural yang diadaptasikan oleh kompromi individu melalui praktik. Dengan demikian budaya yang terukur melalui nilai dan norma yang dimiliki mahasiswa akan bergantung dengan kualitas interaksi dalam praktik-praktik yang melibatkan agen dan kepemilikan modal. Transmisi modal yang bertahan menunjukkan intensitas interaksi di dalam sekolah. Pada praktiknya, inefektifitas komunikasi dari pihak lembaga maupun pengajar (widyaiswara), yang merupakan pemilik modal simbolik dalam arena sekolah, terjadi karena minimnya ruang kebersamaan dan landasan formalisasi yang kuat dalam interaksi yang tercipta. Formalisasi dalam hal ini terlihat dari pola interaksi dan kegiatan kurikuler maupun ekstrakurikuler menghasilkan interaksi yang berorientasikan output tanpa memperhatikan seperangkat tradisi atau ritual yang dapat di *sharing* antar aktor yang terlibat di dalam sekolah maupun proses belajar yang dapat menunjang perkembangan positif iklim sekolah.

Dalam analisa konsep birokrasi oleh Weber, salah satu kritik utama mengenai birokrasi yaitu tipe ideal, yang mengabaikan relasi-relasi informal yang berkembang di dalam organisasi formal (Wrong, 2003 hlm 222). Seakan-akan melalui birokrasi yang mencakup formalisasi dan disiplin

impersonal akan secara otomatis mengefektifkan organisasi formal. Banyak studi empiris tentang kelompok-kelompok kerja di organisasi-organisasi formal yang memiliki nilai penting organisasi informal yang muncul dan menjadi kekuatan dinamis dalam organisasi. Akan tetapi relasi informal dengan perbedaan sub-kelompok dan status memunculkan norma yang mengatur kinerja anggota. Hal ini terjadi akibat dari inefektifitas penyampaian struktur kesadaran atau habitus dominan yang mempersiapkan individu untuk berada dalam sistem dalam *setting* arena sekolah kedinasan (STAN), yakni pembentukan karakter pelayanan publik dengan melalui budaya sekolah menyebabkan munculnya ambiguitas dengan karakteristik kelompok-kelompok yang terbuka bagi mahasiswa dengan berbagai pandangan yang muncul dalam kehidupan kampus.

Organisasi kedaerahan menjadi bentuk kelompok yang memberikan warna dalam kebersamaan di dalam nilai budaya yang lebih besar. Organisasi daerah berperan sebagai wadah mahasiswa yang berasal dari daerah yang sama untuk memiliki norma dan keyakinan yang dimiliki, menjadi praktik yang dibiasakan dalam arena sekolah. Dengan analisa Berger mengenai konstruksi realitas sosial, maka pada sisi subyektif, individu atau mahasiswa dapat bertindak sesuai dengan strategi persepsi yang dimiliki terhadap kondisi obyektif. Strategi persepsi yang digunakan karena mayoritas mahasiswa berasal dari daerah asal Jawa, maka ide kejawaan menjadi kental direpresentasi melalui bahasa, cara perilaku mahasiswa yang mempertahankan daerah asal masing-masing (mayoritas Jawa) atau bagi mereka yang bukan berasal dari daerah Jawa menerima konsepsi ide kejawaan di kampus STAN sebagai sesuatu yang normal dan terbiasa, bahkan melebur dan bersama memahami bahasa dan gaya Jawa yang digunakan.

Budaya sekolah *hidden curriculum* melalui *sharing* pengalaman *dominant value* yang direpresentasikan oleh pengajar senior atau Widyaaiswara. Penyampaian materi oleh pengajar kepada mahasiswa STAN tidak hanya dalam bentuk pengetahuan sebagai pegawai negeri namun juga

kombinasi struktur obyektif (tugas sebagai pengajar Departemen Keuangan) dan sejarah personal (pengalaman pribadi). Iklim *entrepreneur* dari kegiatan kemahasiswaan dan *sharing* pengalaman personal pengajar dalam bentuk yang tidak tetap dan disadari namun intensif berada dalam sekolah tersebut menjadi bentuk subkultur di dalam nilai budaya yang lebih besar. Subkultur ini kemudian menjadi representasi penyimpangan yang ditolerir atau diperbolehkan dengan syarat tidak mengganggu nilai dalam kultur yang lebih besar (*habitus* dominan) yang bersifat normatif.

Sharing pengalaman yang berperan secara signifikan dalam kaitannya lembaga pendidikan (STAN) kepada institusi kerja (birokrasi) yaitu alumni atau senior. Alumni sebagai bagian dari *stakeholder* di lembaga pendidikan memiliki kekuasaan sebagai pihak luar sekolah namun secara akses bersifat terbuka terhadap mahasiswa STAN. Akses terbuka bagi alumni digunakan oleh mahasiswa sebagai komunikasi dengan lingkungan eksternal mengetahui informasi kerja, kesempatan memperoleh uang saku melalui kerja sambilan hingga alumni menjadi donatur dalam kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa. Sumber ekonomi dari akses terbuka alumni memberikan mekanisme kerja di kalangan mahasiswa, seperti usaha *bargaining* mahasiswa STAN kepada alumni untuk dapat mendukung acara yang bersifat material maupun non material. Tidak hanya sumber ekonomi yang dapat diperoleh dari akses alumni namun juga sumber sosial sebagai dasar hubungan lulusan STAN menyediakan medium untuk mereproduksi kapital sosial atau jaringan kemahasiswaan. Walaupun jaringan yang terbangun di nilai tidak signifikan dalam proses kerja di birokrasi itu sendiri namun menjadi dasar sosial dalam membangun interaksi dan relasi sosial di tempat kerja.

Orientasi subkultur pada interaksi mahasiswa yang didasarkan pada ide kejawaan dan iklim kewirasusahaan dalam interaksi keseharian menunjukkan kondisi kontra terhadap pembentukan nilai pelayanan publik, sebagai upaya reformasi birokrasi dalam memperbaiki *mind set* pegawai negeri demi pencapaian kinerja birokrasi dalam fungsi pelayanan dalam

mewujudkan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Struktur habitus melalui nilai-nilai yang dibentuk oleh lembaga kepada mahasiswa menjadi substansi pembentukan budaya yang bersifat timbal balik antara struktur dan agen melibatkan strategi dan perjuangan anggota. Strategi bertahan anggota yaitu mahasiswa beragam, salah satunya mempertahankan kebiasaan asal individu sebagai keseharian dengan mempertahankan kultur dalam kehidupan kampus dan interaksi sesama mahasiswa.

Signifikansi subkultur dalam proses pembentukan pemahaman bersama, ditunjukkan melalui penggunaan bahasa daerah Jawa di kalangan mahasiswa dan mahasiswa yang bukan berasal dari Jawa juga ikut terbawa mengetahui dan mengerti bahasa Jawa. Bukan hanya dikarenakan mayoritas mahasiswa STAN berasal dari Jawa, namun juga pemahaman mengenai bahasa merupakan hal-hal yang pokok bagi setiap pemahaman terhadap kenyataan mereka. Bagi masyarakat Jawa sistem birokratik sangat dekat dan agung di masyarakat karena iklim keraton (birokratik) yang kental.⁶ Pemahaman akan birokratik yang agung dan kejawaan ini yang kemudian menjadi kondisi obyektif di masyarakat, tidak terkecuali di STAN. Oleh karena birokratik yang agung dan bersifat Kejawaan akan menguntungkan sistem birokrasi itu sendiri yaitu rentang kekuasaan yang bertingkat, formalisasi berdasarkan jabatan dan golongan, patuh dan menerima apa yang dikatakan oleh pemimpin. Dalam pembahasan studi-studi organisasi informal

⁶ Keraton bukanlah sesuatu yang bersifat ekonomi namun entitas yang bersifat birokrasi, jadi sesuatu yang bersifat birokratis itu adalah sesuatu yang agung di Jawa. Sifat dagang di Jawa itu bermakna na'i kepanjangan dari ndak priyayi, dagang bersifat bukan priyayi. Maka dari itu di Jawa pertumbuhan pegawai administrasi selain karena masa kolonial penjajahan belanda memerlukan pelaksana administrasi juga di dukung oleh iklim keraton yang sangat bersifat birokratis. Berbeda dengan masyarakat minang yang tidak menganggap kantor pemerintahan sebagai bagian dari masyarakat dan justru pasar menjadi pusat kehidupan masyarakat. Hal ini dikarenakan di masyarakat minang tidak adanya kekuasaan terpusat seperti di Jawa. Untuk di Jawa menjadi seorang kepala daerah, pegawai negeri menjadi *prestise* bagi seorang individu karena itu artinya dekat dengan keraton. Pada masa penjajahan belanda, pemerintah belanda mempersiapkan priyayi sebagai keturunan atau kerabat dari para Raja sebagai *carik* yaitu pencatat administrasi. Muncul kelas di dalam struktur masyarakat Jawa, menjadi seorang pegawai administrasi pemerintahan memberikan keuntungan untuk bisa masuk dalam kelas priyayi. Sama dengan artinya melakukan mobilisasi vertical melalui pendidikan karena untuk stratifikasi masyarakat Jawa di nilai cukup tertutup dengan pewarisan berdasarkan garis keturunan.

dalam birokrasi ini adalah bahwa prosedur yang secara formal dilembagakan untuk tujuan-tujuan khusus dalam organisasi memunculkan pola-pola informal melengkapi kontrol sosial yang terorganisir.

Ide kejawaan dalam praktek di kampus STAN menjadi salah satu mekanisme reproduksi *cultural capital* yang diwariskan dari masa Birokrasi Jawa. Ide kejawaan dalam aspek sekolah tidak terlepas dari mayoritas mahasiswa yang juga berasal dari pulau Jawa sehingga memberikan warna dan kekhasan tersendiri dalam kehidupan kampus.

Ada anekdot kalo lo kuliah di stan ga bisa Bahasa Jawa berarti bukan kuliah di STAN. sempet ada momen dimana anak-anak sebel pernah ada selebaran gitu ada artikel stop menggunakan bahasa daerah di area kampus itu tahun 2004 – 2005 tapi ga bisa disalahkan juga mereka toh mayoritas dan tetap digunain untuk bahasa keseharian mereka kan. (Wawancara tidak berstruktur dengan informan TH, Selasa 17 Januari 2012)

Minat menjadi seorang pegawai negeri oleh masyarakat Jawa yang tinggi dapat dijelaskan dengan rangkaian historis kaum pegawai negeri atau lebih di kenal dengan amtenar atau priyayi. Pendidikan merupakan pintu masuk untuk membuka stratifikasi kelas sosial masyarakat Jawa. Menjadi seorang pegawai negeri merupakan *prestise*, dikonstruksikan oleh pemerintah Belanda dan sesuai dengan iklim birokratik keraton Jawa. *Prestise* atau penghargaan menjadi seorang pegawai negeri sipil tidak bersifat ahistoris, skema panjang yang mengawali keberadaan hingga legitimasi *pretise* menjadi seorang pegawai negeri sipil.⁷ Model aristokrasi Jawa, yakni pencapaian

Kaum atau kelompok priyayi hadir di tengah masyarakat melalui proses panjang, elaborasi kota dalam hal pola-pola estetis, etis, politis, kemiliteran, kegamaan, dan ekonomi di imbangi di daerah pedesaan dengan tehnik pertanian yang makin efektif untuk mendukung usaha yang dispealisasikan. Terdapat suatu elite kelompok budaya, yang basis kekuatan terakhirnya terletak pada pengawasan atas pusat sumber-sumber simbolik masyarakat (agama, filsafat, seni, ilmu, peradaban) sedangkan desa menguasai sumber-sumber pangan yang memenuhi kebutuhan kota. Dengan demikian, dalam peradaban non industri yang sudah berkembang, terdapat secara khas kelas melek huruf yang memerintah dan buta huruf yang diperintah. Kaum priyayi umumnya selalu berada di kota-kota. Bahkan salah satu ciri Jawa modern yang secara sosiologi menurut geertz paling menarik adalah besarnya jumlah priyayi di kota-kota. Sebagian karena ketidakstabilan politik dalam kerajaan-kerajaan masa pra-kolonial, sebagian karena filsafat yang melihat ke dalam yang lebih menghargai prestasi mistik daripada keterampilan politik, sebagian karena tantangan belanda terhadap usaha mereka merangkul

pekerjaan untuk *prestise and privileged*⁸ menjadi relevan sebagai hasil lulusan STAN yaitu pegawai negeri sipil yang bekerja untuk Departemen Keuangan dan birokrasi negara.

Ide kejawaan yang dipertahankan dan dikonstruksikan kepada pegawai negeri serta merta dapat mendorong pada gejala feodalisme yang nampak pada hubungan atasan-bawahan di lingkungan birokrasi pemerintahan, hubungan antara pemerintah dengan warga masyarakat, dan hubungan antara pendidik dan anak didik. Obsesi pelestarian feodalisme juga mengundang bentuk primordialisme dalam bentuk pengentalan ikatan-ikatan kesukuan atau agama, yang cenderung melihat semua kenyataan yang berada di luar lingkungan dengan sikap curiga. paduan antara orientasi kekuasaan, feodalisme dan primordialisme jelas tidak sesuai dengan cita-cita kemerdekaan Indonesia. Kecenderungan feodalisme dalam konteks kekuasaan politik dan ekonomi juga secara sadar mendorong lahirnya pola hubungan eksploitatif dan sewenang-wenang terhadap pihak yang lemah. Pada saat yang sama kecenderungan hukum pun difungsikan untuk mendukung kekuasaan. (Rasyid, 1997).

Sedangkan subkultur dengan orientasi iklim kewirausahaan yang mewarnai kehidupan kampus akan bertentangan dengan nilai pelayanan publik karena kemampuan atau kapasitas pengetahuan secara terselubung akan mendorong kecenderungan mahasiswa untuk akumulasi modal yang dimiliki kelak dalam posisi pegawai negeri di masyarakat, menggunakan jabatan dan wewenang untuk memudahkan posisinya mendapatkan keuntungan (profit) atau di sebut dengan *inward looking*. Ruang yang

kaum tani, kaum priyayi tidak mampu menjadikan diri mereka sebagai priyayi tuan tanah (geertz, 1981. Hlm 305).

⁸ Aristokrasi Jawa merupakan kelompok atau individu yang memiliki gelar-gelar kehormatan yang diperoleh berdasarkan gelar keraton, pengangkatan untuk menduduki jabatan resmi dalam birokrasi patrimonial tradisional, golongan bangsawan pemilik tanah, yang kemudian dalam pengertiannya mulai meluas menjadi kaum atau orang-orang priyayi di didik untuk mematuhi tata karma dan perilaku mereka, pola-pola tingkah laku yang diasosiasikan dengan priyayi. mereka harus bisa menguasai diri sendiri dan tidak memperlihatkan emosi.

diberikan oleh mahasiswa dalam menumbuhkembangkan kewirausahaan dalam karakter mental akan berlawanan dengan konsepsi awal aparatur negara sebagai pelayan negara atau abdi negara yang disiapkan memiliki loyalitas pengabdian kepada negara dan masyarakat. Penyerapan karakter mental kewirausahaan juga akan membuka ruang kesempatan mahasiswa memiliki hasrat jenjang karir dan ambisi mobilisasi vertikal, kondisi yang sesungguhnya berbeda dengan pekerjaan menjadi aparatur negara yang memperhatikan aspek loyalitas dan jenjang hirarki kewenangan.

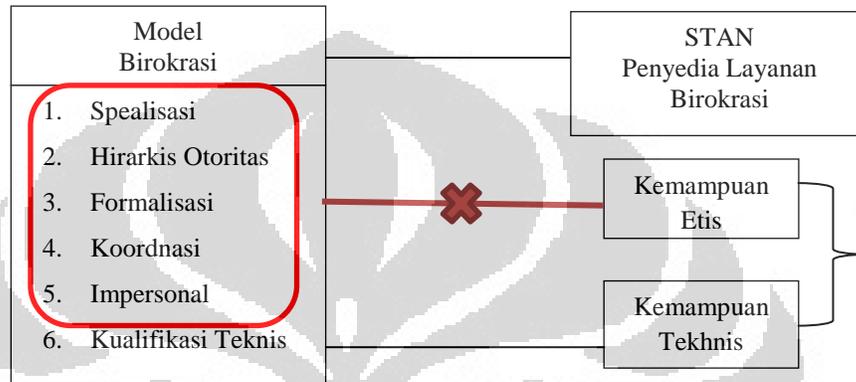
Berkembangnya subkultur sebagai kelompok yang memiliki karakteristik “*grey area*” atau ambigu karena posisinya yang terbuka dan tidak sepenuhnya resisten terhadap nilai yang besar dalam budaya sekolah menunjukkan eksistensi habitus sebagai struktur kesadaran tidaklah selalu berasal dari modal simbolik. Modal simbolik sebagai hasil pertarungan atau kontestasi di suatu arena (sekolah) yang melibatkan aktor-aktor kepentingan. Akan tetapi, struktur kesadaran yang membentuk makna dan tindakan sebagai strategi yang dilibatkan dalam perjuangan tidak bersifat pertarungan modal namun hasil dari negosiasi aktor dan kepemilikan. Argumentasi ini kemudian menjadi kritik terhadap pemikiran Bourdieu, bahwa melihat praktek reproduksi *cultural capital* dalam mekanisme budaya sekolah STAN, menunjukkan kelemahan kapasitas simbolik dalam transmisi budaya justru memberikan ruang bagi subkultur untuk tetap eksis dan memiliki intensitas dalam pembentukan nilai di kalangan mahasiswa, sebagai contoh organisasi kedaerahan.

5.2.2 Model Birokrasi dalam Kesesuaian Lembaga STAN sebagai Penyedia Layanan Birokrat

Relevansi atau keterkaitan institusi pendidikan (Lembaga STAN) dengan institusi kerja (Kementrian Keuangan) akan dijelaskan dengan model birokrasi oleh Weber dengan konseptualisasi karakteristik khusus organisasi formal yang menjadi syarat kondisi efektif dan efisien. Keterkaitan antara institusi kerja dan pendidikan akan menunjukkan unsur karakteristik

organisasi formal yang dominan berperan di dalam praktek pendidikan dan implikasinya dalam proses pembentukan nilai bagi mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil.

Bagan 5.4
Model Birokrasi dalam Pembentukan Nilai Pelayanan Publik
di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)



Sumber : Olah temuan data peneliti, Januari-April 2012

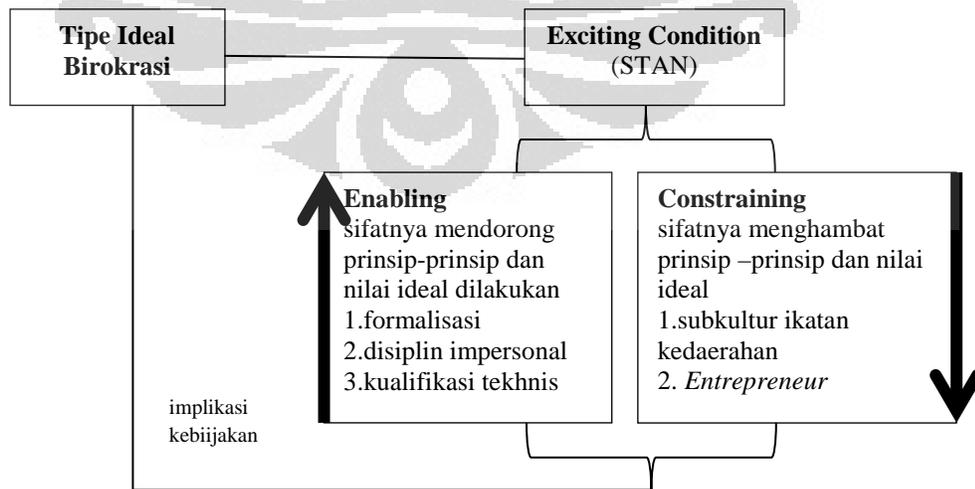
Pada bagan di atas menjelaskan kesesuaian model birokrasi yang diupayakan oleh STAN sebagai penyedia layanan birokrat melalui penyelenggaraan pendidikan yang bertujuan menghasilkan lulusan yang memiliki kompetensi atau kemampuan secara teknis akademis dan etis. Di dalam model birokrasi, seperangkat karakteristik khusus menjadi unsur-unsur yang menggerakkan birokrasi agar berjalan dengan efektif dan efisien. Kaitannya dengan STAN sebagai penyedia layanan birokrat atau penyuplai tenaga kerja bagi birokrasi (Kementrian Keuangan) maka secara kondisi ideal STAN memiliki tujuan untuk mempersiapkan mahasiswa sebagai calon pegawai negeri untuk memiliki kemampuan tekhnis dan kemampuan etis. Kemampuan tekhnis dapat terpenuhi melalui kualifikasi tekhnis, bahwa di dalam model birokrasi pekerjaan yang diberikan organisasi merupakan karier bagi pejabat. Pekerjaan didasarkan pada kualifikasi tekhnis yang di tes melalui ujian atau ijazah yang menunjukkan prestasi pendidikan. Kualifikasi tekhnis yang direpresentasikan kurikulum menjadi strategi pembentukan nilai dan pengetahuan bagi mahasiswa untuk melaksanakan tugas-tugas. Sifat tugas

administratif menuntut mahasiswa untuk menguasai ilmu akuntansi negara yang menjadi spesifikasi STAN sebagai pendidikan kedinasan. Sedangkan untuk kemampuan etis tidak mendukung lima karakteristik birokratis yang efisien menurut konsepsi Weber.

Pelaksanaan tugas-tugas administratif yang kompleks mensyaratkan tugas-tugas tersebut menciptakan pembagian kerja. Pembagian kerja ini menimbulkan koordinasi dan saluran-saluran komunikasi yang di jaga oleh struktur hirarki otoritas. Kondisi demikian memberikan jarak sosial dalam hal komunikasi antara penyelenggara dan peserta didik di sekolah. Kompetensi etis yang penting dalam pembentukan *mind set* calon pegawai negeri untuk memahami karakteristik kerja birokrasi diperlukan sebagai bentuk kontrol yang efektif pada tindakan atau pemahaman mahasiswa di masa prakondisi jabatan pegawai negeri. Oleh karenanya etis di sini hanya bersifat normatif tidak pada tataran praktis. Pada tataran praktis, tindakan dilakukan secara berulang hingga memunculkan *meaning* yang terus bergulir

Berangkat dari argumentasi model birokrasi yang tidak sempurna dikomunikasikan oleh agen pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN, memberikan analisa mengenai implikasi kritik terhadap pembentukan nilai sebagai kebijakan dalam praktek pendidikan di STAN.

Implikasi Kritik Kebijakan dalam Praktek Pendidikan



Bagan 5.5
Ideal Type dan Existing Condition Praktek Pendidikan
di Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)
Sumber : Hasil olah temuan data peneliti, Januari-April 2012

Pada tipe ideal birokrasi, STAN sebagai penunjang dari birokrasi yang berjalan rasional dan efektif pada kondisi sebenarnya (*existing condition*) menunjukkan dua kondisi yang berbeda, yaitu, aspek *Enabling* dan aspek *Constraining*. Aspek *Enabling* yaitu sifatnya yang mendorong prinsip-prinsip dan nilai ideal terus bergulir dapat dilihat dari *modeling* lembaga STAN dalam menerapkan bentuk hubungan formalisasi, disiplin impersonal dan penekanan pada kualifikasi tekhnis. Akan tetapi pada kondisi praktek budaya sekolah, inefektifitas komunikasi dikarenakan struktur yang bersifat terbuka, lemahnya kontrol emosi membentuk relasi informal atau dapat dikatakan sebagai bentuk subkultur yang berorientasi pada ikatan kedaerahan dan kemunculan *Entrepreneurship* justru menjadi penghambat prinsip dan nilai utama seorang pegawai negeri yang secara ideal memegang loyalitas pengabdian kepada kepentingan publik bukan kepada hasrat kepentingan pribadi yang berorientasi mobilitas vertikal mencari keuntungan (*Entrepreneur*).

Sebagai implikasi kritik model birokrasi yang tidak sempurna memberikan efektifitas pada proses persiapan calon pegawai negeri, maka kebijakan yang dapat mengurangi ketegangan dan meningkatkan loyalitas pada organisasi dapat dilakukan dengan memperlemah aspek-aspek yang menjadi hambatan dalam pembentukan konsepsi nilai dan prinsip nilai pelayanan publik, antara lain, menjadikan sub-kelompok dan status dan norma-norma informal muncul sebagai pengatur kinerja mahasiswa, memasukkan materi yang bersifat etis untuk menambah wawasan mahasiswa mengenai kinerja birokrasi selain tugas-tugas administratif, dan mendorong kreatifitas mahasiswa kepada proses pembentukan berpikir mahasiswa untuk dapat mengembangkan kapasitas diri. Tidak ada pembahasan atau kajian mengenai birokrasi yang lebih serius bagi mahasiswa STAN, seperti sejarah

birokrasi Indonesia yang memungkinkan seorang mahasiswa sebagai calon pegawai negeri memahami dunia kerja birokrasi.

Implikasi kebijakan yang dapat meningkatkan aspek pendorong pemahaman prinsip dan nilai pelayanan publik dapat meningkatkan loyalitas kepada organisasi dapat dilakukan dengan memperkuat aspek-aspek yang mendorong mahasiswa untuk dapat memiliki dan memahami prinsip-prinsip dan nilai, seperti pembaruan sarana fasilitas sekolah (Laboratorium komputer, perpustakaan, dan sebagainya) untuk menunjang proses belajar di STAN serta memberikan penghargaan terhadap prestasi akademik maupun non akademik mahasiswa sebagai bentuk kepedulian dan dukungan moral kepada mahasiswa dalam ruang kreatifitas yang dimilikinya.

Begitupun dengan konsepsi kurikulum sebagai ruang tempat berlangsungnya arena pertarungan guna mendapatkan posisi dominan yang diperjuangkan. Bahwa untuk mencapai posisi tawar kurikulum yang digunakan dalam konteks pendidikan kedinasan kini tidak hanya mempertimbangkan materi publik atau kesesuaian (*link and match*) dengan institusi kerja (birokrasi) akan tetapi membuka ruang terhadap penyerapan nilai-nilai modern (motivasi, jenjang karir, ambisi) dari sektor swasta atau pasar melalui muatan lokal dalam kurikulum untuk memberikan pemahaman pengembangan diri individu. Dengan demikian, ranah (field) sebagai arena berlangsungnya perjuangan berbagai sumber daya bagi setiap agensi (individu, institusi) berlangsung dalam ruang negosiasi dalam mendistribusikan modal sesuai dengan posisi di dalam ranah tersebut.

5.2.3 Peran Swasta: kekuatan baru dalam pembentukan karakter dan nilai calon Pegawai Negeri

Pemaknaan profesi pegawai negeri yang kental dengan taat azas dan peraturan menjadi karakter dominan secara historis di dukung oleh ide kejawaan yang mengkontruksikan roda pemerintahan dan kepentingan masyarakat yang dekat dengan kehidupan masyarakat Jawa yang berlatar keraton. Penambahan jumlah pegawai negeri yang kemudian banyak di isi

oleh masyarakat Jawa memungkinkan suatu reproduksi makna dan posisi sosial pegawai negeri sipil. Kontruksi yang di bentuk semenjak masa penjajahan yang dahulu awal mula membutuhkan tenaga administrasi pencatat barang masuk-keluar dalam perdagangan, kini pegawai negeri merupakan bagian pemerintahan, berada di dalam kelompok kelas pekerja (menengah) serta menjalankan perintah sesuai dengan tugas, golongan dan jabatan. Sikap kepatuhan dan loyalitas pada kekuasaan yang berkuasa layaknya *abdi dalem*, yang melaksanakan segala urusan kepentingan Raja dan Keraton menjadi bagian penting di dalam pelaksanaan birokrasi yang bersifat hirarki wewenang.

Reproduksi peran pegawai negeri sipil dengan iklim birokrasi yang kental dengan budaya Jawa seperti masa era Orde Baru masih berjalan melalui rekrutmen seleksi pegawai negeri sipil dengan peran institusi pendidikan kedinasan yaitu STAN. Tujuan awal STAN untuk mencetak pegawai negeri sipil dalam konteks era Reformasi Birokrasi yang mengedepankan profesionalisme dan akuntabel kurang melihat pendekatan pendidikan sebagai strategi untuk mereformasi pegawai negeri secara mental karakter. Secara sistem masih berlaku sama, budaya sekolah yang berperan dalam proses pembentukan karakter justru pada kondisi paradoks dengan minimnya ruang negosiasi mahasiswa pada pengembangan identitas diri, terutama dalam aspek keberanian mengungkapkan ide pendapat. Implikasi dari minimnya ruang gerak mahasiswa dan kecenderungan formalisasi pada interaksi sekolah akan membiasakan mahasiswa untuk bekerja hanya sesuai perintah atasan.

Peran swasta dalam posisi ranah kekuasaan birokrasi berada dalam kondisi horizontal dengan negara, hal ini memberikan posisi tawar bagi pasar yang diwakili sektor swasta untuk memberikan pilihan bagi pegawai negeri. Dengan melihat kondisi kerja birokrasi kini yang tidak banyak berubah, memberikan akses sektor swasta untuk memproduksi nilai dan kultur liberal (kebebasan, orientasi keuntungan) dalam bekerja bagi calon maupun pegawai

negeri sipil. Hal ini sejalan dengan kurikulum baru yang diterapkan STAN dalam bentuk muatan lokal menyediakan informasi atau bentuk pengetahuan yang tidak lagi deterministik pada ilmu keuangan negara namun juga kondisi pengembangan secara internal (pengembangan kapasitas dan motivasi diri) dan eksternal (Manajemen Resiko untuk mahasiswa diploma empat (D4)).⁹

Kondisi kerja birokrasi yang tidak banyak berubah dengan minimnya pengembangan jenjang pekerjaan yang menjadi karakter ambisi pegawai sebagai manusia modern memberikan alternatif sektor swasta sebagai sumber ekonomi. Hal ini yang kemudian menjadi pemicu atau pendorong perubahan yang dilakukan oleh sektor swasta. Posisi *bargaining* sektor swasta dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 5.3

Perbedaan Model Kerja di Birokrasi Negara dengan Sektor Swasta

Birokrasi Negara	Sektor swasta
Faktor Struktural <ul style="list-style-type: none"> ▪ posisi dominan birokrasi pemerintah ▪ azas taat prosedur ▪ bekerja berdasarkan SOP Faktor kultural minimnya pengembangan diri	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sistem prestasi (<i>reward</i>) ▪ jenjang karir yang meningkat tanpa sistem golongan dan jabatan ▪ Mekanisme ganti rugi rekrutmen pegawai negeri oleh sektor swasta.

Ya beda yah jelas. kalo di swasta itu lebih menghargai prestasi yang di capai pegawai ada rewardnya mulai dari kenaikan gaji, karir. kalo di birokrasi itu pengakuannya belum tentu langsung. kalo swasta itu lebih punya harapan, kalau ada yang punya keahlian lebih maka dia akan lebih mudah melompat ke jabatan baru kalo pegawai negeri kan gak harus nunggu golongan dan jabatan. jadi yang satu jalan di tempat yang satu melompat kan itu beda yah. (Kutipan Wawancara Informan AT, 10 April 2012)

Sumber : Hasil Olahan Temuan Data, Februari-April 2012

Peran sektor swasta atau dunia usaha sebagai pencipta nilai ekonomis dalam kerangka kesejahteraan pegawai yang lebih baik, misalnya dalam upaya penciptaan lapangan pekerjaan serta pendapatan yang didasarkan prestasi dan *reward*. Kekuatan tarik menarik kondisi birokrasi antara Negara

⁹ Rujukan dari temuan data hal. 86 subbab Kurikulum Etis bagi Mahasiswa STAN

dengan sektor swasta (pasar), yaitu suatu bentuk birokrasi yang tetap cukup terstruktur tapi lebih berorientasi pada output dan lebih fleksibel. Pada era Reformasi, perubahan ideologi memberikan sisi fleksibel birokrasi tercermin dalam pengembangan sumber daya manusia melalui STAN sebagai sekolah kedinasan tidak secara langsung melakukan *screening* atau seleksi pegawai negeri seperti orde baru yang mengadakan penyeragaman ideologi kesetiaan terhadap Negara. Bagi pihak lembaga STAN, lulusan STAN yang telah lulus dan masuk dalam penempatan kerja juga bukan menjadi tanggung jawab STAN, orientasi output demi mengisi pos-pos jabatan di dalam tubuh struktur birokrasi Negara.

5.3 Posisi Obyektif Agen Sekolah Kedinasan (STAN) Memasuki Era Reformasi

Praktek keseharian di institusi pendidikan kedinasan dapat mencerminkan kondisi ranah birokrasi yang terjadi di setiap era pemerintahan Indonesia. Hal ini dikarenakan institusi pendidikan kedinasan secara khusus diciptakan untuk mereproduksi tenaga kerja di birokrasi sebagai mekanisme monopoli pengetahuan mempertahankan kelas pegawai negeri di masyarakat. Reproduksi *cultural capital* sebagai seleksi menjadi seorang pegawai negeri dilegalkan dan diobyektifikasi melalui agen sekolah (STAN) berperan penting dalam mereformasi struktur mental pegawai negeri sipil sebagai konteks pendekatan kultural Reformasi Birokrasi. Kemampuan monopoli pengetahuan pegawai negeri sebagai upaya mempertahankan suatu kelas di masyarakat pada hakikatnya adalah legitimasi kekuasaan dan keabsahan praktek pegawai negeri dalam kehidupan sehari-hari. Maka demikian, praktek pegawai negeri yang 'buruk' pada era Orde Baru dapat dipelihara melalui penanaman dan pembentukan nilai di tingkat sekolah kedinasan (STAN).

Kecenderungan yang terjadi di Orde Baru, birokrasi menjadi mesin politik kekuasaan dalam menjustifikasi segala kebijakan pemerintah yang otoriter. birokrasi menjadi kekuatan politik yang memihak pada rezim yang represif dan menjadi alat yang cukup berpengaruh dalam melegitimasi

kekuatan (Ramses dan Nurdin, 2009). Sekolah Tinggi Akuntansi Negara sebagai salah satu agen pendidikan dalam pengembangan sumber daya kepegawaian birokrasi Negara yang lahir di masa Orde Baru akan berkaitan dengan peranan intervensi negara dalam pelaksanaan pendidikan kedinasan. Mobilisasi massa sebagai pendukung rezim pemerintahan menjadi landasan utama kekuasaan Negara bertahan. sebagai mayoritas, pegawai negeri yang masuk pada birokrasi Negara harus menjalani semacam tes mengenai wacana kenegaraan untuk menghindari gerakan suatu kelompok yang di anggap berbeda atau ekstrim terhadap bentuk loyalitas Negara. Tes kewarganegaraan atau biasa di sebut dengan *Screening test* digunakan untuk menyaring calon pegawai negeri dengan tolak ukur menyeragamkan ideologi terhadap Negara untuk loyalitas kepada kekuasaan yang bergulir. Kompetensi dan sikap mental yang baik tidak menjadi tujuan utama dari *screening test* namun lebih kepada kesamaan ideologi yang dipersiapkan kepada mahasiswa di tingkat dua. apabila ujian wawasan kenegaraan ini tidak diikuti atau tidak di dapat di capai maka *drop out* sebagai mekanisme sanksi yang diperoleh. Mobilisasi ideologi sebagai hasil dari strategi kooptasi unsur-unsur masyarakat ke dalam struktur birokrasi Negara, merupakan cara Negara Orde Baru mengarahkan masyarakat kepada penganutan ideologi kolektif yang sama; ideologi pertumbuhan ekonomi dan stabilitas yang memungkinkan regulasi masyarakat lebih mudah dilakukan.¹⁰ *Screening test* yang dilakukan lembaga sekolah STAN menjadi representasi nyata kuatnya peranan Negara dalam birokrasi Negara.

Karena saat itu pada orde baru hanya menyaring orang orang yang loyal aja dan punya potensi dan yang nggak loyal nggak kepilih

Jadi gini mungkin lebih kepada ke ideologi, jadi mengetes mental dari idiologi,jadi lebih ke loyalitas.. Ketika dia punya

¹⁰ Kooptasi infrastruktur politik sebagai strategi orde baru dalam menonaktifkan partai politik, gerakan massa, organisasi kemasyarakatan, basis-basis kelompok masyarakat dengan bentuk koersi dan represi dengan dukungan militer yang loyal.

dedikasi tapi tanpa ideologi Negara maka dia tidak akan lulus, kalo orang tidak jujur dan malas tapi dia punya ideologi yang tinggi maka dia akan lulus.. (Wawancara dengan Informan AT, 10 April 2012)

Birokrasi yang lahir sebagai fungsi koordinasi dalam kompleksitas pembagian kerja administrasi, dalam konteks birokrasi Negara Indonesia masa Orde Baru justru menjadi pengendalian sosial yang dikelola mulai dari tahap persiapan pendidikan pegawai. Mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil ditanamkan nilai kesetiaan dan loyalitas untuk berada dalam rezim kekuasaan pemerintahan. Hingga menjadi pegawai negeri akan menjadi kendali utama untuk menjaga keberlangsungan rezim kekuasaan sebagai kaum mayoritas. Proses pendidikan di STAN saat itu juga diwakili dengan psikologi pengajar yang lebih menekankan aspek *prestise* untuk tidak meluluskan anak didik. Posisi kekuasaan tertinggi yang dimiliki sekolah kedinasan (STAN) dengan ikatan dinas sebagai legitimasi menjamin masa depan mahasiswa justru melemahkan kontrol terhadap sekolah itu sendiri.

Pada praktek budaya sekolah kedinasan, proses pembentukan nilai di STAN sebagai hasil dari implikasi kultur birokrasi di level Negara, menunjukkan pemeliharaan hubungan atasan-bawahan (*patron-klien*) yang menjadi ciri khas birokrasi orde Baru. Oleh karena reformasi sebagai bentuk gerakan revolusi Indonesia di anggap sebatas sirkulasi elit, di mana kelompok-kelompok penguasa negara masih di isi oleh kelompok pendukung Orde Baru. Misalnya saja pelaku kejahatan kerah putih (*white collar crime*) yang tetap melenggang dan kemungkinan terus melakukan aksinya, lagi-lagi berlindung di bawah sistem hukumnya berjaringan, saling pengertian dan bahkan pada tingkat tertentu dikendalikan oleh kekuasaan di bawah kendali partai politik (Thoha, 1997). Pembiaran politisi dan pejabat korup tetap pada posisi dan leluasa bergerak di tengah kesadaran masyarakat di era keterbukaan informasi ini sebenarnya sangat berimplikasi negatif terhadap moralitas dan pengelolaan negara. Pertama, instabilitas sosial politik akan terus terjadi

akibat akan selalu berhadapannya kepentingan antara pejabat atau politisi yang korup dan kekuatan rakyat yang bergerak melakukan advokasi ke arah pemerintahan yang bersih. Kedua, pejabat atau politisi bersangkutan tidak konsentrasi dalam menjalankan tugasnya akan lebih banyak disibukkan oleh urusan pribadinya. Padahal, mereka dibiayai oleh uang rakyat untuk selama menjabat. Ketiga, akan meningkatkan sikap dan budaya permisif terhadap koruptor dan praktik mafia oleh pejabat publik atau aparatur negara yang menyebabkan korupsi di anggap sebagai hal yang biasa dilakukan di masyarakat.

Dalam kondisi demikian, agen sekolah tidak memfokuskan posisi pengembangan pendidikan dalam arti sebenarnya. Artinya, pegawai yang sudah ada terus dibina dan diberi pelatihan serta dibangun juga sistem yang bagus, kesejahteraan yang dibangun secara total, dibuat kompetisi yang bagus, dan nilai-nilai lama dikikis. Oleh karena kualitas manusia dapat dibentuk melalui pendidikan. namun, yang kerap kali terjadi pendidikan hanya dinilai sebatas formalisasi belajar tidak dalam arti luas yaitu sebagai *learning organization*. *Learning organization* adalah bagaimana menciptakan sebuah unit kerja itu menjadi unit pembelajaran. Tidak hanya menjadi orang yang ditugaskan, namun juga diberikan porsi untuk berpikir, memutuskan keputusan. *Learning organization* ini harus muncul sebagai sebuah kekuatan untuk membangun organisasi. seiring dengan itu juga perlu ada upaya memperlemah pendekatan kekuasaan, tetapi menumbuhkan demokratisasi.

Perubahan ideologi Negara, secara kultural memberikan analisa pada aspek kultur yang mewarnai orientasi nilai sebagai acuan penyelenggaraan birokrasi di Indonesia. Pada masa Orde Baru, keberhasilan gaya birokrasi yang mengadopsi nilai Kejawaan dalam mempertahankan struktur birokrasi di Indonesia tidak serta merta luntur pasca Reformasi tahun 1998. Reformasi Mei 1998 bagi sebagian pihak di anggap sebagai skema politis yang berujung pada sirkulasi elit kekuasaan bukan kekuasaan rakyat yang menjadi agenda Reformasi saat itu.

Memasuki era reformasi, proses pembentukan nilai pelayanan publik dapat dianalisa sebagai upaya strategi yang dilakukan aktor kepentingan untuk tetap berada dalam posisi strategis dalam menyelenggarakan pengelolaan pemerintah. Sekolah kedinasan sebagai lembaga yang memiliki kapasitas dalam pengembangan sumber daya pegawai negeri menjadi bagian dari Negara itu sendiri. Transformasi ideologi negara mendorong penyesuaian organisasi STAN yang begitu cepat dengan struktur birokrasi Negara. Respon terhadap ranah politik (ideologi Negara) yang tidak determinan Negara menjadi kekuatan utama, menjadikan STAN sebagai agen pendidikan kedinasan atau alat pencetak birokrat justru mengidentifikasi alokasi sumber daya yang dimiliki pada pembagian pada sektor swasta dan kontrol masyarakat. Implikasi non deterministic Negara terhadap pengelolaan STAN dapat diidentifikasi menjadi dua faktor, yaitu faktor struktural dan kultural. Secara struktural, penyesuaian lingkungan kerja yang tidak lagi deterministik pada Birokrasi Negara dilakukan dengan perubahan status kelembagaan menjadi Badan Layanan Umum (BLU-STAN) sejak tahun 2008 membuka jenis-jenis kemitraan, seperti Pusat pendidikan pelatihan (pusdiklat) untuk pegawai negeri di pemerintahan daerah, les brevet pajak bagi masyarakat umum yang kemudian menghasilkan penerimaan bukan pajak Negara yang mencapai 200% pada realisasi penerimaan tahun 2010. Kapasitas kemitraan sebagai program kerja BLU memberikan dukungan institusi pendidikan yang berasal dari sektor swasta maupun masyarakat.

Secara kultural pegawai negeri diberikan pengetahuan yang bersifat non briokrasi seperti penambahan muatan lokal pengembangan kapita selekta bagi mahasiswa, etika profesi yang memberikan kerangka motivasi instrinsik bagi mahasiswa dalam karir. Penentuan tempat dinas pegawai lulusan STAN juga tidak hanya bekerja untuk birokrasi Negara namun juga mengisi posisi audit di Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), atau menjadi audit internal perusahaan BUMN. Serta fenomena aktor

pengajar yang juga merambah pada sektor bisnis dan mendulang kesuksesan menjadi konsep kesuksesan yang berbeda pada posisi pegawai negeri sipil.

Sektor swasta pada posisi horizontal dengan Negara memberikan kapasitas pegawai negeri untuk bekerja di sektor swasta dengan syarat 'membayar' pegawai negeri pada masa jabatan sepuluh tahun dengan sebesar denda uang. Tidak sedikit sektor swasta seperti perusahaan, kantor Akuntan Publik melakukan rekrutmen kepada pegawai negeri dan bersedia membayar ganti rugi terhadap ikatan dinas dikarenakan kualitas sumber daya lulusan STAN yang memiliki reputasi yang baik.

“Kultur kerja yang buruk itu bisa mengenai disiplin waktu mungkin awal dan akhir terkoordinir tapi ditengahnya (siang hari) yaaa belum tentu , yang kedua keinginannya untuk maju berkembang itu juga rendah tapi masalahnya mungkin malas, yang paling buruk adalah mereka menjadi reaktif bukan pro aktif. mereka ga berani untuk ngomong sama atasan, karena nanti di anggap ga loyal.

Pro aktif itu kan,punya kreatifitas,punya usulan.. kalo di birokrasi itu mereka terlalu takut dengan atasan, sama pejabat jadi manut-manut aja (Kutipan Wawancara Informan AT, 10 April 2012)

Penyesuaian secara struktural dan kultural yang dilakukan agen pendidikan kedinasan STAN didefinisikan oleh Bourdieu sebagai strategi bertahan di dalam ruang sosial di dalam ranah pendidikan untuk dapat eksis memegang tinggi legitimasi modal simbolik seorang pegawai negeri di masyarakat. Oleh karena, pegawai negeri yang akan bekerja di Kementrian Keuangan secara tidak langsung akan terlegitimasi jika berasal dari Pendidikan STAN, memiliki modal budaya yang di setting oleh aktor kepentingan untuk dapat meneruskan asas-asas penting bagi pegawai negeri, yaitu kepatuhan terhadap atasan dan disiplin terhadap rutinitas, sebagai karakter birokrasi Indonesia.

Penyesuaian yang dilakukan organisasi sekolah, dalam hal ini STAN merupakan perwujudan responsif organisasi terhadap lingkungan eksternal, yaitu ideologi negara yang berubah seiring dengan tuntutan kapasitas negara

untuk dapat mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Implikasi di tingkat sekolah kedinasan menunjukkan mekanisme institusional melalui kegiatan pembelajaran mengalami kondisi tarik menarik antar aktor dominan, mencakup intervensi negara, sektor swasta dalam pengembangan sumber daya manusia. Dalam pembahasan Bourdieu, dijelaskan peran sentral transmisi pengetahuan dalam konteks sekolah kedinasan baik yang mengubah dan mereproduksi berbagai ketidakmerataan sosial dan budaya dari satu generasi ke generasi berikutnya di bahas dengan analisa sebuah eksplorasi ketegangan antara aspek sekolah yang konservatif (pemeliharaan pengetahuan dan pengalaman dari satu generasi ke generasi berikutnya yaitu re-produksi) dan aspek dinamis serta inovatif mendorong perubahan generasi pengetahuan baru (produksi) sebagai hasil interaksi yang menghasilkan orientasi nilai dominan seorang pegawai negeri atau aparatur negara.

5.3.1 Reproduksi vs Produksi Agen Pendidikan Kedinasan di Era Reformasi Birokrasi

Proses reproduksi sebagai pemeliharaan pengetahuan, transmisi gaya, bahasa hingga mekanisme kerja yang telah berlangsung lama secara kontinu tidak memberikan perubahan signifikan dapat di anggap sebagai proses penghalang suatu perubahan itu sendiri. Proses yang menghalangi perubahan dalam konteks pemegang kekuasaan yang kini berimbang antara Negara dan pasar maka pegawai negeri sipil bertahan dengan mekanisme kerja birokrasi yang hampir tidak berbeda pada orde baru yakni usaha kesejahteraan pegawai. Usaha kesejahteraan adalah kompensasi yang pemberiannya tidak tergantung dari jabatan/pekerjaan pegawai negeri dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai negeri. Usaha kesejahteraan pegawai negeri, antara lain: Asuransi kesehatan, Tabungan perumahan pegawai (Taperum) diberlakukan sejak tahun 1999, Cuti, Uang lembur. Untuk meninggalkan ikatan dinas sebagai pegawai negeri juga di anggap harus memiliki keberanian karena efek 'kenyamanan' menjadi seorang pegawai negeri di hari tua yaitu

tetap di gaji walaupun sudah tidak bekerja justru menjadi awal dari anggapan yang menolak perubahan menuju pengabdian masyarakat yang sesungguhnya.

Motivasi individu untuk mendapatkan pendidikan di STAN tidak terlepas dari kesuksesan lulusan STAN sebelumnya menjadi pegawai negeri. Pandangan mengenai pegawai negeri selama ini di anggap memiliki pekerjaan yang terjamin, gaji yang mencukupi, terhindar dari putus hak kerja (PHK). Menurut Bourdieu dalam pengertian habitusnya menjelaskan bahwa habitus adalah budaya yang diinternalisasikan oleh individu dalam bentuk pengaturan yang bertahan lama dan menjadi dasar bagi perilaku manusia (Bidet, 1979. P20). Motivasi untuk masuk pendidikan STAN merupakan bagian dari habitus yang tetap bertahan melalui hasil lulusan STAN yang memiliki posisi sosial di masyarakat.

Etika kepriyayan yang masih langgeng pada konstruksi pegawai negeri di daerah menjadi *prestise* dan *privileged* bagi pegawai negeri. Posisi sebagai aparatur Negara, pegawai negeri yang memiliki simbol tersendiri. Simbol seperti bahasa, postur tubuh, gaya bicara, penampilan merupakan hasil dari *settingan field* melalui proses produksi dan reproduksi oleh aktor atau agen yang berperan. Melihat prospek profesi pegawai negeri kini yang telah melakukan renumerasi maka pegawai negeri memberikan jaminan kerja dibandingkan dengan pekerjaan swasta dengan sistem *outsourcing* atau kontrak. Tunjangan keluarga, gaji ketiga belas menjadi insentif yang diterima oleh pegawai negeri. Untuk daerah-daerah tertentu, seperti daerah-daerah di Jawa, Sulawesi pegawai negeri di anggap sebagai “pioneer” yang berarti pandangan terhadap pegawai negeri masih di anggap sebagai kelompok elit yang memiliki kuasa atas wilayah daerah tertentu.

Proses produksi merupakan aspek dinamis dan inovatif mendorong perubahan generasi pengetahuan baru. Sektor swasta tidak hanya di lihat sebagai penyeimbang kekuatan Negara, namun menjadi faktor pendorong perubahan. modifikasi pengetahuan melalui penyelenggaraan muatan lokal mata kuliah yang bersifat etis, bisnis, resiko perusahaan juga menjadi

pengetahuan baru yang diberikan kepada mahasiswa di STAN. Melalui pengalaman pengajar yang juga memiliki karir di sektor swasta atau wirausaha. Secara ideologi, di tingkat mahasiswa kedinasan pengetahuan yang diberikan juga mengarah pada tata kelola pemerintahan yang memperhatikan aspek-aspek swasta dan pangsa pasar. Akses untuk bekerja di sektor swasta juga terbuka dan menjadi pertimbangan pegawai dikarenakan upah gaji yang dapat lebih mudah diperoleh. Selain itu, lulusan STAN sebagai mahasiswa yang memiliki kualitas menjadi poin lebih bagi rekrutmen pegawai oleh sektor swasta. Tidak sedikit juga lulusan yang lulus dari STAN berkembang bukan di sektor birokrasi publik melainkan di sektor swasta.

Dengan demikian, reproduksi *cultural capital* pegawai negeri yang terjadi di era Reformasi menurut Inkeles disiapkan melalui pendidikan sebagai proses penyerapan nilai-nilai modern oleh aktor dan strategi kurikulum secara formal dan informal yang mendukung orientasi mobilitas dan ambisi jenjang pekerjaan. Akan tetapi penyerapan nilai modernitas pada pegawai negesa sipil yang dimaknai dalam konteks individu justru akan memberikan implikasi negatif dalam pembentukan karakter pegawai negeri sipil. Oleh karena pembentukan karakter pegawai negeri yang berdasarkan pada kemampuan untuk akumulasi modal akan memihak pada sikap materialistis dibandingkan pengabdian dan tanggung jawab publik seorang pegawai negeri. Budaya *prestise* yang meningkat ketika menjadi pegawai negeri menjadi sebuah pencitraan bahwa birokrasi kini menjadi mesin ekonomi baru bagi kelompok yang memiliki akses dan sumber modal, salah satunya pegawai negeri sipil.

BAB 6

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan konsepsi pembentukan nilai melalui elemen-elemen dalam budaya sekolah di STAN menunjukkan representasi nilai pelayanan publik yang ditampilkan STAN kepada mahasiswa masih minim secara material (lingkungan fisik) maupun non material, yang mencakup pengembangan kurikulum, pengembangan budaya yang melibatkan peranan aktor-aktor di dalam sekolah sehingga tidak menciptakan iklim kondusif dalam pembentukan budaya sekolah yang dimiliki secara kebersamaan (*sense of belonging*). Reproduksi nilai dan pemahaman yang diteruskan dari satu generasi ke generasi berikutnya di STAN sebagai pendidikan birokrasi bagi calon pegawai negeri sipil, yaitu taat azas peraturan yang tercermin dalam sikap patuh dan disiplin serta akumulasi modal sebagai bentuk *prestise and privileged* dengan status pegawai negeri sipil.

Nilai patuh terbentuk di dukung dengan mekanisme struktural, sebagai produk dari sistem pengendalian pihak lembaga kepada mahasiswa, melalui peraturan yang merupakan keputusan Direktur STAN. Pihak lembaga menggunakan strategi aktivitas regular yang bersifat rutinitas bagi mahasiswa untuk mencapai kepatuhan supportif, yakni mendukung produk kepentingan sekolah dalam menyiapkan pegawai negeri sipil dengan prinsip dan cara kerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan. Nilai patuh menjadi bentuk sikap segan oleh mahasiswa kepada pihak yang memiliki kapasitas menghasilkan produk peraturan seperti Direktur, pengajar hingga pegawai bagian ketertiban dan kedisiplinan. Representasi nilai pelayanan publik melalui praktek keseharian di sekolah tinggi akuntansi negara (STAN) menunjukkan pengkonstruksian atau obyektivasi posisi pegawai negeri yang dipersiapkan melalui proses pendidikan measih sarat dengan hubungan yang didasari pada jenjang/hirarki jabatan yang kemudian menimbulkan interaksi yang bersifat formalisasi impersonal, rasa segan yang kemudian membawa pelayanan justru

ditujukan untuk atasan (patron-klien). Pada satu sisi, prinsip atau cara kerja yang didasarkan pada hirarki/jenjang jabatan dan loyalitas terhadap birokrasi negara membuka kesempatan pegawai negeri atau calon pegawai negeri sipil yang sedang dipersiapkan mengentalkan proses *inward looking*, sebagai alternatif mencapai ambisi karir yang instan karena jenjang karir yang bertahap dan membutuhkan waktu.

Nilai taat atau patuh pada prosedur sudah menjadi hal yang seakan wajar bagi mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil, yang memunculkan sikap pasif terhadap keadaan tanpa upaya untuk perubahan. Studi ini mengungkap, bahwa meskipun peran spesialisasi kerja yang mengikuti prinsip dan prosedur kerja yang dilakukan pegawai negeri tidak berbeda dengan pegawai negeri lulusan STAN, akan tetapi dari praktek keseharian yang memunculkan karakter dari budaya dan nilai yang berkembang di STAN, menghadirkan sosok pegawai negeri yang baru. Pegawai negeri yang memiliki modal simbolik dan akses pemanfaatan kapital atau modal yang dimiliki. Hal ini didukung dengan kondisi, antara lain, pertama, posisi obyektif STAN yang memiliki legitimasi di masyarakat dengan ikatan dinas dan status pegawai negeri yang sejahtera (*prestise*). Kedua, masuknya muatan lokal dalam kurikulum formal bagi mahasiswa yang mendorong motivasi atau pengembangan diri yang tidak berpaku pada posisi pekerjaan sebagai pegawai negeri, seperti kapita selekta, manajemen resiko. Ketiga, pengalaman subyektif pengajar yang memiliki kapasitas modal simbolik merepresentasikan iklim kewirasusahaan yang berkembang dan memiliki prospek yang baik bagi masa depan.

Transfer pengetahuan dan informasi keterampilan pegawai negeri di era reformasi melalui kurikulum secara formal dan informal pada kenyataannya saling melengkapi proses penyerapan nilai-nilai modern, tanpa terkecuali STAN. Manusia modern sebagai implikasi dari perkembangan teknologi dan informasi memiliki karakteristik ambisi hidup dan mobilitas. Aspek mobilitas dan ambisi hidup kepada calon pegawai negeri sipil

membuka peluang 'swastanisasi' oleh aktor pasar (ekonomi). Informasi dan pengetahuan keterampilan akuntansi publik yang menjadi bidang spesifikasi STAN diproduksi menjadi suatu simbolik yang dapat dikonversi (komersialisasi) menjadi modal budaya dalam bentuk sertifikasi pendidikan dan pelatihan pegawai negeri untuk syarat mengajukan kenaikan golongan dan pangkat pegawai negeri (mobilitas vertikal). Akumulasi modal yang dimiliki oleh lulusan STAN yang menjadi pegawai negeri sipil di Kementerian Keuangan justru mereproduksi *prestise and privileged* di kalangan birokrat dan belum menyentuh esensi utama dari fungsi birokrasi sebagai pelayanan publik atau melayani masyarakat.

Pembahasan proses pembentukan orientasi nilai dan karakter mahasiswa sebagai calon pegawai negeri dijelaskan sebagai pendistribusian kepemilikan modal oleh aktor dalam praktik keseharian di sekolah. Bahwa dalam konsepsi Bourdieu, modal simbolik merupakan representasi tertinggi yang mampu memberikan struktur kebenaran terhadap mahasiswa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemilikan modal oleh aktor-aktor di sekolah, seperti pihak lembaga, pengajar, staff pegawai, organisasi kampus, alumni, hingga kelompok bermain, memiliki porsi masing-masing untuk memberikan struktur kesadaran sesuai dengan intensitas interaksi yang terbangun. Seperti halnya organisasi mahasiswa yang berbasis kepentingan (wirausaha) dan kedaerahan (ide kejawaan sebagai mayoritas) yang dekat dengan kehidupan sehari-hari mahasiswa memberikan keleluasan menarik massa.

Inefektifitas pengembangan budaya sekolah yang memicu kelompok subkultur menjadi argumentasi proses distribusi modal bersifat negosiasi tanpa ketegangan dalam pertarungan modal-modal yang ada di STAN. Subkultur menjadi bagian dari nilai yang lebih besar di dalam ruang sosial (sekolah) meskipun secara ideologi, iklim wirausaha dan ide Kejawaan berada dalam posisi kontra dengan nilai pelayanan publik yang mendukung kesamaan hak dan loyalitas pengabdian terhadap negara oleh pegawai negeri

sebagai abdi Negara. Akan tetapi, subkultur terutama ide kejawaan menjadi pendukung nilai utama dalam konsepsi karakter pegawai negeri sipil yaitu nilai kepatuhan atau taat azas prosedur terhadap produk ketentuan hukum. Proses reproduksi sebagai kerangka utama dalam pembahasan pembentukan orientasi nilai bagi pegawai negeri sipil yang melibatkan sekolah kedinasan sebagai medium transfer nilai merupakan sebuah proses yang terus bergulir (siklis). Bahwa perubahan mulai dari tatanan negara memberikan penyesuaian terhadap organisasi sekolah kedinasan tanpa sepenuhnya menghilangkan nilai atau karakter asli dari pegawai negeri serta menghasilkan sintesa baru, yaitu pegawai negeri yang tidak lagi menjadi kekuatan utama birokrasi namun juga memiliki daya tawar yang didukung oleh sektor swasta. Proses struktur-agen terus berlangsung seiring dengan perubahan yang bersifat dinamis dalam kehidupan masyarakat.

6.2 Saran

Temuan penelitian yang mengangkat tema besar institusi pendidikan kedinasan ini melihat bahwa pendidikan kedinasan merupakan alternatif pendidikan yang menjadi tumpuan masyarakat di tengah kondisi ketidakpastian lapangan pekerjaan dan mahalnya biaya pendidikan di Indonesia. Oleh karenanya pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN, merupakan salah satu sekolah kedinasan yang diselenggarakan secara gratis oleh Negara dan menjamin pekerjaan melalui ikatan dinas pegawai negeri sipil. Akan tetapi melihat karakter mesin birokrasi yang hingga kini bertahan menunjukkan birokrasi tidak bisa hilang ataupun dihancurkan, bahwa sistem yang bersifat efektif yang dapat mentransformasi karakter perubahan kinerja pegawai negeri. Sekolah sebagai suatu sistem sosial memiliki peranan dalam mentransformasi dalam level mikro (individu) dan meso (profesi) untuk membiasakan seseorang untuk menerima, memahami dan mempertahankan nilai yang diberikan. Hal ini yang kemudian menempatkan peran sekolah sebagai posisi strategis dalam pembentukan nilai dan karakter bagi aparatur negara atau pegawai negeri.

Berikut ini akan dijelaskan signifikansi penelitian yang dapat menjadi saran atau pertimbangan praktis pada agensi institusi pendidikan kedinasan, dalam hal ini STAN.

- Untuk pengembangan pendidikan yang lebih bermutu dan secara efektif memberikan kontribusi aparatur negara, diharapkan agar lembaga STAN menambah jumlah proporsi pengajar tetap. Seperti yang telah diuraikan pada Subbab Kendala dan Permasalahan Lembaga STAN, hambatan dalam proses pendidikan di STAN, yakni terbatasnya jumlah pengajar tetap yang berstatuskan widyaiswara. Widyaiswara memiliki kapasitas mengajar bagi calon pegawai negeri karena memiliki pengetahuan dan pengalaman sebagai bentuk pengajaran yang tidak secara teknis namun juga praktek keseharian menjadi pegawai negeri. Sehingga pegawai negeri mampu bekerja secara positif yang telah dipersiapkan selama mendapatkan pendidikan di STAN.
- Penambahan materi etis sebagai muatan lokal dalam pendidikan kedinasan. Dalam konteks STAN yang memiliki karakteristik pendidikan kedinasan non militer dalam pelaksanaan pendidikannya, materi etis merupakan salah satu sarana menyeimbangkan kompetensi teknis dan kesiapan mental bagi pegawai negeri untuk menjadi agen perubahan bagi birokrasi Negara. Dengan menanamkan kompetensi etis bagi mahasiswa, nantinya institusi pendidikan kedinasan tidak hanya melestarikan calon pegawai negeri saja tapi juga mencerminkan nilai pelayanan publik sebagai bentuk relevansi terhadap agenda reformasi pasca 1998, menuju tata kelola pemerintahan yang bersih dan bertanggung jawab. Bahwa masalah etis tidak lagi menjadi formalitas dalam bentuk kode etik, melainkan juga dipahami dengan baik oleh mahasiswa sebagai calon pegawai negeri sipil.
- Bagi Lembaga STAN itu sendiri, penulis menyarankan agar pihak Lembaga memperhatikan kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa sebagai sarana pengembangan individu maupun kolektif. Kegiatan ekstrakurikuler

yang merupakan kegiatan mahasiswa di luar kurikulum formal sekolah dapat merangsang kreatifitas, kemampuan kerjasama, komunikasi dengan berbagai pihak yang kemudian memberikan manfaat positif bagi mahasiswa sebagai individu.

- Dalam pengukuran keberhasilan penyelenggaraan pendidikan melalui proses belajar mengajar alangkah baiknya tidak hanya di lihat dari tingkat kepuasan users pengguna lulusan STAN, namun juga dari sisi penerimaan materi, sikap kepuasan belajar dan fasilitas oleh mahasiswa. Hal ini bertujuan sebagai mekanisme evaluasi kinerja penyelenggaraan pendidikan yang memang sudah tepat sasaran dan tujuan STAN, yakni untuk menjadi perguruan tinggi terbaik dalam bidang akuntansi dan keuangan publik. Demi tercapainya visi STAN, diperlukan juga pengembangan sarana fasilitas penunjang seperti perpustakaan, jaringan koneksi internet, laboratorium praktek komputer, serta perbaikan gedung perkuliahan demi kenyamanan proses belajar mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Benveniste, Guy. (1997). *Bureaucracy* . San Fransisco: Boyd & Fraser Publishing Company.
- Berger, Peter & Luckmann, Thomas. (1967). *The Social Construction of Reality: A Treatise in The Sociology of Knowledge*. New York: Doubleday & Company,
- Blau, Peter M, & Meyer, Marshall W. (2000). *Birokrasi dalam Masyarakat Modern* (SlametRinjanto, Penerjemah). Jakarta: Prestasi Pustaka raya.
- Blau, Peter M. (1968). *Weber's Theory of Bureaucracy*. New York: Basic Books Publishers.
- Bourdieu, Pierre. (2010). *Pierre Bourdieu: Arena Produksi Kultural, Sebuah Kajian Sosiologi Budaya*. (Yudi Santosa, Penerjemah). Yogyakarta: Kreasi Wacana
- Creswell, Jhon W. (1994). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. London: SAGE Publications
- Geertz, Clifford. 1981. *Abangan, Santri, Priyayi dalam Masyarakat Jawa*, terj. Aswab Mahasin, Bandung : Dunia Pustaka Jaya.
- Giddens. Anthony. 2001. *Sociology, fourth edition* UK: Polity Press.
- Harker, Richard et.al (Eds). (2009). *(Modal x Habitus) + Ranah = Praktik*. (Pipit Maizier, Penerjemah). (Ed.Ke-2). Yogyakarta: Jalan Sutra
- Iver, Mc. (1980). *Jaring-Jaring Pemerintahan*. (Lailahasiyim, Penerjemah). Jakarta: Aksara
- Jerome Karabel dan A.H. Halsey. 1997. *Power and Ideology in Education* California: Oxford University Press .
- Kanter. E.Y. 2001. *Etika Profesi Hukum: Sebuah Pendekatan Sosio-Religius*. Jakarta: Penerbit Storia Grafika.
- Koesoema, Doni & Widiastono, Toni. *Pendidikan Manusia Indonesia*. Yayasan Toyota dan Astra. Penerbit buku Kompas : Jakarta.
- Kuer, Adam and Jessica. 1998. *Ensiklopedia Ilmu Sosial Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Lawang, Robert M.Z. 2004. *Kapita Sosial Dalam Perspektif Sosiologi: Suatu Pengantar*. Depok: FISIP UI Press.
- Luft, Joseph. 1997. *Group Processes: An Introduction To Group Dynamics*. California: National press book.

- Mascionis, John J. 2007. *Sociology Eleventh edition*. English: Pearson Prentice Hall
- Pierre Bourdieu, *Distinction, A Social Critique Of The Judgement Of Taste*. Cambridge: Harvard university press.
- Rasyid, Muhammad Ryaas. (2009). *Politik dan Pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Masyarakat Pemerintahan Ilmu Pemerintah.
- Rasyid, Muhammad Ryaas. (1997). *Makna Pemerintahan, Tinjauan Dari Segi Etika Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Yarsif Watampone.
- Ritzer, George. 2004. *Teori Sosiologi Modern*. Jakarta : Prenada Media
- Rosyada, Dede. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat Dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Rozi, syafuan. *Zaman Bergerak, Birokrasi Dirombak: Potret Birokrasi Dan Politik Di Indonesia*. Jakarta: Pustaka Belajar
- Sindhunata Ed. 2001. *Pendidikan :Kegelisahan Sepanjang Zaman*. Jakarta: Penerbit Kanisius.
- Sooerjono, Soekamto. 2000. *Sosiologi Sebagai Suatu Pengantar*. Depok: Yayasan Penerbit Universitas Indonesia.
- Soekanto, Soerjono. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sunarto, Kamanto. 1999. *Pengantar Sosiologi*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI
- Suwarsono, So, Alvin Y. 1994. *Perubahan Sosial dan Pembangunan*. Jakarta : Penerbit Pustaka LP3ES Indonesia.
- Thoha, Miftah, MPA. (2004). *Birokrasi Politik di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Thoha, Miftah. MPA.(2005). *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media
- Vembrianto, St. (1993). *Sosiologi Pendidikan*. Jakarta: Gramedia.
- Winter. 2004. *Planning Resources: For teachers in Small High School*. The Smaal School Project
- Widiastono, Tonny d.2004. *Pendidikan Manusia Indonesia*. Wirutomo, Paulus (Ed.). *Sekolah? Mampukah membebaskan manusia?* Jakarta: Penerbit Buku Kompas.
- Wrong, Dennis H. 2003. *Max Weber : Sebuah Khasanah*. (A.Asnwai, penerjemah). Yogyakarta: Ikon Teralitera.

JURNAL ILMIAH

- Aschaffenburg, Karen. Maas Reviewed, Ineke work(s). (2002). Cultural and Educational Careers: The Dynamics of Social Reproduction. *American Sociological Review*, Vol. 62, No. 4
- Bourdieu, Pierre. (1986) Rules to Strategies: An Interview with Pierre Bourdieu. *Cultural Anthropology*, Vo. 1, No.1
- Bringle, Robert G & Ahtcher, Julie.A. (2000). Institutionalization of Service Learning in Higher Education. *The Journal of Higher Education*, Vol. 71, No. 3 (May - Jun., 2000), pp. 273-29. Ohio State University Press. <http://www.jstor.org/stable/2649291>
- Chatman, Jennifer, Boisnier. Alicia. *The Role of Subcultures in Agile Organizations*. Berkeley: University of California.
- Clark, Terry N. (1968). Institutionalization of Innovations in Higher Education: Four models. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 13, No. 1 (Jun., 1968), pp. 1-25. Johnson Graduate School of Management, Cornell University. <http://www.jstor.org/stable/2391259> .
- Cohen, Brenda. (1984). *cultural and Economic Reproduction in Education: Essays on Calss, Ideology, and the State* by Michael W. Apple. Vol. 32, No.3, pp.
- Colbeck, Carol L. (2002). Assessing Institutionalization of Curricular and Pedagogical Reforms. *Research in Higher Education*, Vol. 43, No. 4, pp. 397-421. <http://www.jstor.org/stable/401968890>
- Harker, Richards K. (1984). On reproduction, Habitus, and Education. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 5, No. 2 (1984), pp. 117-127.
- Harker, Richard et.al (Eds). (2009). *(Modal x Habitus) + Ranah = Praktik*. (Pipit Maizier, Penerjemah). (Ed.Ke-2). Yogyakarta: Jalan Sutra
- Katz, Michael B. (1976). The Origins of Public Education : A Reassessment. *History of Education Quarterly*, Vol. 16, No. 4
- Mason, Terrence C. Arno, Robert F & Sutton, Margaret. (2001). Credits, Curriculum, and Control in Higher Education: Cross-National Perspectives. *Higher Education*, Vol. 42, No.1, pp. 107-137. <http://www.jstor.org/stable/3448085> .
- Nash, Roy. (1990). Bourdieu on Education and Social and Cultural Reproduction. *British Journal of Sociology*, Bo. 11, No.4, pp 431-447. <http://www.jstor.org/stable/1392877>

- Sims, Ronald R. (1991). The institutionalization of Organizational Ethics. *Journal of Business Ethics*, Vol. 10, No. 7 (Jul., 1991), pp. 493-306. <http://www.jstor.org/stable/25072178> ..
- Willis, Paul. (1984). Education, Cultural Production and Social Reproduction. *British Journal of Sociology of Education*, Vol. 5, No. 2. <http://www.jstor.org/stable/1392944>
- Zucker, Lynne G. (1977). The Role of Institutionalization in Cultural Persistence, *American Sociological Review*, Vol. 42, No. 5 (Oct., 1977), pp. 727-743.
<http://www.jstor.org/stable/2094862>.

KARYA ILMIAH : SKRIPSI/THESIS/DISERTASI

- Apsari.(2008). *Perbedaan Sikap Terhadap Peraturan Antara Mahasiswa Yang Memiliki Prestasi Akademik Rendah dan Mahasiswa Yang Memiliki Prestasi Akademik Tinggi di Perguruan Tinggi Kedinasan (PTK)*. Skripsi. Depok: Fakultas Psikologi UI.
- Helga, Judith. 2000. *Pengaruh Hasil-Hasil Pendidikan Tinggi Terhadap Proses Mobilitas Sosial Antar Generasi*. Skripsi. Depok. FISIP UI
- Maulida, Fahrani. (2009). *Sinkronisasi pendidikan dan dunia kerja : Upaya membangun siswa SMA sebagai tenaga kerja terampil : Studi pada Sekolah Menengah Kejuruan*. Skripsi. Depok: FISIP UI
- Mutmainah, Lilis S. *Penerapan Ideologi Militer Di Perguruan Tinggi Kedinasan (Studi Kasus: Akademi X Tangerang)*. Skripsi. Depok: FISIP UI

LAPORAN DAN DOKUMEN

- Laporan Pertanggungjawaban dan Kinerja Lembaga Pemerintah Indonesia : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tahun 2006
- Laporan Pertanggungjawaban dan Kinerja Lembaga Pemerintah Indonesia : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tahun 2008
- Laporan Pertanggungjawaban dan Kinerja Lembaga Pemerintah Indonesia : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tahun 2009
- Laporan Pertanggungjawaban dan Kinerja Lembaga Pemerintah Indonesia : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tahun 2010
- Laporan Pertanggungjawaban dan Kinerja Lembaga Pemerintah Indonesia : Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tahun 2011

INTERNET

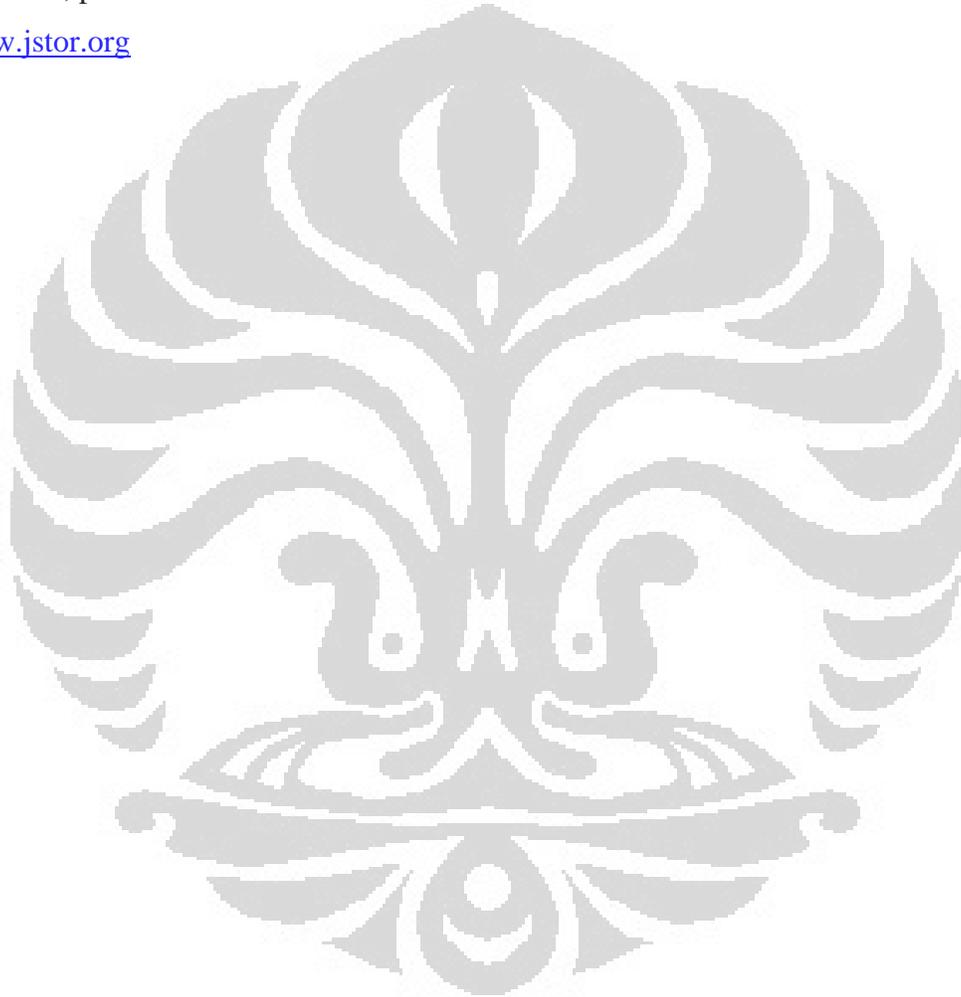
<http://www.bkn.go.id/in/profil/unit-kerja/inka/direktorat-pengolahan-data>. Data Distribusi PNS berdasarkan usia dan jenis kelamin

<http://www.bppk.depkeu.go.id>

<http://www.stan.co.id>

<http://www.kemendiknas.go.id/pendidikan-kedinasan-2011>, diakses pada Selasa, 27 desember 2011, pukul 18.09 WIB

<http://www.jstor.org>



INSTRUMEN PENGUMPULAN DATA

No	Pertanyaan penelitian	Cakupan data	Sumber data (karakter dan jumlah)	Tehnik pengumpulan data
1.	Profil Kelembagaan Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)	Sejarah penyelenggaraan pendidikan STAN dan keterkaitannya dengan institusi kerja (Departemen Keuangan). Hubungan timbal balik antara institusi pendidikan kedinasan dan pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah penyelenggaraan pendidikan kedinasan di Indonesia 2. Visi misi Departemen Keuangan dan relevansinya dengan pendidikan STAN 3. Tujuan dan peranan STAN dalam kinerja Departemen Keuangan 4. Struktur Organisasi STAN 	Studi literatur pada laporan kinerja Lembaga STAN, website Departemen Keuangan, BPPK, dan STAN. Wawancara tidak berstruktur dengan pihak lembaga STAN
2.	Nilai-nilai pelayanan publik seperti apakah yang disosialisasikan oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya?	1. Perencanaan kurikulum formal STAN bagi mahasiswa diploma tiga dan empat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ujian seleksi saringan masuk mahasiswa baru 2. Koordinasi pihak akademis dengan pengajar 3. Acuan kurikulum yang digunakan STAN 	Wawancara tidak berstruktur dengan pihak lembaga STAN (Informan BW)
		4. Pelaksanaan kurikulum formal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyampaian materi yang berkaitan dengan pelayanan publik di dalam kelas 2. Pengalaman-pengalaman yang melibatkan pengajar 	Wawancara tidak berstruktur dengan pihak pengajar, alumni Observasi Partisipasi
		5. Pandangan dan Sikap aktor di dalam sekolah mengenai konsepsi sebagai pegawai negeri	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerimaan materi oleh mahasiswa 1. Pandangan dan sikap mengenai belajar 2. Pandangan dan sikap mengenai kerja 3. Pandangan dan sikap mengenai pencapaian 	

			<p>4. Pandangan dan sikap mengenai kreatifitas, kebersamaan</p> <p>5. Pandangan dan sikap terhadap norma disiplin dan patuh</p>	
3.	Bagaimana proses pembentukan nilai-nilai pelayanan publik oleh Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) kepada mahasiswanya?	1. Praktek budaya sekolah dan belajar di Kampus STAN	<p>Aspek material : Kelengkapan sarana dan prasarana fasilitas penunjang kampus STAN, Penggunaan atribut kemahasiswaan</p> <p>Aspek kognitif : Kurikulum Teknologi</p> <p>Aspek normatif: Peraturan tertulis Pola interaksi antar aktor di dalam sekolah</p> <p>Kegiatan ekstrakurikuler</p>	Wawancara tidak berstruktur dengan pihak lembaga STAN, pihak pengajar dan mahasiswa Observasi
		2. Kendala dan permasalahan yang dihadapi STAN dalam penyelenggaraan pendidikan	Ancaman STAN untuk perubahan	

**Panduan Wawancara
Informan Staff Pegawai STAN**

A. Sejarah dan Perkembangan STAN

1. Bagaimanakah perkembangan STAN dari tahun ke tahun, terutama memasuki era reformasi birokrasi? (program kerja, rencana strategis)
2. Apakah suksesi (pemindahan) kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap kinerja program STAN
3. Bagaimanakah pembagian kerja untuk penyelenggaraan pendidikan dan proses belajar di STAN
- 4.

B. Kegiatan Perencanaan Kurikulum STAN

1. Acuan kurikulum apakah yang digunakan STAN dalam menyelenggarakan pendidikan untuk mahasiswa?
2. Bagaimanakah penentuan mata kuliah dan kurikulum STAN ?
3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kurikulum di STAN ?
4. Siapa sajakah yang berperandalam pembentukan kurikulum di STAN ?

C. Kegiatan Pelaksanaan Kurikulum STAN

1. Siapakah yang berperan langsung dalam proses belajar mengajar?
2. Apa sajakah yang dipersiapkan lembaga STAN ketika memasuki masa penerimaan murid baru, awal tahun perkuliahan hingga persiapan ujian mahasiswa?
3. Adakah hambatan dari pelaksanaan pendidikan di STAN?

**Panduan Wawancara
Informan Pengajar**

A. Latar belakang pribadi

1. Darimana asal daerah? konteks keluarga informan?
2. Bagaimana latar belakang pendidikan?
3. Apa dan siapakah yang memotivasi untuk masuk pendidikan di STAN?

B. Pertanyaan mengenai peran dan status informan

1. Apakah alasan pengajar untuk memutuskan menjadi pengajar di STAN?
2. Bagaimanakah pengalaman mengajar di STAN? pengalaman menyenangkan dan tidak menyenangkan
3. Bagaimanakah hubungan pengajar dengan staff pegawai, sesama pengajar dan pemimpin sekolah?
4. Bagaimanakah hubungan pengajar dengan mahasiswa di dalam maupun luar ruang kelas?

C. Proses belajar mengajar

1. Bagaimanakah penjelasan substansi materi yang dimiliki pengajar?
2. Apakah pesan yang ingin disampaikan oleh pengajar ketika proses belajar mengajar?

3. Adakah nilai moral yang ingin disampaikan
4. Hal-hal seperti apakah yang dipersiapkan mahasiswa untuk bekerja sebagai pegawai negeri
5. pengalaman baik dan buruk apakah yang diceritakan oleh mahasiswa yang berkaitan dengan praktek kerja di dunia birokrasi?
6. adakah ruang diskusi 4esame pengajar untuk membahas proses belajar? seperti rapat rutin
7. bagaimanakah informan memaknai pegawai negeri?
8. pandangan dan sikap informan terhadap proses belajar di sekolah kedinasan (STAN)
9. Pandangan dan sikap informan terhadap kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa?
10. pandangan dan sikap informan terhadap pencapaian individu?
11. pandangan dan sikap informan terhadap kerja ?
12. Apa saja kendala dan hambatan bagi pengajar dalam proses belajar mengajar?

**Panduan Wawancara
Informan Mahasiswa aktif/pasif**

A. Latar belakang

1. Dari mana asal daerah?
2. Bagaimanakah latar belakang (pendidikan dan pekerjaan) orang tua?
3. Alasan motivasi memilih STAN?
4. Pandangan orang tua ketika kamu memilih STAN?

B. Proses belajar mengajar

1. Bagaimanakah penilaianmu dalam proses belajar mengajar di STAN?
2. Bagaimanakah penyampaian materi kuliah oleh dosen? perasaan senang dan dukanya?
3. Materi apa yang kamu suka? kenapa?
4. Materi apa yang menginsiprasi kamu?
5. Adakah keluhan dari mahasiswa pada pendidikan yang diselenggarakan di STAN?

C. Kegiatan ekstrakurikuler

1. Kegiatan ekstrakurikuler apa yang kamu ikuti?
2. Kenapa memilih kegiatan tersebut? (motivasi)
3. Apa pendapatmu tentang ekstrakurikuler di STAN?

D. Pandangan dan sikap informan terhadap pegawai negeri

1. Bagaimanakah informan memaknai pegawai negeri? dari segi pekerjaan, penghasilan?
2. Bagaimanakah dengan untung dan rugi menjadi seorang pegawai negeri
3. Pandangan dan sikap informan terhadap proses belajar di sekolah kedinasan (STAN)
4. Pandangan dan sikap informan terhadap kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa?
5. Pandangan dan sikap informan terhadap pencapaian individu? cita-cita atau harapan?
6. Pandangan dan sikap informan terhadap kerja ?
7. Apa saja kendala dan hambatan bagi mahasiswa dalam proses belajar mengajar?

Pedoman Observasi Langsung

1. Mengamati gedung-gedung perkuliahan Kampus STAN, sebelum dan setelah renovasi tahun 2010
2. Mengamatai dan melihat kelengkapan ruang kelas kampus STAN
3. Mengamati fasilitas penunjang kampus (Kantor sekretariat, perpustakaan, toilet, kantin, dan tempat/spot berkumpul mahasiswa
4. Pengamatan aktivitas pada jam masuk perkuliahan (08.00 WIB)
5. Pengamatan aktivitas di waktu istirahat
6. Mengamati kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa
7. Mengamati kegiatan Prakondisi, studi pengenalan kampus mahasiswa baru STAN
8. Melihat sikap mahasiswa saat proses belajar mengajar
9. Mengamati penggunaan seragam dan atribut mahasiswa berbeda spealisasi STAN
10. Mengamati sikap mahasiswa dengan pihak pengajar di dalam maupun di luar kelas
11. Mengamati sikap staff pegawai kepada mahasiswa

Pedoman Observasi partisipasi

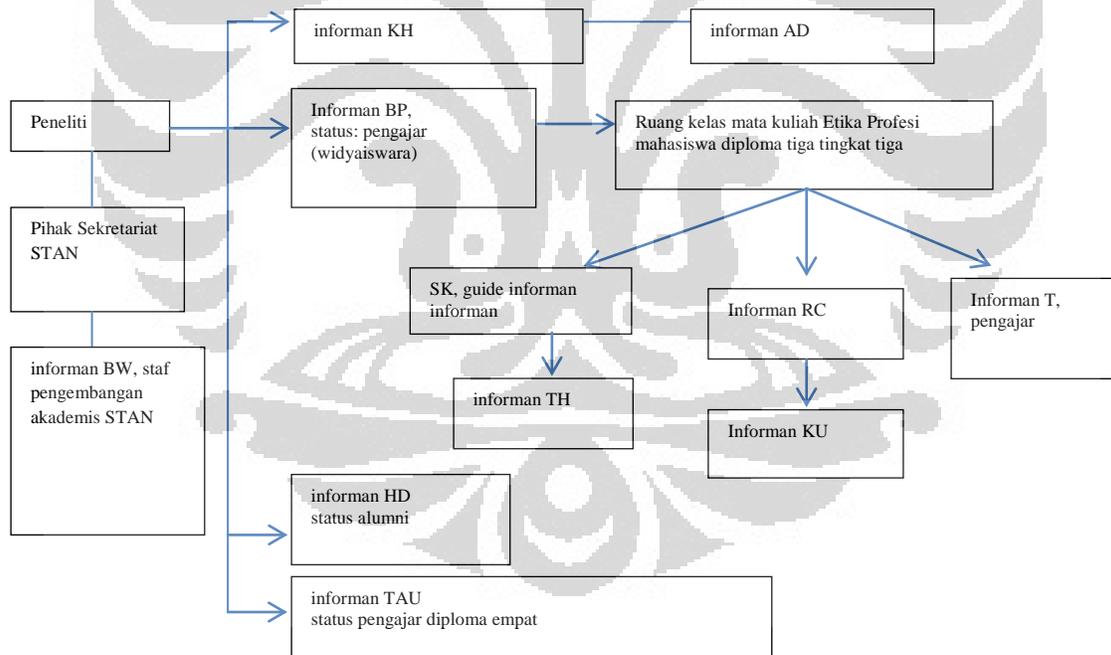
1. Jam masuk di mulai perkuliahan
2. Cara memulai perkuliahan
3. Interaksi antara mahasiswa dengan pengajar
4. Penyampaian materi kuliah oleh pihak pengajar
5. Bahasa yang digunakan sehari-hari antara pengajar dan mahasiswa
6. Ruang diskusi di dalam kelas antara mahasiswa, mahasiswa-dosen
7. Praktek di dalam kelas ketika mengakhiri perkuliahan
8. Kegiatan di luar proses belajar mengajar, dengan siapa dan aktivitas apa yang dilakukan mahasiswa

Jadwal Pengumpulan Data

NO	JENIS KEGIATAN	TEMPAT DAN WAKTU	KATEGORI INFORMAN
1.	Wawancara mendalam tidak berstruktur Pertemuan 1 dengan informan KH	Kampus UI, Selasa 17 Oktober 2011	Mahasiswa pasif, sedang mengurus dokumen untuk ikatan dinas. Belum bekerja
2.	Pertemuan 2 dengan informan KH	Kampus ui,pepususat	Ambil literature majalah dan wawancara tidak berstruktur kedua informan KH
3.	Wawancara tidak berstruktur informan AD	Gedung c kampus stan jurang mangu	Mahasiswa aktif tingkat 3 spealisasi akuntansi.ketua dan pengurus media center / pers mahasiswa STAN
4.	Wawancara berstruktur informan BP	Gedung c kampus stan jurang mangu, ruangan kantor pribadi dosen	Wawancara berstruktur dengan widyaiswaya (tenaga pengajar) untuk tingkat 3 D3 spealisasi akuntansi Informan BP
5.	Observasi, <i>Visitor</i> Observasi informan BP, T, mahasiswa D3 Akuntansi	STAN, gedung j Kamis 14 Desember 2011	Observasi proses belajar mengajar Wawancara tidak berstruktur dengan mahasiswa tingkat 3 spealisasi akuntansi
6.	Observasi <i>Visitor</i> Observasi informan BP, T, mahasiswa D3 Akuntansi	STAN, gedung j Kamis, 12 Januari 2012	Observasi proses belajar mengajar Wawancara tidak berstruktur dengan mahasiswa tingkat 3 spealisasi akuntansi
7.	Wawancara tidak berstruktur Informan HD	STAN, gedung c Sabtu, 14 januari 2012	Wawancara tidak berstruktur dengan alumni DIV spealisasi akuntansi. Kini bekerja di
8.	Wawancara tidak berstruktur Informan TH	Selasa, 17Januari 2012 Koperasi STAN	Wawancara tidak berstruktur dengan presiden mahasiswa STAN periode 2011/2012, mahasiswa D4 Akuntansi

9.	Observasi <i>Visitor</i> Observasi informan BP, T, mahasiswa D3 Akuntansi	STAN, Gedung j Kamis, 26 Januari 2012	Observasi proses belajar mengajar Wawancara tidak berstruktur dengan mahasiswa tingkat 3 spealisasi akuntansi
10.	Wawancara tidak berstruktur Informan BW	Kampus STAN, Gedung M, 26 Januari 2012	Wawancara tidak berstruktur dengan kepala sub bagian pengembangan akademis STAN
11	Wawancara tidak berstruktur	Kampus STAN, Gedung C,	Wawancara Tidak berstruktur dengan Pengajar (Informan AT)
12.	Wawancara tidak berstruktur	Kampus STAN, Gedung C, 3 April 2012	Wawancara Tidak berstruktur dengan Pengajar (Informan THa) Wawancara tidak berstruktur dengan informan RC, pertemuan tiga

Tehnik Penentuan Informan (Snowball)



LAMPIRAN VI

Kategori Informan Penelitian

Kampus Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN) Tangerang

Kategori informan	Program	Inisial nama	Karakteristik informan
Mahasiswa berstatuskan aktif	Program diploma 3	KH	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 21 tahun • J.kelamin: laki-laki • Angkatan: tahun masuk 2008 • Spealisasi: Akuntansi Pemerintah • Asal daerah : Jakarta • Tempat tinggal: Depok • Keikutsertaan pada organisasi kemahasiswaan: Ya, pernah menjabat sebagai ketua SPEAK (spealisasi antikorupsi akuntansi STAN) • Informan Pendukung • Jumlah pertemuan dan wawancara : 2 pertemuan
		AD	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 19 Tahun • J.kelamin: Laki-laki • Angkatan : tahun masuk 2009 • Spealisasi: Akuntansi Pemerintah • Asal daerah : Yogyakarta • Tempat tinggal : Kost di bintaro • Keikutsertaan pada organisasi : kemahasiswaan :ya, ketua media center STAN (sekarang) • Informan Pendukung • Jumlah pertemuan dan wawancara : 1 pertemuan
		RC	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 20 Tahun • J.kelamin : Laki-laki • Angkatan : 2009 • Spealisasi: Akuntansi • Asal daerah : Semarang • Tempat tinggal : Kost di Bintaro • Informan Utama • Jumlah pertemuan dan wawancara : 3 pertemuan
	Program Diploma IV	TH	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 25 tahun • J.kelamin: laki-laki • Angkatan: DIV 2010 • Spealisasi: Akuntansi • Asal daerah : Malang • Tempat tinggal : Kost di dekat kampus, Bintaro. • Informan Utama • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 2 pertemuan

Mahasiswa Pasif , Alumni	HD	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : • J.kelamin: laki-laki • Angkatan • Spealisasi: DIII Bea Cukai dan DIV Akuntansi Pemerintah • Asal daerah : Malang • Tempat tinggal : Kost di Bintaro • Keikutsertaan pada organisasi : kemahasiswaan • Informan Utama • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 1 pertemuan
Tenaga pengajar	BP	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : • J.kelamin: laki-laki • Jabatan/posisi : Widyaiswara esellon 3, pengajar Etika Profesi mahasiswa diploma tiga, pengajar untuk diklat-diklat pegawai negeri • Masa kerja : 15 Tahun • Pendidikan : Magister University of • Informan Utama • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 4 pertemuan
	THa	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 35 Tahun • J. kelamin : Laki-laki • Jabatan/posisi : Pegawai Pelayanan Pusdiklat Keuangan Pusat, asisten pengajar Manajemen Resiko untuk mahasiswa Diploma empat • Pendidikan : Sarjana Ekonomi Universitas Negeri Solo • Informan Pendukung • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 1 pertemuan
	AT	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 50 Tahun • J. kelamin : Laki-laki • Jabatan/posisi : Pengajar Akuntansi Diploma tiga • Pendidikan : Diploma empat STAN • Informan Utama • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 1 pertemuan
Pegawai STAN	BW	<ul style="list-style-type: none"> • Umur : 39 Tahun • J. kelamin : Laki-laki • Jabatan/posisi : Kepala Sub Pengembangan Akademis Bidang Akuntansi • Pendidikan : Diploma empat STAN • Informan Utama • Jumlah Pertemuan dan wawancara : 1 pertemuan

LAMPIRAN VII

Pola Interaksi Aktor-Aktor di dalam Sekolah Tinggi Akuntansi Negara (STAN)

	Lembaga stan (sekretariat)	Pengajar	KM STAN	Mahasiswa	Alumni	Masyarakat
Lembaga STAN (sekretariat)	Tidak ada	Mengadakan Rapat saat perkuliahan akan di mulai	Koordinasi acara Peminjaman fasilitas sarana prasarana stan Subsidi dana kegiatan dengan selektif pada kriteria acara yang diselenggarakan	Melalui ketua kelas PKL Pengurusan surat	Tidak ada interaksi	Banyak membutuhkan pengawas dari pihak luar ketika ujian Konsumen warung makan
Pengajar	Tidak ada	Widya-widya : mereka punya ikatan tersendiri widyaiswara se Indonesia Widya-pengajar : Biasanya widya ini menjadi dosennya saat pengajar kuliah	Konsultasi Kerjasama membuat kursus belajar atau bimbingan belajar untuk masuk stan	Pemberi materi Modeling Tatap muka paling intens Pemberi modal ketika mahasiswa ingin membuka usaha	Pengajar yang merupakan lulusan STAN seringkali juga tergabung dalam Ikatan lulusan Mahasiswa STAN (IKANAS)	Konsumen warung makan Pengajar mengikuti pengajian di area masyarakat lokal Bersama-sama menjadi masyarakat local yang tinggal di daerah tersebut, karena ada beberapa pegawai negeri yang diberikan rumah dinas di sekitar lingkungan kampus
KM STAN	Menjadi panitia acara untuk loma pekan ilmiah di kampus yang didanai oleh lembaga stan	Konsultasi Kerjasama membuat kursus belajar atau bimbingan belajar untuk masuk stan	Subkultur dengan kelompok masing-masing. basis kelompok : agama, kedaerahan, interest, pembagian kelas perkuliahan,	Organda Acara yang sifatnya kedaerahan menjadi acara yang ditunggu-tunggu Menyediakan rumah sementara	Menjual <i>merchandise</i> untuk pengumpulan dana kegiatan	Konsumen acara bakti sosial saat acara rangkaian penerimaan mahasiswa baru dengan tujuan memperkenalkan

			Kompetisi antar ukm	bagi mahasiswa yang tidak mampu membayar tempat tinggal sementara dengan proses seleksi dari pihak BEM, pendanaan berasal dari alumni		masyarakat sekitar acara bersih-bersih lingkungan sekitar, menjaga lingkungan bersama
Mahasiswa	Urusan antara mahasiswa dengan lembaga secretariat utamanya diwakili oleh ketua kelas yang melakukan koordinasi untuk perkuliahan. Koordinasi penempatan pkl	Bimbingan pelajaran Konsultasi Kerjasama membuat kursus belajar atau bimbingan belajar untuk masuk stan Asisten dosen	Aspirasi melalui komunitas yang dibuat Partisipasi yang rendah	Pola pertemana di stan masih berdasarkan pada kesamaan asal daerah, etnis, diperkuat dengan eksistensi organda dan berbagai kegiatan yang hanya ditujukan pada kelompok tertentu misalnya basis agama,	Menjadikan alumni sebagai sumber pendanaan kegiatan yang bersifat basis daerah Sharing pengalaman kerja (didapatkan jika mahasiswa menjadi bagian dalam organisasi mahasiswa yang seringkali masih menjalin kontak dengan alumni)	Konsumen warung makan, pengguna jasa kost-kostan, cuci pakaian,
Alumni	Tidak ada interaksi	Tidak ada interaksi	Bantuan support dana, Terutama organda sebagai sumber ekonomi	Bantuan support dana untuk acara kampus,	Mengadakan acara Ikatan Lulusan Mahasiswa STAN (IKANAS)	Tidak ada interaksi
Masyarakat	Berharap mendapatkan sumber ekonomi dengan	Menyediakan sumber kebutuhan pokok seperti sandang,	Menyediakan sumber kebutuhan pokok seperti sandang, pangan dan papan	Menyediakan sumber kebutuhan pokok seperti sandang, pangan	Tidak ada	Berdampingan dalam melakukan kegiatan ekonomi di lingkungan kampus.

	pekerjaan mulai dari pekerja kasar (Office boy), paruh waktu (pengawas ujian)	pangan dan papan		dan papan		
--	---	------------------	--	-----------	--	--

LAMPIRAN VIII

Pandangan dan Sikap Aktor-Aktor di dalam Sekolah

Subyek	Pandangan dan sikap terhadap kuliah di STAN	Pandangan mengenai kerja	Pandangan dan sikap terhadap pencapaian	Pandangan dan sikap terhadap penyimpangan	
Sekretariat STAN	<p>STAN dijadikan sebagai bentuk modeling bagi mahasiswa yang merupakan calon pegawai negeri. Hal ini bertujuan untuk mempersiapkan diri mahasiswa untuk dapat bekerja di lingkungan pemerintahan atau birokrasi.</p> <p>Modeling yang dilakukan STAN justru sarat menggambarkan kepatuhan yang kuat dengan atasan,</p> <p>“kalo dari lembaga itu pengen mahasiswanya sadar kalo kuliah itu niat kalo ga akan DO (Drop Out)”</p>	<p>Menjalankan program tahunan yang merupakan aplikasi dari rencana strategis lema tahunan yang menjadi master plan kampus STAN.</p> <p>Pegawai STAN terkenal dengan angkatan kerja muda dan tidak semua berasal dari lulusan STAN (kurang mengetahui secara mendalam mengenai permasalahan di STAN)</p>	<p>Mengukur pencapaian kualitas mahasiswa di lihat dari tingkat kepuasan <i>users</i> perusahaan yang menggunakan lulusan STAN sebagai pegawai (tidak melihat dari sejauh mana mahasiswa merasa puas)</p>	<p>Tindakan melanggar aturan akan merugikan diri sendiri dan instansi tempat kerja. Dari pihak sekretariat untuk mengatasi masalah penyimpangan atau pelanggaran peraturan dengan pengawasan secara berkala, yang hanya dilakukan saat menjelang ujian.</p>	
Widyaiswara (Pejabat Fungsional Departemen)	BP	<p>Proses penyampaian materi melalui power point. mahasiswa ditekankan untuk “<i>become something</i>” seperti</p>	<p>kalau di dunia kerja tidak bisa telat seperti ini dan sekali lagi telat lebih dari 15 menit lebih baik</p>	<p>Memiliki keinginan untuk bisa pensiun dini, lebih fokus pada bisnis lahan singkong. Dengan kepemilikan lahan</p>	<p>Penyimpangan dilakukan oleh mahasiswa dikarenakan tidak kuatnya keimanan seseorang.</p>

Keuangan sebagai pengajar di STAN)		prestasi di masyarakat untuk dapat mengubah kultur di masyarakat	untuk tidak masuk kelas.	<p>tanah yang diperoleh dengan kerjasama oleh beberapa pihak informan BP ingin merealisasikan pendidikan bagi masyarakat yang kurang mampu.</p> <p>Baginya mahasiswa harus memiliki kemampuan untuk menata waktu dan kesempatan. tidak mengabaikan hubungan dengan manusia.</p> <p>Mahasiswa harus kreatif mendorong untuk memiliki impian selain menjadi seorang pegawai negeri. (mengarahkan untuk wiraswasta)</p>	Lebih mengarah pada moralitas agama individu yang harus di pupuk sejak menjadi mahasiswa melalui keikutsertaan di lembaga masjid.
	T	belajar adalah bentuk aktualisasi kerja melalui kelompok dan audiens memerlukan komunikasi kerja. Pada kenyataannya kalau sosialisasi di daerah-daerah pegawai negeri harus menguasai audiens untuk menjelaskan keuangan daerah	walaupun lo emang cpns tapi justru karir lo itu starting from zero ada di situ. dimana lo bisa berkomunikasi, kerja sama, ngobrol sama atasan apalagi mereka birokrat yah gw juga pernah liat di perusahaan swasta yang santai yah tapi ini kan birokrasi yang emang lo harus gimana gitu. beda sih kalo ikut organisasi itu behave nya.	persyaratan untuk naik golongan 3 itu harus d4 atau s1. lulusan D4 akan menjadi kepala tim gabungan. pendidikan dijadikan satu legal formal untuk masuk ke tahap pekerjaan dan golongan yang lebih tinggi	Manusiawi. ya asalkan orang yang melanggar untuk menjadi seorang pegawai negeri itu bisa membayar denda dan menerima konsekuensi
Mahasiswa D3	KR	penempatan kerja di daerah Jawa, merupakan wilayah Indonesia yang sudah maju secara kehidupan, antara lain transportasi, perumahan,	Penempatan kerja di Jawa menjadi tempat kerja yang diinginkan mahasiswa karena akses kehidupan lebih terjamin	Akan sangat tergantung dengan alasan atau motivasi memilih STAN. oleh karena STAN secara otomatis memberikan jalan menjadi	

		<p>kebutuhan sehari-hari. Menjadi titik aman bagi mahasiswa untuk bekerja.</p> <p>Sedangkan bagi yang mendapatkan di luar daerah jawa terutama di daerah terpencil atau ujung Indonesia (Aceh, Papua) akan mendapatkan tunjangan yang lebih besar namun kehidupannya yang di nilai 'terasing' dibandingkan daerah-daerah pulau jawa.</p>	<p>dibandingkan di luar Jawa.</p>	<p>seorang pegawai negeri di departemen keuangan.</p> <p>Banyak di antara mahasiswa Diploma 3 yang tidak sepenuhnya ingin menjadi seorang pegawai negeri dan justru berkeinginan menjadi wiraswasta.</p>	
AD	<p>belajar itu bersifat militan, seperti membaca buku dan mengerjakan ulang soal atau pelajaran dilakukan saat seminggu sebelum ujian</p>	<p>Bekerja akan mengalami pressing yang tinggi.</p> <p>menurut AD hal ini dapat di latih dengan mengikuti organisasi kampus, salah satunya lembaga pers mahasiswa yang memproduksi tabloid dan berita mengenai kampus STAN.</p>	<p>ketika menjalani kuliah saja lalu pulang maka lama kelama akan bosan dan menurutnya <i>softskill</i> itu menjadi penting karena bisa berhubungan dnegan orang banyak, bertemu dengan kalangan dari mana saja. <i>Soft skill</i> yang diperoleh dari keikutsertaan organisasi juga akan membantu karir di masa depan.</p>		
RC	<p>Kuliah di STAN itu monoton Proses belajar mengajar lebih banyak monolog pengajar Mahasiswa jarang mencatat karena dalam pandangannya nantinya akan mendapatkan power point atau modul via mailist kelas sehingga bahan didistribusikan secara merata. Untuk ujian juga soal-soal yang diberikan terdapat materinya di modul yang bisa di baca dan di</p>	<p>Tergantung pada penempatan kerja.</p> <p>penempatannya di Jawa maka lebih baik langsung S1 saat ikatan dinasnya sudah selesai. Sedangkan kalau di luar jawa mendingan D4 karena lulusan D4 itu memang akan ditempatkan di pulau Jawa.</p>			

		copy saat awal semester			
Mahasiswa D4	TH	<p>Memilih kuliah di STAN karena alasan orang tua dengan biaya kuliah yang gratis dan kerjanya juga sudah jelas. motivasi karena dorongan orang tua.</p> <p>Kuliah tidak hanya semata mengikuti pelajaran di dalam ruang kelas. Menyibukkan dirinya di kegiatan organisasi kampus.</p> <p>Kuliah itu monoton, jadi perlu acara hiburan yang bisa mengisi kekosongan waktu</p>	<p>Penempatan kerja setelah lulus diploma 3 di Aceh, tunjangan dan insentif lebih banyak,</p> <p>Menjadi CPNS itu merupakan langkah awal dari karir. hal penting yang harus di bangun yaitu komunikasi, kerja sama, ngobrol sama atasan apalagi mereka birokrat itu penuh rasa hormat dan hati-hati.</p> <p>Keikutsertaan organisasi membantu untuk memiliki soft skill dalam dunia kerja</p>	<p>Menjadi seorang Presiden mahasiswa STAN yang tidak berasal dari kelompok dominan yang selama ini menguasai organisasi kampus.</p> <p>Visi sebagai presiden mahasiswa untuk mewakili aspirasi mahasiswa yang terpendam, menjalin hubungan alumni-mahasiswa,</p>	<p>STAN gitu bakal kerja di departemen keuangan yang banyak duit tapi kan ga semua duit itu hak lo. harus sadar, terserah lo milih jalan yang mana tapi jalan yang salah akan berakhir dengan cara yang salah juga</p>
Alumni	HD	<p>Alasan memilih STAN karena ilmu akuntansi terbaik dalam pandangan masyarakat yaitu di STAN. alasan memilih Jurusan akuntansi karena akan memperoleh pekerjaan dengan gaji yang cukup tinggi di perusahaan swasta</p> <p>“D3 saya ngerasa pressure yang tinggi karena kalo d3 saya do saya gatau mau kemana, kerja dimana ga ada ijasah, uang juga ga ada.. D4 saya ngerasa yang berbeda, <i>drop out</i> (do) bodo amat, saya do ya tetap masuk kantor walaupun malu. Kemudian uang gaji penuh,</p>	<p>prajabatan pengenalan dunia perkantoran, pengenalan tehknis yang dibutuhkan di kantor sangat dibutuhkan bagi CPNS. tidak cukup dari kurikulum formal dari STAN karena penempatan kerja yang bersifat random, bukan berdasarkan kompetensi dan spealisasi jurusan.</p> <p>Saat ditempatkan kerja “sedikit worried. Ini wajar dialami siapapun masuk dunia kerja, transisi anak kampus</p>	<p>Pencapaian karir kerja dapat diperoleh dengan berbagai cara, baik dan buruk, ada kelompok hitam, ada yang tidak, da nada yang blend. Hal ini salah satunya disebabkan oleh tekanan keluarga, dengan kebutuhan keluarga, anak.</p> <p>Pada beberapa instansi kerja sudah menggunakan pola pikir modern yang sifatnya tidak memaksa seseorang untuk berbuat curang. aksi tutup mulut dan bekerja individualis.</p>	<p>saya lebih bebas saya mau baik terserah saya saya mau ikut juga ya terserah anda. Jadi saya lebih nyaman untuk bekerja</p>

		<p>uang gaji dan tunjangan”</p> <p>“D4 itu ilmu nya lebih filosofis, kalo d3 itu tekhnis. D4 itu bagaimana kita berpikir keuangan Negara yang lebih makro di lingkungan yang global.”</p>	<p>masuk tempat kerja. Ada juga yang gangguan, stress, sakit jiwa dia udah lulus stan, wisuda, masuk kerja tapi di tempat kerja dia gak dapetin apa yang di mau jadi gila”</p> <p>tempat kerja itu bukan tempat ideal, tempat idela itu ada di kampus. Tempat yang penuh dengan kebaikan, nilai-nilai kebenaran itu di kapus. Ketika udah masuk kerja stop thinking about something ideal. Jadi sekarang berpikir sesuatu tentang kenyataan. “</p>	
--	--	---	--	--

LAMPIRAN VIII

Transkrip Wawancara

Informan BP

Waktu : 25 November 2011

Tempat : Gedung c , Kampus STAN, Jurangmangu Bintaro, Tangerang

Deskripsi Umum : Informan BP adalah pengajar yang berstatuskan widyaiswara. Wawancara dilakukan di sela-sela kesibukannya mengajar dan posisi audit internal dari BUMN seperti Pertamina dan Perusahaan Pengelola Aset (PPA). wawancara dilakukan di ruangan pribadi. Ia memiliki Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) yang bergerak pada pendidikan bagi masyarakat kurang mampu. Secara penampilan, postur tubuh 170 cm, berat badan 80 kg. Warna kulit kuning langsat bersih, keseharian menggunakan kemeja dan rapi, dan dikenal sebagai pribadi yang ramah.

Pembicara	Isi pembicaraan	Keterangan
AK	Oke kita mulai aja yah wa..sebenarnya bagaimana sih prosesnya wa ini bisa jadi seorang widyaiswara atau sebutan dosen untuk STAN ini, dan sebelumnya kerja dimana?	
BP	Di stan ini ada dosen umum dan widyaiswara. Kalo uwa ini kan widyaiswara, kalo widyaiswara itu aparat fungsional pegawai negeri biaya yang struktural kalau minat jadi pengajar widyaiswara ya harus tes. Ada tes psikotes, tes ngajar jadi yaa ada bakat ngajarnya gak, jadi ada <i>micro teaching</i> nya	Peran sebagai arat fungsional departemen keuangan
AK	<i>Micro teaching</i> itu apa	
BP	<i>Micro teaching</i> itu jadi tes ngajar, bisa mengajar atau tidak, kasih materi, praktek ngajar, ada yang menilainya. Kalau cocok dan bisa ya bisa mengajar	Proses menjadi widyaiswara
AK	Yang menilai siapa?	
BP	Hmm yang menilai ada tim dari stan ada juga dari LAN	
AK	LAN itu apa?	
BP	LAN itu lembaga administrasi Negara	
AK	Hmm itu LAN itu posisinya di kementerian juga atau ?	
BP	LAN itu Pembina seluruh widyaiswara di perguruan tinggi kedinasan , kementerian dan lembaga yang menyelenggarakan pendidikan	
AK	Jadi kalau ada bakat ngajar itu langsung bisa ikut tes kalau cocok bisa langsung jadi widyaiswara atau ada tingkatannya sebelum jadi widyaiswara?	
BP	Yaa yang jadi widyaiswara itu yang minat aja, yak an harus dipersiapkan makanya ada tes dan praktek ngajarnya kan nantinya mau mengajar makanya mereka dipersiapkan dulu. Kalau tanpa persiapan bisa gak lulus, ada yang tes berkali-kali juga ga lulus jadi widyaiswara	
AK	Emang tes mengajarnya itu kayak apa ko bisa ada yang ga lulus gitu?	
BP	Yaa pengalaman juga kan diperhitungkan, dulu uwa ngajar di sekolah tinggi ilmu ekonomi moechar talib makanya punya pengalaman jadi pas di tes ya emang sudah ada pengalaman dan bisa mengajar, udah punya jam terbang	Salah satu pertimbangan untuk menjadi widyaiswara adalah=h pengalaman mengajar sebelumnya
AK	Oh jadi sebelumnya uwa jabatannya di struktural ya?	
BP	Iya masih pelaksana struktural di Staf senior akuntan di BPKP pusat, waktu itu disekjen jadi deputi dua ditempatkannya di tim gabungan pemeriksaan pajak	
AK	Terus kenapa uwa akhirnya memutuskan untuk jadi widyaiswara?	
BP	Karena ya mau aja, keliatannya mengajar itu ga enak dan saat itu juga ada kesempatan	
AK	Emangnya pas jadi struktural itu ga enak	
BP	Yaa enak kan sama aja jadi pemeriksa di BPKP pemeriksa di tim gabungan juga meriksa	
AK	Lebih senang mana ngajar atau audit?	
BP	Mengajar lebih enak..	
AK	Ngajar apa aja di STAN ini?	
BP	Ngajar akuntansi sama matematika perusahaan	
AK	Hmm oiya kalo jadi widyaiswara itu dilihat juga dari indeks prestasi (IP) dulu jaman kuliah gitu gak?	
BP	Waktu uwa sih gak di lihat , tapi kalo asdos (asisten dosen) di dosen-dosen stan ini kayaknya di lihat dari ip-ip yang tinggi	
AK	Kalo pengantar akuntansi itu belajar akuntansi secara teknis angka-angka gitu ?	
BP	Iya kalo pengantar akuntansi kan pengantar tentang akuntansi	
AK	Kalo uwa sekarang ngajar apa aja	
BP	Kapita selekta, etika profesi, seminar pencegahan korupsi, teori ekonomi	
AK	Kalau untuk akuntansi sendiri, sebagai seorang pengajar yang memberikan pemahaman kepada muridnya, esensi dari mata kuliah akuntansi ini sebenarnya apa sih yang mau disampaikan ?	Esensi materi yang diajarkan pengajar kepada mahasiswa Pesan yang ingin disampaikan
BP	Hmm esensi akuntansi, akuntansi itu sebetulnya aktivitas-aktivitas itu di catat yang kemudian akan menimbulkan pertanyaan bagi pihak-pihak yang terlibat. Terus uwa belajar itu ada uwa baca salah satu filsuf dari barat, Benjamin franklin kalau ga salah ia menyebutkan akuntansi itu salah satu hasil cipta/karya peradaban manusia yang agung..bingung kan? Akuntansi kan Cuma debet sama kredit aja kenapa jadi agung	
AK	iya bingung , artinya apa wa?	
BP	Ternyata dari pencatatan debet kredit itu memunculkan trust, orang percaya untuk invest. Kalau orang sudah percaya untuk invest maka peradaban manusia itu cepat berkembang. Columbus misalnya menjelajahi dunia apakah menggunakan uang sendiri? Gak..raja-rajasaat itu mendanai untuk kegiatan mencari wilayah lain, marcopolo juga. Revolusi inggris dan perancis itu cepat berkembang karena orang percaya karena sudah ditemukan mesin uap, produksi bisa jadi cepat sementara saat itu uang itu hanya sedikit yang memiliki makanya kemudian orang-orang mulai mempercayai untuk menggunakan uang sebagai bentuk modal, maka peradaban menjadi cepat	Akuntansi juga berurusan dengan kepercayaan. kepercayaan untuk bisa mencatat aktivitas –aktivitas keuangan, pengeluaran maupun pemasukan
AK	Uwa itu dapet pengetahuan itu dari?	
BP	Baca dong	

AK	Baca sendiri yah, maksudnya kan apakah memang pihak lembaga itu memberikan semacam panduan untuk materi sampai nilai-nilai apa yang harus disampaikan atau gimana	
BP	Hmm kalo lembaga sih memang sudah mempercayai, karena kan akuntan ini kan yang diperlukan kemampuan teknisnya yaitu kompetensi jadi memang harus cermat dan teliti	
AK	Hmm kalo kapita selekta gimana ?	
BP	Kapita selekta itu gunanya untuk mempersiapkan angkatan kerja di lapangan kerja nantinya di masyarakat. Diperlukan kemandirian, motivasi, soft skill yang memang seimbang dengan kompetensinya	Muatan lokal kapita selekta
AK	Soft skill yang di maksud itu seperti apa?	
BP	Oh itu sekarang perlu, sekarang kalo kerja di lihat dari softskill, kalau pinter tapi gak baik sama juga bohong. Satu, dia punya kejujuran dalam bersikap, bekerja. Dua, baik dalam arti kalau dia di perusahaan swasta maka tidak akan merugikan perusahaan dan kalau di negeri jadi pegawai negeri ya tidak korupsi. Di astra itu sekarang dilihat softskillnya dulu, bagus gak ini orang baik gak baru dilihat techskill nya, kompetensi teknisnya	Soft skill menjadi penting dimiliki dalam pekerjaan. pengembangan diri sendiri
AK	Kalo etika profesi?	
BP	Pekerjaan profesi itu membutuhkan kode etik untuk memiliki integritas yang baik. Kalau tidak memiliki integritas dan softskill yang baik maka dampaknya massiv bagi masyarakat. Dampak massiv ini dampak yang menyebar di masyarakat, misalnya profesi lawyer ga bener, pejabat juga ga bener hukum bisa di beli yang rugi kan masyarakat kelas bawahnya ga kebagian. tujuan pemerintahan Negara ini kan mensejahterakan rakyat, kalo aparaturnya saja tidak bisa menjalankan tugas dengan baik misalnya anggarannya justru digunakan untuk hal-hal pribadi dan tidak benar maka ga akan tercapai kesejahteraan masyarakatnya. Makanya kan organisasi kemahasiswaan itu tujuannya juga untuk bangun softskill misalnya SPEAK, jaringan antikorupsi mahasiswa yang kerjasama dengan KPK itu kan softskill juga membangun kepemimpinan, keagamaan juga yang kuat. Ada STAPALA (pencinta alam STAN) untuk ngebangun mental yang kuat makanya yang ngajar etika itu ga mudah, susah membuat orang aware terhadap etika	Muatan lokal etika profesi pada mahasiswa diploma tiga tingkat tiga
AK	Terus gimana caranya biar aware?	
BP	Yaa pengalaman, makanya orang-orang yang ngajar etika juga harus bisa dipercaya secara umum, ga bisa kalau pernah punya hukuman.	
AK	Keagamaan sejauh mana ini uwa harus menjadi bagian dari softskill?	
BP	Ya jelas penting dong, selama ini kan mahasiswa-mahasiswa STAN dipersiapkan sebagai pegawai negeri untuk punya kualitas yang bagus, nah alumni-alumni yang sudah ditempatkan melihat kondisi kerja seperti misalnya atasan-atasan yang bandel jadi bisa keikutan sebagai anak buahnya. Mereka (alumni) yang sadar untuk pentingnya sharing ke junior itu akan masuk lagi ke kampus bisa melalui organisasi misalnya itu MBM (Masjid Baitul Maal) menyiapkan mahasiswa juga dengan spiritual yang baik. Maka disini peran penting dari alumni itu bekerja. Saat gayus dan reformasi birokrasi itu para alumni di undang oleh kemenkeu untuk bersama-sama membangun karakter mahasiswa-mahasiswa yang masih belajar ini untuk memperkuat agama dan spiritualnya. kalo sekarang ga punya agama mau takut sama siapa? Kan gitu	Softskill yang penting dimiliki mahasiswa juga nilai keagamaan dan keimanan pribadi Peran agama sebagai kontrol perilaku mahasiswa di sekolah maupun di tempat kerja
AK	Oke, kalau tentang penerimaan materi oleh mahasiswa, ini bagaimana sih mahasiswa bisa menerima materi? Kan bisa di lihat dari nilai, sikap di kelas	Perbedaan sikap mahasiswa ketika penyampaian materi.
BP	Kalo sikap di kelas sih santai-santai aja karena kan kalo etika profesi lebih banyak cerita tentang pengalaman atau materinya ga kaku kayak akuntansi yang ngitung-ngitung. Tapi yak an beda jadi kalo di STAN itu ada D3 reguler, D3 khusus dan D4. D3 khusus ini kan mahasiswa yang dulunya D1 terus melanjutkan jadi D3 melalui tes saringan lagi, D4 juga gitu dari D3 disaring lagi. Jadi d4 itu kan crème of creme Untuk D3 memang dipersiapkan untuk jadi ajun akuntan, program-program ada yang berbeda misalnya dengan spesialisasi bea cukai yang memang dari awal sudah menggunakan dasar-dasar militer maka mahasiswanya lebih fokus, aktif, disiplin, mereka (mahasiswa spesialisasi bea cukai) kan sampe duduk siap segala..	Mahasiswa D3 lebih santai-santai Mahasiswa D4 sudah lebih tajam pemikirannya Berbeda dengan mahasiswa spesialisasi bea cukai dengan kedisiplinannya, kecenderungannya lebih fokus
AK	Kan sekarang kalau liat organisasi kemahasiswaan kan banyak, gembung gitu wa, menurut uwa gimana nih? Karena beberapa mahasiswa lihat bahwa banyak yang berkelompok kan?	Perspsi anak masjid yang sudah membnetuk identitas sudah terjadi cukup lama, dipelihara hingga kini.
BP	Ya kalo itu kan memang sudah ada sejak jaman dulu yah, mereka itu dulunya cuma STAPALA (pencinta alam) dan anak masjid. dulu itu rame mereka, nah angkatan saya pengen ya yang jadi presiden mahasiswa anak masjid lah. jadi dulu kita punya beberapa calon yang sebenarnya jagoannya udah ada untuk jadi presiden mahasiswa jadi buat ngurangin kompetisi aja..	
AK	Hmm jadi memang ada perbedaan tegas yah antara mahasiswa diploma tiga dan empat? apa aja sih bedanya?	
BP	Iya jelas yah, kalo mahasiswa diploma empat kan dia crème of crème jadi lebih mudah untuk menerima materi, aktif dan disibukkan dengan tugasnya lebih banyak	
AK	Kalau kaitannya dengan pelayanan publik, ini bisa dikaitkan kemana sih? kan mahasiswa ini nantinya akan menjadi pegawai negeri atau pelayan publik itu sendiri yah?	
BP	Sebenarnya definisi <i>public service</i> itu agak kurang pas yah untuk pelayan publik tapi lebih ke pengayom publik. jadi bagaimana pegawai negeri ini diminta untuk mengelola pemerintahan sesuai dengan tujuan bangsa yaitu mensejahterakan rakyat.	
AK	Kalau sampai saat ini sudah terealisasikan belum yaiu kesejahteraan? maksudnya apakah pegawai negeri sudah pada tahap bekerja sesuai dengan tujuan yang diamanahkan?	
BP	Ahahah ya mungkin ga terlalu spesifik terlihat bahwa pns ini mensejahterakan, tapi kan dari kelola negara juga termasuk ikut serta dalam kesejahteraan rakyat	
AK	Oke menarik tadi tentang kelompok-kelompok di kalangan mahasiswa, itu bisa diceritakan gak sejarahnya?	
BP	Iya dulu saya masih menjadi mahasiswa itu sekitar tahun 1980, itu ada dua kelompok ya kita-kita biasa sebut kelompok yang sekuler itu yang lebih individualis, liberal dan	

	kelompok agamis. kelompok agamis ini yang mereka memang memiliki kepentingan dakwah, bahwa memang ada kesepakatan sehingga dukungan akan lebih banyak mengalir untuk kelompok agama.	
AK	Kalau sampai sekarang kayak gimana?	
BP	Kalau sekarang tetap kan anak masjid yang pengaruh, ya itu sih dinamika kampus aja lah	
AK	Iyaa..	
AK	Sepertinya itu dulu sih pak wawancaranya, bapak juga di kejar waktu yah? mohon maaf meminta waktu nya	
BP	Iya tidak apa-apa	

Transkrip Wawancara

Hari/Tanggal : Selasa, 18 Oktober 2011 pukul 11.30-12.05 WIB
 Durasi : 98 menit
 Lokasi : Lantai 1 Gedung Perpustakaan Pusat Universitas Indonesia, Depok
 Interviewer : AK

Informan : Siang hari bertemu dengan informan di lantai satu gedung perpusatkaan pusat universitas Indonesia, informan menggunakan kemeja biru putih kota-kotak, celana hitam, sepatu, tas selempang yang biasa digunakan untuk bekerja, berjenggot tipis. KN telah menyelesaikan masa pendidikan di STAN selama tiga tahun dan menjadi lulusan D3 spesialis akuntansi STAN. kegiatannya kini menunggu pemberkasan penempatan kerja (ikatan dinas) yang akan ditentukan pada bulan Desember untuk ditempatkan pada instansi kementerian keuangan dan instansi dibawahnya sebelumnya saya memberikan uraian singkat mengenai rencana penelitian dengan memaparkan permasalahan dan tujuan untuk melakukan wawancara awal guna mendapatkan informasi awal mengenai proses pendidikan di STAN. Informan KN pada awalnya menjelaskan posisi atau keberadaan penyelenggaraan pendidikan STAN merupakan kewenangan dari BPPK dibawah tanggung jawab kementerian.

Penjelasan BPPK, dari dahulu hingga sekarang BPPK dijadikan sarana untuk mencetak birokrat yang siap kerja, Pada tahun sekitar 1970 sekolah tinggi akuntansi ini diselenggarakan dengan tujuan awal menyiapkan tenaga kerja kementerian di seluruh Indonesia. Kementerian memiliki tugas untuk menjaga perputaran uang di seluruh Indonesia, maka tugasnya dijalankan seorang pegawai kementerian bukanlah hal yang mudah dilakukan terutama bila ditempatkan di daerah-daerah terpencil dan pelosok. Pendidikan bagi tenaga kerja ini juga semakin berkembang seiring dengan permintaan tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki keterampilan spesialisasi pada bidang tertentu.

Menurut informan KN, perguruan tinggi kedinasan memang memiliki perbedaan dengan perguruan tinggi negeri ataupun swasta, begitupun dengan STAN sebagai salah satu pendidikan kedinasan di Indonesia memang memberikan tekanan secara khusus bagi peserta didik melalui sistem drop out. Sistem drop out diberikan bagi mahasiswa dengan IPK 2,75 pada semester ganjil. Dari awal saat pertama kali masuk STAN mahasiswa selalu ditekankan untuk sungguh-sungguh kuliah oleh karena kuliah atau pendidikan yang mereka terima masuk ke dalam APBD. Hal ini memberikan tekanan semacam beban mental bagi mahasiswa. STAN juga berbeda dengan pendidikan kedinasan lainnya karena tidak mengandung militer atau semi militer yang digunakan pendidikan kedinasan lainnya seperti IPDN, sekolah pelayaran.

Pembicara	Isi pembicaraan	Keyword
KH	Jadi stan itu kalo secara struktur dibawah bppk (badan pendidikan dan pengembangan keuangan) itu sama kayak eselon 1 di bawah kementerian, jadi kan dibawah kementerian itu ada direktur jenderal pajak, direktorat anggaran, nah bppk itu setara. Jadi memang bppk itu tugasnya itu mencetak birokrat-birokrat yang siap didistribusikan, nah pada tahun 70an itu didirikan institut akuntansi indonesia kalo ga salah namanya lupa namanya itu sebelum stan. memang awalnya ditujukan awalnya diciptakan tenaga siap kerja. Jadi ada orang masuk, didik dan disiapkan. Makanya dari dulu kita ospeknya seluruh Indonesia. Jadi ga bisa minta ditempatkan di Jakarta atau di pulau Jawa tapi semua akan mendapatkan <i>surprise</i> ditempatkan dimana gitu. Jadi modelnya sama seperti kementerian dan lembaga lainnya, misalnya dalam negeri punya ipdn, bmkng punya amg terus statistik Indonesia itu punya stin, kalo kelautan itu ada sekolah pelayaran nah kalo kementerian keuangan itu stan. Perkembangan sekarang ini, beberapa dari kementerian lain pun minta disalurkan dari tenaga dtan, mungkin hal ini kalo dilihat dari kementerian lain lebih berkualitas didikannya jadi diberlakukan sistem do kalo semester ganjil di bawah 2,40 kalo semester genap di bawah 2,75 kalo di bawah itu Alhamdulillah keluar gitu, makanya kalo dilihat anak stan itu rajin-rajin gitu. Dari awal dinamika kampus kalo di ui okk, selalu ditekankan kalian disini akan kuliah dibiayai oleh APBN oleh karena itu selain tekanan do itu ada juga beban mental hati kalo dibiayai Negara bagi mahasiswa. Salah satu keunikan stan ini yaitu tidak mengandung semi militer seperti pendidikan kedinasan lainnya. Ptk lain itu pasti pake seragam, rambut cepak dan tiap pagi apel. Beda sama di stan sama kuliah 3 sks 3 jam, pulang paling lama sampai jam 4, kalo ga ada kuliah ya pulang	Pengetahuan informan KH pada struktural lembaga sekolah Pada mulanya lembaga pendidikan di Kementerian Keuangan memang ditujukan untuk mencetak birokrat-birokrat yang ada di seluruh Indonesia untuk penempatan kerja di Kementerian Permintaan penyaluran tenaga kerja juga datang dari pihak non kementerian karena kualitas sumber daya. Kualitas sumber daya karena proses pendisiplinan melalui sistem DO (<i>drop out</i>) Pada awal masuk pengenalan atau biasa di sebut dengan acara Dinamika Pengenalan Kampus, mahasiswa atau peserta didik STAN sudah <i>ditekankan</i> untuk menyadari bahwa kuliah atau pendidikan menjadi beban apdn pemerintah maka memerlukan keseriusan menjalankannya. STAN tidak menggunakan unsur semi militer atau militer dalam menjalankan kegiatan pengajaran yang dilakukan pada sekolah kedinasan seperti Institut Pemerintahan Dalam Negeri (IPDN), Sekolah Tinggi Pelayaran, dll.
AK	Bukannya kalo di stan juga harus rambut cepak dan pakaian seragam kemeja gitu?	
KH	Gak.. peraturannya hanya ga boleh sampai pangkal leher, samalah kayak sma. Peraturannya cukup pake kemeja cerah kayak putih, kuning, biru muda, pink dmna celana gelap seperti hitam dan coklat dan,sepatu juga ga harus fantofel dan memakai identitas. Udah Cuma itu	Mahasiswa menggunakan seragam, unsur kerapian, ketaatan, dan identitas sebagai pengenalan.

	aja.nah mungkin karena kerenggangan dan keleluasan ini yang menjadi kelebihan STAN. Ya bisa dibidang stan itu setengah PTK dan setengah PTN,	Memiliki kerenggangan dan keleluasan sebagai sekolah kedinasan dalam menjalankan kegiatan kemahasiswaan
AK	Setengan ptn nya itu apa?	
KH	Yaa kehidupan kampusnya sama ada BEM, BLM (badan legislatif mahasiswa). BEM memiliki departemen banyak..nah makanya juga lulusan STAN itu variatif ga hanya ngehasilin mahasiswa yang belajar dan birokrat, misalnya aja Helmi Yahya, terus kerja di World Bank, KPK,	Kerenggangan dan keleluasan didapatkan dari organisasi kemahasiswaan seperti BEM, BLM, Pers Mahasiswa Organisasi memberikan variasi selain urusan belajar dan hanya bisa menjadi birokrat.
AK	Apa aja tuh departemennya?	
KH	Departemen olahraga, kesbud (kesenian dan budaya), UKM, PPSDM, Sosial dan humas politik. Nah gw itu di SPEAK itu komunitas anti korupsi, bedanya sama organisasi kampus lainnya komutas ini berusaha ngingetin kita dnegan dunia kerja. Kayak yang tadi gw bilang kenapa kita susah banget untuk perluas jaringan ke sekolah kedinasan lainnya karena mereka harus ada ijin komandan danton dulu.	
AK	Ohh tapi emang pernah kalian ajak buat kegiatan speak ini?	
KH	Pernah ko, kita undang sekolah kedinasan se Indonesia tapi emang sulit untuk mendatangkan mereka semua,	
AK	Kalo BLM itu apa yah? Dan kalau BEM atau BLM gitu posisi dan kedudukannya di structural STAN ini kayak gimana	
KH	BLM itu Badan Legislatif Mahasiswa sifatnya di sahkan dan diakui lembaga tapi lembaga tidak turut campur dalam acara, misalnya aja kalo bikin acara enggak boleh ada tanda tangan direktur, kalo disanakan rector jadi kalo proposal gitu bisa cepet cari dana. Kalo kita ga bisa kayak gitu..	Organisasi kemahasiswaan terbentur pada legalitas kedinasan maka tidak dsahkan hanya diakui
AK	Kalo di STAN banyak jurusannyagitu kan yah, disebutnya spealisasi bukan? Ada berapa disana/	
KH	Iya spealisasi, ada enam spealisasi	
AK	Nah itu kan banyak banget yah, lo kan akuntansi nih kenal ga misalnya sama anak pajak gitu?	
KH	Gak, bahkan sama anak sesama akuntansi aja hampir ga hafal semua. Spealisasi akuntansi itu paling banyak jumlahnya 775 mahasiswa, sekelasnya antara 30-35 mahasiswa, Karena kan kita selalu satu kelas selama tiga tahun dengan teman yang selalu sama aja, jadi jangankan anak pajak, anak akuntansi aja mungkin hanya tau muka aja gitu kalo nama yaa kadang ada yangtau ada yang ga tau juga	Banyak peserta didik/mahasiswa menyulitkan untuk mengenal teman satu spealisasi terutama Akuntansi pemerintah
AK	Looh.. emangnya itu selama tiga tahun satu kelas selalu bareng? Ga ada materi yang diambil berdasarkan minat lo? Tapi tetep akuntansi gitu?	
KH	Enggak, jadi yah selama tiga tahun temen sekelas ya selalu sama, sama aja kayak sma gitu, tapi kan kalo sma masih di rolling tiap kenaikan kelas, kalo disini tetep aja. Kita kan sistemnya paketan jadi ga bisa milih kalo di ui kan mungkin bisa milih matkul pilihan,kalo disana semua kan udah paket udah ditentukan tiap semesternya.	STAN menggunakan sistem paket per semester, mahasiswa tidak bisa memilih mata kuliah yang menjadi pilihan dan minat.
AK	Nah gw juga pernah kan depan gedung c itu adabaliho-baliho atau poster yang dipasang nah itu ada tentang pemilihan putra daerah misalnya minang, atau batak gitu.. nah emang banyak anak daerahnya juga ya?	
KH	Iya kalo anak daerah sih banyak ya	
AK	Ada kendala gitu gak lo untuk bergaul sama mereka (anak daerah)?	
KH	Kalo kendala sih palingan kendala bahasa tapi kan itu masih bisa dikendalikan,	
AK	Dikendalikannya gimana tuh?	
KH	Iya misalnya kalo dikelas pada ngomongnya bahasa lokal gitu misalnya bahasa Jawa kadang sih suka di teriakin sambil bercanda gitu misalnya "wooy bahasa engga ngerti" misalnya gitu	Penggunaan bahasa Jawa yang domain digunakan di kampus
AK	Kalo pelajaran non akuntansinya itu ada gak?	
KH	Ada, kayak hukum perdata, pidana etika profesi, kapita selekta	Pelajaran non teknis seperti aspek hukum, etika, kapita selekta
AK	Kalo pendidikan korupsi secara mata kuliah masuk dimana?	
KH	hukum pidana,	
AK	Ohh gitu, kalo etika profesi itu belajar tentang apa?	
KH	Etika profesi itu gw suka karena satu-satu pelajaran yang ga pake mikir, jadi lebih banyak dosen itu cerita tentang kerjanya di tempat kerja, dunia kerja, undang-undang, batasan-batasan kewajiban dan hak pegawai nanti	Pengajar memberika pengalaman bekerja dalam memberikan materi perkuliahan
AK	Kalo bedanya kapita selekta?karena gw pernah juga denger mata kuliah kapita selekta?	
KH	Kalo kapita selskta itu lebih kepada motivasi diri juntut kerja, etos kerja yang kuat, kayak gitu	
AK	Hmm gitu,kalo hubungan senior junioryang ada dikampus STAN ini gimana?	
KH	Hubungannya baik-baik aja, ga ada kekerasan, ga ada senioritas sih..	
AK	Kalo panggilan ke senioritu apa?	
KH	Mas dan mbak, jadi kampus stan itu seperti kampus Jawa yang ada di Jakarta, selian karena	

	banyak orang Jawa tapi juga kita manggil senior itu mas dan mba..	
AK	Kalo dari senior apa sih yang sering diomongin atau diceritain?	
AK	Senior yang dikampus apa yang udah lulus?	
KH	Yang dikampus dulu..	
KH	Kalo yang dikampus itu standar sih paling nanya mata kuliah yang susah, punya bahan-bahan ajar gak gitu-gitu aja, tapi kalo yang udah lulus lebih suka cerita tentang dunia kerjanya juga, atau paling kita-kita yang nanya yang junior	Pengalaman yang sering dibagi oleh alumni kepada mahasiswa
AK	Kalo senior cerita tentang dunia kerja tuh kayak gimana sih? Atau ada pengalaman apa selama kerja ?	
KH	Oh iyajjadi kan semenjak tahun 1980, STAN juga memasukkan mahasiswa nya ga hanya ke kementerian keuangan tapi juga BPK (Badan Pemeriksaan Keuangan)jadi kayak internal audit gitu, paling dapet juga cerita dari <i>mailist</i> kayak misalnya kalo kerja di BPK itu sering diteror keluarganya, didatengin ke rumahnya. Atau pengetahuan tentang korupsi, kalo sekarang itu korupsinya ga hanya kasi amplop diatas meja tapi juga bentuknya macem-macem kayak barang, hadiah, atau uang jajan untuk anaknya disamperin ke sekolah padahal itu uang buat suap.	Model korupsi yang tidak hanya selalu dalam bentuk uang atau amplop namun juga pemenuhan kebutuhan untuk keluarga, anak, kebutuhan tersier lainnya
AK	Oh ada juga yang di terror?	
KH	Iya ada.. misal kalo lagi audit perusahaan gitu-gitu..	
AK	Emang lulusan STAN itu bakal ditempatin dimana aja ? di lingkungan kementerian tuh yang mana aja?	
KH	Direktorat jenderal pajak Direktorat henderal pebendaharaan Negara Direktorat anggaran Direktorat perimbangan keuangan Direktorat kekayaan Negara Inspektorat jenderal Secretariat jenderal Direktorat pengelolaan uang dan badan pemeriksaan keuangan (BPK) jadi auditor. Yang enak itu kalo bisamasuk sekjen dan ikjen karena Cuma ada di Jakarta, kalo direktorat lainnya kan ada di seluruh Indonesia	Instansi departemen keuangan yang menjadi ikatan dinas dengan STAN
AK	Kenapa sih takut banget misalnya kalo ditugasin di pulau mana kayak misal di sumatera, Kalimantan atau Maluku gitu?	Penempatan kerja di rasa nyaman oleh mahasiswa di daerah Jawa
KH	ya kalau jauh kan jauh dari orang tua, kemudian akses kehidupannya juga masih kurang	
AK	Susah gitu hidupnya?	
KH	Ga susah tapi jauh aja dan jauh sendiri kan rasanya ga enak	
AK	Kalo makna kerja buat lo sendiri nih kayak apa sih? Lo keluar STAN menerima status PNS tuh rasanya kayak gimana?	Makna bekerja oleh informan KH
KH	Buat gw kerja itu loyalitas pengabdian, karena dari gw kuliah itu kita nih mahasiswa baru selalu ditekankan lewat dinamika (acara penyambutan mahasiswa baru STAN) oleh komdis (komisi disiplin) juga untuk sungguh-sungguh belajar karena biaya kuliah yang gratis. Ada juga semacam mentoring seperti pembinaan, gimana nanti kita di dunia kerja ,belajar sungguh-sungguh dan sebagainya.	
AK	Terus mentoring itu berjalan berapa semester?	
KH	Masih terus ada sih sampai sekarang juga masih ada, mislanya kiuta kumpul seminggu dua kali, share pengalaman,	
AK	Ini tuh mentoringnya semacam apa yah?maksudnya apakah memang ini rutin dan selalu diminati sama mahasiswanya?	
KH	Gak ,yah itu kelemahannya banyak mahasiswa STAN yang bilang nya sibuk, entah itu sibuk belajar buat bisa bertahan di STAN karena nilainya emang udah di ambang do atau ya males aja	
AK	Ini jadi nya mentoring berdasarkan agama kepercayaan atau?	
KH	Iya pada akhirnya mentoring ini akan disesuaikan dengan agamanya masing-masing	
AK	Terus ada gak sih peran alumni dalam memberikan informasi atau saran gitu, misalnya kayak ikatan alumni STAN?	
KH	Kalo peran alumni ya itu sharing pengalaman kerja, makanya juga untuk organisasi-kemahasiswaan itu lebih banyak koordinator nya DIV karenakan mereka setidaknya punya pengalaman kerja satu tahun jadi lebih tau kondisinya seperti apa..makanya sebenarnya itu oragnisasi justru jadi tempat informasi yang ga didapetin dari kelas dan dosen.	Peran alumni bagi mahasiswa STAN
AK	Oke, sepertinya itu dulu sih yang mau ditanyakan, terima kasih atas waktu dan kumpulan majalahnya ini sangat berguna	
KH	Iya sama-sama, kontak lagi aja kalo ada lagi yang dibutuhkan	

Transkrip Wawancara

Informan HD

Waktu : Sabtu, 14 Januari 2012

Tempat : Gedung c , Kampus STAN, Jurangmangu Bintaro, Tangerang

Deskripsi Umum : Informan HD berpostur tegap dengan tinggi mencapai 185 cm dengan berat 70 kg. sebelum melakukan wawancara informan HD mengecek tab nya. Memiliki dua handphone, satu hp untuk komunikasi sms dan telfon dan sering di bawa kemana-mana. Hp kedua, tab yang jarang terlihat dalam kesehariannya. Tutur bahasanya baku, rileks, terlihat sering menghadapi orang, memiliki penekanan bicara terutama pada tengah atau kata-kata penting. Rambut cepat, menggunakan celana bahan, kemeja, sweater kaos berwarna maroon.

pembicara	interview	Keyword
AK	Stan sebagai sekolah menciptakan kultur buat mahasiswanya, ada organisasi juga didalamnya. tapi untuk pertama sih yang ditanyain lebih kepada proses belajar mas huda sendiri di stan kayak gimana? mungkin bisa diceritain ?	
HD	Saya d3 di akuntansi dan d4 juga di akuntansi	Identitas informan
AK	Kenapa mas huda milih stan pas sma, lebih ceritain aja pas sekolah di stan, di stan ngapain aja?	
HD	Jadi gini awalnya yah, saya itu termasuk mahasiswa yang ga punya duit. Artinya saya bisa daftar di universitas lain ya yang bayarannya yang banyak biaya. Dari dulu sma kenapa saya milih ipa yah padahal saya bisa masuk ips dan nilai saya bagus di ips dan saya juga suka ips itu. Tapi kemudian saya masuk ipa karena saya pengen kedokteran itu keinginan saya tapi memang mahal. Dan untuk praktik segala macam itu mahal dan orang tua saya ga mampu untuk itu. Akhirnya saya pas smb mengikut bukan kedokteran, saya memilih farmasi dan elektro. Di unair farmasinya, elektronnya di brawijaya. Saya gamau ambil di ui yah, karena perhitungan saya di malang takutnya saya kalah jauh secara kurikulum dari Jakarta dan bandung. Jadi saya pilih yang paling rasional yaitu di Surabaya dan malam. Alhamdulillah tembus yang pertama di Surabaya, dulu masih passing grade yah, masih tinggi di Surabaya. Kemudian di stan juga tembus, dilematis saya harus memilih di stan atau unair. Kemudian melihat perkembangan jaman kayaknya cari kerja makin susah saya harus cari yang begitu masuk, lolos, kerja dan dapet duit, kalo mau kuliah lagi ya silahkan gitu. jadi saya memutuskan memilih stan, meskipun pada akhirnya biaya hidup hampir sama lah sama di sana, bedanya tidak perlu membayar yang lebih dan pun kalau saya masuk di unair karena saya dapet beasiswa saya gratis segalanya selama setahun. Next following years baru bayar dan saya bisa cari beasiswa lain kalau saya mau. Namun memang untuk farmasi memang harus kuliah lagi kuliah lagi untuk jadi spealis dan itu mahal saya sadar itu yasudah. Makanya saya ambil yang pasti dan Alhamdulillah di stan ada kabar bahwa menkeu melakukan renumerasi yah jadi begitu selesai penghasilan juga lebih dibandingkan dengan ijasah dari univ lain	Motivasi masuk stan karena biaya, kondisi orang tua, dan lapangan pekerjaan yang sudah jelas dan aman. Pada kenyataannya biaya hidup di stan hampir sama dengan kuliah di Jawa (unbraw) Pertimbangan yang cukup kuat untuk memilih stan karena tempat kerja yang jelas dan aman secara keuangan (gaji dan tunjangan sebagai pns)
AK	Mas masuk stan tahun ke?	
HD	2004, d3 selesai 2007 kemudian ngantor 3 bulan daftar d4 bisa masuk langsung sampai 2009. 2009 selesai desember baru masuk kantor lagi awal januari tahun 2010	Periodisasi pendidikan informan
AK	Cepet yah prosesnya?	
HD	Relative yah, kalau menikmati ya cepat	
AK	Kalau denger nya aja sih cepat.. kenapa milih akuntansi mas?	
HD	Ya.. gini, saya orang yang tidak mau jadi pns	
AK	Loh sekarang kan pns?	
HD	Itu dia itu dia, agak unik yah. Dulu saya daftar di stan punya dua kartu pendaftar. Satu di pajak dan di akuntansi. Saya konsultasi dengan guru saya bahwa stan itu yang terbaik itu akuntansinya, ikut kompetisi dimana-mana itu stan, kurikulum dan buku-buku itu dari luar negeri. Kalau jurusan lain-lainnya hanya untuk penjurusan buat jadi pns. Kata guru saya ngapain jadi pns, mending kuliah di stan terus kerja di perusahaan swasta asing yang gajinya lebih besar. Jadi asumsi saya saat sma, saya kuliah di stan dan lulus kemudian kerja di perusahaan swasta karena saat itu gaji pns hanya satu koma lah. Begitu saya di stan, saya agak nyesel masuk akan, karena ga jelas dimana nanti saya akan berlabuh apakah di pajak, bea cukai. Saya paling gamau ditempatin di bea cukai, itulah saya ga milih bea cukai. Yang pajak saya gugurkan, jadi bangku saya kosong. Saya ujian dengan kartu akuntansi sebagai first priority. Jadi begitu	Akuntansi STAN memiliki keunggulan dibandingkan univ. lainnya. Jurusan akuntansi akan memperoleh pekerjaan dengan gaji yang cukup tinggi di perusahaan swasta Makna dalam bekerja menjadi pegawai negeri saat masuk kuliah dan memilih stan.
AK	Tes itu dimana?	
HD	Di malang	
AK	Tapi untuk stan Jakarta	
HD	Iya untuk di Jakarta karena d3 itu hanya di Jakarta	
AK	Masuk d3 awalnya gimana? Kan dari Jawa, kebetulan di sini juga kan masih banyak yah sampai sekarang pake bahasa Jawa mereka yang kuliah di stan?	
HD	Iya saya dibawa, saya dulu satu kosan dengan teman-teman dari daerah asal yang sama. Kalo problem bahasa saya ga ada masalah karena saya tau bahasa Indonesia yah, tapi jadinya saya bisa bergaul dengan orang banyak. saya akrab dengan teman yang berasal dari batak, sunda, lampung, jambi jadi bahasa Jawa saya sudah hilang, kalo saya ngomong juga udah ga ada bahasa Jawa kan	Pola pertemanan mahasiswa baru selalu berkumpul dengan teman satu daerah. kosan sudah disiapkan oleh teman daerah yang sebelumnya ada di stan. hal ini berdampak pada langgengnya hubungan pertemanan di kampus hingga cenderung tertutup atau hanya berteman dengan satu daerah saja yang menggunakan bahasa yang sama.
AK	Iya jadi saya kalo ngomong sama beberapa kenalan di stan ini kadang mereka ngomongnya, bercandanya itu masih pake bahasa Jawa,	Di kalangan mahasiswa, bahasa Jawa tetap dipertahankan sebagai sarana interaksi sesama mahasiswa
HD	Iya..itu istilahnya roaming, jadi kalo orang Jawa ngumpul dan ada orang lain di luar komunitas mereka akan bingung mau ngapain, karena bercandanya pake bahasa Jawa, diskusi dan komunikasi pake bahasa Jawa. Ada yang ngomong stan itu bahasa Jawa	Eksklusifitas muncul diantara sesama daerah
AK	Iya ada yang ngomong gitu yah?	
HD	Iya tapi saya beda yah saya lebih milih berteman dengan teman yang non Jawa juga. Sampai pada titik ini saya tidak nyaman jika berbicara dengan bahasa Jawa, sama tidak nyamannya saya ketika saya berada di antara orang-orang yang berbicara berbahasa sunda ketika ada saya, saya ga mengerti bahasa mereka	
AK	Apa karena mereka hanya berteman dengan teman daerah asal mereka yah?	
HD	Betul.. betul	
AK	Jadi kayak ada semacam eksklusif yah?	
HD	Ada..ada dan mereka hanya bergaul dengan teman dari satu kosan mereka itu. Itu yang saya gak suka yah. Saya punya stigma kurang baik dengan mereka yang berbahasa lokal karena mereka hanya bisa bergaul dengan teman satu daerah atau yang berbahasa seperti mereka. Kalaupun mereka bergaul dengan orang lain itu hanya sebatas kenal aja ga bisa sampai	Stigma buruk terhadap mereka yang hanya bergaul dengan satu kelompok daerah.

	dalem , sementara sahabat-sahabat saya sampai sekarang dari berbagai bahasa	
AK	Kan ada yang bilang kalo kampus stan kampus jawa, terus bagaimana dengan orang non jawa ? bagaimana mereka, jadi sensi gak mereka?	
HD	Tersinggung pasti ada, terutama untuk bahasa-bahasa minoritas itu pasti ada. Akhirnya solusinya adalah dia membuat organisasi-organisasi yang khusus berasalkan bahasa daerah atau kota seperti malang, makasar. Pokoknya setiap kota yah bahkan bukan provinsi yang punya massa banyak mereka buat satu kelompok yang namanya berdasarkan daerah, marhema, marsurya gitu yah kalo aceh ada nanggroe. Itulah yang kemudian mereka gunakan sebagai wadah dan menukar informasi sesuai bahasa mereka	Subkultur diperkuat, dipelihara dan dilegitimasi dengan adanya 1. organisasi kedaerahan yang berbasiskan primordial per kota dalam provinsi. 2. regenerasi hingga ikatan kealumnian yang kuat dan membantu penyelenggaraan acara kedaerahan
AK	Itu masih sampai sekarang ada organisasinya ?	
HD	Iya masih, masih dipelihara. Sampai sekarang alumni pun masih care dengan itu. Jadi kalo di tempat kerja bilang saya anak maharema (anak malang) akan lebih nyambung ketimbang yang ga seperti gitu. kalo kebetulan ketemu orang malang	
AK	Walaupun itu di tempat kerja itu masih primordial?	
HD	Masih dan sumber dana operasional dari organisasi daerah itu juga ada dari alumni.	
AK	Ooh.. Mereka nyari dana sampe ke alumni juga?kalo mas huda sendiri masuk ke malang?	
HD	Iya betul	
AK	Terus masih bertemu?	
HD	Gak, kebetulan gak. Jadi ceritanya saya tingkat 1 saya masuk malang terpaksa. Karena saya dari malang. Cuma ke depan saya kurang nyaman dengan mereka dan yasudah saya out saja dan saya bergaul dengan teman lain dengan organisasi lain	
AK	Organisasi yang pernah diikuti apa aja?	
HD	Himas, bem, blm, kba, sec (English club) Cuma dari keseluruhan saya paling teringat itu himas dan bem	
AK	Terus menarik di institusi kerja bahwa anak-anak daerah itu masih terpelihara, terpeliharanya kayak gimana, apa mereka lebih di ajak ngobrol?	
HD	Saya ada cerita unik. Ada atasan baru di kantor saya kami ga pernah ngobrol di kantor hanya sebatas atasan dan bawahan, dia kasi tugas saya kerjakan dan selsai. Suatu saat saya pulang ke malang dan bertemu beliau. Saya tanya Bapak kemana? Saya mau ke malang loh orang malang juga, ngobrol lah yah itu setelah pertemuan itu dia sering manggil saya ke ruangnya untuk ngobrol tentang kehidupannya dan sebagainya itu hanya gara-gara bertemu di kereta saya orang malang. Itulah kehebatan asal daerah ,makanya saya ga heran kalo orang batak ketemu sesama marga batak akan anggap keluarga	Ikatan primordial memberikan keuntungan bila masuk intitusi kerja maka interaksi akan cair bila kebetulan di institusi kerja dikelilingi kelompok asal yang sama Kebertahanan subkultur
AK	Kalo batak berarti di sini di bagi berdasarkan marga yah?	
HD	Kalo di sini ada dua yah, ikatan mahasiswa sumatera utama dan ikatana mahasiswa muslim se Sumatra utara. Bahkan yang muslim mereka misah. Karena batak kebanyakan non muslim yah	Kelompok aliran islam juga kuat di kalangan mahasiswa STAN
AK	Ada gak sih kedaerahan ini ngaruh ke masalah kerjaan?	
HD	Kalo masalah karir yah itu sih gak yah, kalo likes and dislike sih pasti ada yah tapi karir itu di kami itu variabelnya sangat banyak ga melalui masalah daerah. Jadi sangat banyak faktornya	
AK	Mungkin lebih ke interaksi aja kali yah?	
HD	Iya betul ke interaksi yang lebih cair, bahkan beberapa teman saya menggunakan bahasa jawa di kantor. Saya merasa asing loh, saya ngerti apa yang mereka bicarakan tapi kalo saya reply bahasa mereka saya kurang nyaman. Kalo sekarang yasudah saya mulai terpengaruh yah balik ke asal	Eksistensi kultur bahasa di tempat kerja
AK	Kalo tadi kan kelompok daerah, terus bagaimana kalo kelompok muslim karena kan disini ada mbm (masjid baitul maal) yang kuat juga yah di sini?	
HD	Iya.. betul, jadi mbm itu dia membuat pengkaderan baik itu di sisi lembaga mahasiswa maupun non formal kayak organisasi daerah. Seperti ada kelompok muslim daerah sumatera utara dan di masing-masing himas juga ada. Akuntansi ada imsi, pajak ada himpunan mahasiswa islam pajak tapi ya mereka muslim. Jadi masing-masing organisasi di kampus ada sendiri yang muslim, khusus itu muslim..	Kaderisasi kelompok aliran agama dilakukan melalui berbagai organisasi atau kelompok-kelompok di mahasiswa
AK	Apakah kelompok-kelompok muslim itu sentralnya ke mbm?	Sentralisasi organisasi keagamaan yaitu MBM
HD	Betul, mereka masuk dalam pengkaderan mbm. Jadi mbm punya pengkaderan punya satu di imsi punya kader di situ, di HIMA punya kader di situ jadi banyak kadernya	MBM 1. kaderisasi 2. dominasi kekuasaan
AK	Kegiatannya kayak apa?	
HD	Terkait dengan kegiatan hanya muslim saja yah, ada beberapa juga yang umum kegiatannya misalnya umum. Program pembahasan seminar tentang keuangan syariah mereka bikin, atau mereka bergerak di bidang lain kayak ada anak stan yang jago bikin soal untuk bank soal usm stan itu anak imsi yang jago bikin soal. kalo kumpulan soal ujian itu anak imsi yang bikin.	3. pengkaderan MBM juga dimaksudkan untuk mencari sumber ekonomi bagi keanggotaannya. sumber ekonomi dijadikan praktik dan strategi pengkaderisasi dijadikan lahan ekonomi
AK	Oh kalo kumpulan soal itu yang bikin anak stan?	
HD	Ohh soal-soal usm stan itu merupakan salah satu cara anak stan mengumpulkan <i>income</i> di samping bimbingan belajar. Soal-soalnya dari lembaga kemudian dia kumpulkan, kemudian di berikan kunci jawaban plus mereka bikin soal tambahan sebagai suplemen di situ, makanya masing-masing penerbit mereka akan beda pembahasan dan suplemennya	4.
AK	Ohh gitu..	
HD	Makanya masing-masing penerbit mereka beda pembahasan dan suplemennya	
AK	Ko aku ngeiatnya kayak eksklusif yah mereka, kayak banyak lokus-lokus gitu	Persepsi eksklusifitas di kalangan mahasiswa STAN
HD	Secara real saya bilang betul..	
AK	Jadi keliatannya banyak organisasi gitu	
HD	Iya terkotak-kotak, banyak organisasi..	
AK	Awalnya jadi saya tertarik itu karena lewat kalimongso itu banyak banget poster-poster acara kegiatan daerah atau bem misalnya pemilihan kanjeng ini apa gitu lah	
HD	Betul.. penuh itu semua..itu dia secara garis besar organisasi paling besar itu BLM kayak dpr kita, BEM kayak presidensial kita, terus ada himpunan mahasiswa per spealisasi, terus kemudian ada badan otonom itu di luar kekuasaan bergerak sendiri kayak media center, stapala, sec. terus ada	Banyaknya acara kemahasiswaan menunjukkan aktivitas di luar

	bidang keagamaan kayak MBM, ada juga yang Kristen kayak PMK, KMK terus adalagi yang semi antara agama dan umum itu yang tadi himpunan mahasiswa yang islam tadi	kurikulum formal menjadi sarana integrasi di kalangan mahasiswa yang saling membentuk kelompok berdasarkan kesamaan daerah, kepentingan, hobby dan sebagainya
AK	Oh yang irisan antara himpunan spealisasi dan mbm itu yah?	
HD	Betul	
AK	Terus yang jadi pertanyaan.. eeee kenapa sih organisasinya itu sampai begitu banyak? Apa pendapatnya memang begitu banyak anak stan	
HD	Saya gak tau, karena saat saya masuk itu semua udah ada, karena gini mereka bergerak di bidang masing-masing yang punya interest mang-masing yang bebas mereka pilih. Beda di sekolah yang harus ikut ekskul, tapi kan kalo kuliah bebas mau olahraga atau gimana	
AK	Ada gak sih pengaturan dari lembaga, saya pernah kan wawancara juga sama ketua salah satu organisasi kalo direktur stan itu hanya mau ketemu mahasiswa urusan organisasi ya sama bem dan blm. Organisasi kemahasiswa itu status nya kayak gimana?	
HD	Jadi bem itu melalui psdm waktu jaman saya itu membawahi divisi kecuali untuk otonom. Tetapi lembaga meminta semua proposal yang sebelum ke direktur itu ke presma dulu. Presma verifikasi untuk tujuan dan acara yang gak aneh-aneh dan kasih ke lembaga. Lembaga hanya mengetahui aja..	Wewenang terbesar untuk penyelenggaraan acara kampus oleh Presiden Mahasiswa (presma) STAN
AK	Berarti hanya diketahui, masuk struktural gak? masuk struktural lembaga gak	
HD	Oh enggak..STAN itu careless, stan itu kalo di sekolah kan ada wakil kepek kemahasiswaan yang OSIS. Kalo di STAN beda. Kalo saya pikir, STAN lebih cuek kepada organisasi kemahasiswaan di STAN. lembaga hanya tau aja, ga ada tuh yang tau ke dalam terus ngurus gitu	Lembaga stan di nilai careless dalam kegiatan kemahasiswaan. Kepemimpinan menjadi penting
AK	Ada kucuran dana dari lembaga?	
HD	Gak ada. Dana pure dari iuran mahasiswa pertama kali masuk	
AK	Terus juga, kalo ada acara itu kan direktur ga pernah menjadi penanggung jawab utama direktur itu ga ada..kalo di stan itu direktur juga sebagai penanggung jawab gak?	
HD	Iya. Beda yah dulu pak soeyamun, dulu dia setiap kegiatan care yah sama kita, setiap kegiatan dia akan menentuin, dia juga jadi konsultan organisasi. kalo pak kusmanadji.. saya kurang tahu karena saya waktu itu Cuma sebentar hanya D4 dan itu transisi yah. Tapi untuk organisasi lebih ketat pak kusmanadji yah	Transisi kepemimpinan memberikan perbedaan penanganan terhadap organisasi kampus. Perbedaan yang terasa dengan transisi ini yaitu ketatnya perizinan untuk acara kemahasiswaan
AK	Lebih ketat?	
HD	Beliau lebih gak bebas untuk bikin acara yah	
AK	Interaksi mas huda saat D3 itu teman-temannya gimana nih, sama siapa aja	
HD	Hahahha banyak, teman kosan di kalimongso. Kosan lama-lama bosan, saya coba kembangkan dengan organisasi daerah yaa ada yang cocok ada yang gak, ada yang nyaman ada yang gak. Kemudian kelas, terbentuklah geng-geng kelas	Interaksi di kelas juga bisa didasarkan dari tempat duduk di kelas.
AK	Kelas pun ada geng?	
HD	Iya berdasarkan tempat bangku terdekat..itu jelas. Jadi yang depan ya depan, yang belakang yang belakang dan memang kan kita datang ke Jakarta ga kenal siapa-siapa. Dari teman-teman kelas kan itu punya kos-kosan terus nyebar ke kos an. Dari geng kosan ketemu geng kosan lain bentuk grup. Bosan dengan kosan kita coba ke organisasi di kampus. BLM , BEM, tetapi sifatnya kalo untuk organisasi itu fokusnya kerja. Tidak untuk menjalin ikatan yang lebih dekat dan jauh dengan anggotanya	
AK	Kerjanya kayak gimana nih mas?	
HD	Kerjanya gini. Organisasi itu berdiri untuk buat program yang diwujudkan dari kepanitian-kepanitian. Kalo kita masuk organisasi ga bisa diam. Begitu kita masuk, mereka bikin program dan program itu yang dilaksanakan setahun kedepan disitulah bakal disibukkan program-program itu	Pola organisasi 1. kaderisasi 2. program kerja 3. kerja dengan asas pemanfaatan segala sumber yang tersedia (uang, manusia)
AK	Sebenarnya tujuan untuk setiap program itu apa gitu, tujuan satu tiap program?atau dari organisasi	
HD	Tentu kemanfaatan yah, sejauh mana yang kita punya bermanfaat buat banyak orang. Makanyaada bakti sosial, kegiatan akademi dan segala macam..mereka ada resource bisa berupa uang atau orang itulah mereka gerak di situ dan eksistensi.	
AK	Eksistensi untuk ? untuk antar angkatan atau gimana	
HD	Baik untuk kepengurusan sebelumnya maupun untuk periode sekarang sesama organisasinya	4. eksistensi kepada lembaga, alumni dan antar organisasi
AK	Itu ada gengsi?	
HD	Ada gengsi kayak sec, stapala itu gengsinya lebih dari organisasi-organisasi lain	
AK	Yang paling eksis dan megang di stan itu apa?	
HD	Untuk badan otonom itu sec dan stapala yang lain-lain biasa aja	Badan otonom memiliki prestise lebih besar karena rekrutmen dan pendanaan yang mandiri dari transfer pendanaan BEM
AK	Kalo BEM?	
HD	Kalo BEM ga bisa kita sebut dominan, karena dia memang punya anggaran yang banyak dan tenaga dan kekuatan yang besar juga jadi ga bisa dibandingin degan organisas lain. Dia the only lah	
AK	Kalo misalnya mas negrasain belajar di D3 terus masuk kerja itu kepeke gak?	
HD	Gak	
AK	Ha? Kenapa gak? Saya kaget . hahah	
HD	Hahahha gak kepeke. Saya itu enam bulan kerja kayak orang bengong yah. Artinya saya buta. Kita disini terutama saya accounting belajar akuntansi korporasi perusahaan-perusahaan, terus akuntansi pemerintah itu di kasi tidak mendalam itupun di kantor kan ga semua masuk bagian keuangan. Kalomasuk bagian keuangan mungkin akan kepakai kalo gak dan masuk bagian tekhnis	Lulusan D3 memang diperuntukkan bagi kemampuan tekhnis, untuk dunia kerja materi tidak seluruhnya terpakai. (pendidikan hanya menjadi batu

	saya rasa tidak terpakai. Hanya di stan selain akuntansi juga mempelajari keuangan Negara itu mungkin yang kita gunakan. Pola pikir kita awalnya commoners dan kemudian mengerti tentang keuangan Negara. Tentang pengadaan barang, pernah dulukuliah hukum akuntansi Negara, kemudian dia masuk kantor dan ternyata terpakai..	loncatan) Adaptasi dunia kerja melalui diklat yang diselenggarakan instansi kerja sebagai masa pengenalan dunia kantor dan kerja (waktu tergantung intansi)
AK	Akan tergantung dengan penempatan kerja yah?	
HD	Iya dimana dan kerjanya apa. Itupun ga ada yang tau kerjanya dapetnya apa kalo emang basisnya accounting beda sama pajak, kompetensi juga kan ga di lihat kalo di tempat kerja. Kebetulan di tempat kerja itu ada diklat kan, anak baru itu di kasi diklat substansif dasar, pengenalan dunia kerja seperti apa plus prajabatan pengenalan dunia perkantoran, pengenalan tehnik yang dibutuhkan di kantor. Itu yang sangat membantu dalam dunia kerja	
AK	Kayak seminar?	
HD	Gak kayak kuliah, diasramakan saya dapet tiga bulan itu di pusdiklat di rawamangun, kalo pajak di cimanggis. Itu juga yang terjadi di luar depkeu kayak di bpk, bpkp di training pra kerja. Itu yang sangat membantu dan akhirnya terpakai di dunia kerja	Adaptasi juga dilakukan di tempat kerja dengan penyesuaian interaksi, bahasa dan sikap
HD	Iya betul, itu yang justru kepake. Selebihnya di kantor itu baru dikasi, menyesuaikan learning by doing	
AK	Terus mas huda penempatan awalnya dimana?	
HD	Saya di pelayanan, di penerimaan dokumen waktu itu	
AK	Itu kerjanya kayak gimana? Ngapain aja kerjanya?	
HD	Eee apa namanya kalo di pelayanan itu bagian penerimaan dokumen jalur hijau. Jadi kita nerima dokumen dari costumer dari importer mau import barang. Kita periksa dokumennya ada yang kurang atau tidak kemudian kita file di gudang dengan kondisi saya gatau dokumen itu apa saat awal masuk	Pelayanan adalah penerimaan, pemeriksaan, kepercayaan,
AK	Oh jadi bener-nbener gatau yah	
HD	Iya tau di diklat dan belajar di kantor dengan kawan-kawan learning by doing dan di kantor itu kerjanya monoton yah jadi akan bosan yah	Proses belajar di tempata kerja bersifat <i>learning by doing</i>
AK	Pelayanan itu berapa lama?	
HD	Enam bulan kemudian di audit	
AK	Oh di audit. Oke kalo di stan ini kan memang tujuannya mencetak pegawai negeri sipil yah, pegawai negeri sipil yang merupakan public servant juga, terus kalo mas huda lihat stan itu sudah cukup gak sih memberitahukan pelayanan publik buat mahasiswa?	
HD	Kalo untuk etika kita ada, bahkan kita ada 3 sks kuliah etika profesi tapi saya rasa di setiap kuliah itu selalu ada etika. Eee hanya mungkin mind set tidak secara langsung. Misalnya berpakaian harus seperti ini. ga bisa kita kuliah pake jeans. Rambut juga menyesuaikan bahkan kalo lagi ujian itu ada yang keliling ada yang pake aksesoris itu di lihat, terus kemudian nilai-nilai kejujuran yang amat saya dapatkan di stan jangan mencontek. Mencontek dosanya lebih besar dibandingkan nilai kamu jelek, karena kalo ketahuan contek itu bisa out dan banyak kasus kayak gitu. bukan karena nilai d tapi karena ketahuan contek	Pembelajaran mengenai pelayanan diperoleh di mata kuliah etika walaupun tidak secara eksplisit dijelaskan mengenai pelayanan publik. Nilai penting yang dirasakan diperoleh di lembaga sekolah untuk di tempat kerja yaitu : 1. kedisiplinan
AK	Out itu do?	
HD	Iya drop out, contek dengan artian sah dan ada bukti contekan. Bawa contekan. Jangankan contekan, teman saya ada yang nyontek lewat facebook lewat tag. Kalo mau ujian kan dosen nge tag kisi-kisi lewat facebook ada yang pinter di isi lah sama yang pinter kalo di jaman saya kisi-kisi itu hanya beredar lewat kertas.. bentuk contekan dulu juga bentuk kertas kalo sekarang lebih canggih lagi buka fb buka tag dari picturenya itu yang ketahuan dan tidak bisa hapus itu dibawa ke direktur dan yasudah drop out	
AK	Setelah di pelayanan itu di audit kerjanya ngapain?	
HD	Kalo pelayanan itu <i>pick clearance</i> itu artinya sebelum barang itu selesai di pelabuhan urusannya. Kalo saya <i>post clearance</i> artinya barang selesai di urus dokumen udah keluar barangnya baru saya audit. Apakah betul kelengkapannya, isinya, apakah nilainya betul apa jumlahnya sudah tepat seperti itu	
AK	Kalo tadi balik lagi, nilai-nilai di stan itu hanya kejujuran atau ada lagi?	
HD	Selebihnya kita dapatkan dari organisasi kemahasiswaan	
AK	Contohnya apa?	
HD	Kerja keras, loyalitas itu kan kita ngelamar di sebuah organisasi ga mungkin langsung masuk top level tapi kan dari staff, kepala bidang baru top level nya ke bagian inti macem-macem. Akhirnya kita bisa, kemampuan itu berkembang	Nilai yang diperoleh di organisasi kampus: 1. loyalitas 2. kerja keras 3. adaptasi
AK	Kalo saya lihat organisasi kemahasiswaan ini juga adopsi dari stan ga sih? Seperti struktural jabatan?	
HD	Gak juga, selama saya hampir 5 tahun mengurus organisasi gak nerima support dari lembaga apalagi niru	
AK	Kayak misalnya bagian keuangannya?	
HD	Tidak.. karena kita juga anak accounting jadi kita tau biki laporan keuangan yang baik. Bahkan terakhir saya denger bem juga bikin audit eksternal yasudah kita jalan sendiri. Fleksibel aja sih kalo kita sesuai kebutuhan mahasiswa ini apa	
AK	Sekarang menjabat di?	
HD	Saya masih di audit, saya masuk d4 itu sebelum saya masuk kerja. Jadi ip saya lumayan bagus dan saya bisa masuk d4 langsung	
AK	Ada bedanya gak antara d3 dan d4?	
HD	Sangat beda. D3 saya ngerasa pressure yang tinggi karena kalo d3 saya do saya gatau mau kemana, kerja dimana ga ada ijasah, uang juga ga ada. Mau kuliah di tempat lain juga uang gada. Jadi saya bener-bener waktu itu berat badan 63 dengan tinggi 167 itu sangat kurus. Dengan uang yang terbatas dari rumah gitu yah. Nah saat saya di d4 saya ngerasa yang berbeda, do boda amat, saya	Pengalaman belajar di D3 itu tekanan tinggi akan DO (norma untuk menjadi nilai disiplin) D4 titik aman untuk mencapai jenjang

	do ya tetap masuk akntor walaupun malu. Kemudian uang gaji penuh, uang gaji dan tunjangan	lebih tinggi, pelajaran filosofis
AK	Dari mana gajinya?	
HD	Dari kantor, saat d3 kita sudah ditempatkan masing-masing dan kemudian saya dapat kesempatan d4 gaji itu tetap ada untuk saya	
AK	Walaupun gak kerja tapi belajar?	
HD	Iya betul. Saya dapat gaji dari kantor itu full makanya itu buat saya happy ga ada beban. Semangatnya bukan buat aman dari do tapi memang untuk ilmu.	
AK	Ilmunya kepake di d4 dong berarti?	
HD	D4 itu ilmu nya lebih filosofis, kalo d3 itu tekhnis. D4 itu bagaimana kita berpikir keuangan Negara yang lebih makro di lingkungan yang global. Jadi tidak lagi bicara masalah jurnal, tapi kalo d4 ilmunya jauh lebih global dibandingkan kuliah di d3	
AK	Terus .. perasaan pertama kali mas huda masuk stan itu apa	
HD	Senenglah karena saya lihat Jakarta	
AK	Terus setelah masuk kerja	
HD	Lebih seneng lagi karena dapat uang, tapi ada sedikit worried. Ini wajar dialami siapapun masuk dunia kerja, transisi anak kampus masuk tempat kerja. Ada juga yang gangguan, stress, sakit jiwa dia udah lulus stan, wisuda, masuk kerja tapi di tempat kerja dia gak dapetin apa yang di mau jadi gila	
AK	Apa yang diinginkan itu?	
HD	Saya pribadi sudah set up pikiran saya bahwa tempat kerja itu bukan tempat ideal, tempat idela itu ada di kampus. Tempat yang penuh dengan kebaikan, nilai-nilai kebenaran itu di kapus. Ketika udah masuk kerja stop thinking about something ideal. Jadi sekarang berpikir sesuatu tentang kenyataan. Banyak orang yang gak bisa mmetrasformasikan pikiran itu. Kok di kantor gini yah dulu di kampus gak kayak gini.	Perbedaan persepsi di sekolah dan tempat kerja. adaptasi terhadap lingkungan menjadi penting dilakukan
AK	Emang di kantor itu kayak gimana mas?	
HD	Di kantor itu orang beragam yah, ada yang baik ada yang kurang baik gitu yah. Ad aorang yang jujur ada yang kurang jujur. Kebetulan dia orang baik bekerja dengan orang yang ga baik jadi perang batin. Ada yang mengalah untuk masuk kelompok hitam, ada yang bisa nge blend, ada yang akhirnya masuknya kelompok hitam	Lingkungan kerja memberikan ragam interaksi, kelompok yang secara langsung dan tidak mempengaruhi perilaku kerja
AK	Kalo mas gimana nih?	
HD	Alhamdulillah saya sesuai prosedur, tentang hitam putih biarkan tuhan yang nilai	
AK	Kalo di tempat kerja itu memang riskan yah?	
HD	Jadi gini, tempat kerja itu banyak orangnya ada orang yang kayak saya tanggungannya ga banyak belum berkeluarga, ada yang sudah berkeluarga anak tiga, pressure ekonomi lebih tinggi dibandingkan saya. Mungkin saya masih bisa menerapkan peraturan secara ideal, tapi bagi mereka ada tekanan-tekanan lain yang bilang ini susah ini susah. Kebetulan kantor saya itu sudah modern tidak mungkin berpikir dengan cara-cara kotor yang lama. Jadi saya lebih bebas saya mau baik terserah saya saya mau ikut juga ya terserah anda. Jadi saya lebih nyaman untuk bekerja	Tuntutan keluarga, kebutuhan yang berbeda menentukan pilihan dalam perilaku kerja
AK	Oke deh.. mas huda ngerasa perubahan direktur itu ngerasa gak?	
HD	Sebentar yah.. hanya masa transisi	
AK	Lebih mau lihat peran lembaga, gimana sih kalo mas huda ngeliat peran lembaga buat mahasiswa	
HD	Dulu pak salamun itu memberikan support, kasi konsul buat kegiatan. Misalnya sec itu nanya gimana-gimana ke depannya, kebetulan bapak salaumn itu suka yang berbau bahasa inggris dan dia sangat support itu. Walaupun bukan dalam bentuk uang yah tapi emotionally iya dia berikan. Pa kusman, mungkin karena stan lagi di bangun yah jadi ijin acaranya susah dan pa kusman orangnya fokus untuk stan jadi organisasinya sedikit yah	Support dari lembaga STAN terhadap kegiatan organisasi kemahasiswaan tidak terlalu perhatian. Namun hal ini sangat tergantung dengan sosok pemimpin
AK	Mas huda nih bisa gak liat perubahannya dari sekolah kemudian kuliah, kalo mas huda lihat perubahannya apa sih yang signifikan dalam diri	
HD	Perubahan bentuk tubuh, perubahan itu pasti ada. Dulu saya suka nulis yah kalo cewek mungkin diaryketika sekarang saya baca itu saya ketawa oh dulu saya kayak gini. Secara emosional itu akan berubah yah, berubah paling nyata dari diary itu jadi saya tau oh dulu saya gini yah	
AK	Dulu kayak gimana nih?	
HD	Ya masih childish,	
AK	Kalo sosok mas huda saat kuliah itu siapa? Sosok yang diidolakan kalo besar nanti	
HD	Sri mulyani karena dia cerddas yah	
AK	Sukanya sebelum masuk kuliah atau gimana?	
HD	Sebelum masuk kuliah saya sudah suka sama dia, waktu dia di BI dia bicara tentang kenaikan harga bbm, dia jelaskan alasannya dan saya suka karena pembawaannya jadi smart..dia yang mewakili pemerintah debat sama orang ugm, orang lsm juga dia kasi penjelasan dan saya tau dia smart dan pintar. Kemudian saat dia jadi menteri saya bangga. Awalnya orang ga ada yang tau dia kalo saya ngobrolin tentang dia dan teman saya ikut-ikutan idolakan dia..	Era reformasi menjadi gerakan perubahan untuk STAN juga. Dari kebijakan hingga pembangunan fisik
AK	Terus kalo ngeliat sosok dosen ada gak yang dikagumin?	
HD	Banyak yah, Alhamdulillah yah sampai sekarang kenapa mata pelajaran saya masih nyantol karena saya diajar oleh orang-orang yang enak yah	Perbedaan persepsi mahasiswa ketika proses belajar mengajar terhadap pengajar.
AK	Itu widyaiswara?	Pengajar di anggap efektif menyampaikan materi ketika komunikatif .
HD	Ada yang widyaiswara ada yang struktural..diajarnya enak	
AK	Enaknya tuh kayak gimana?	
HD	Komunikatif, enak banyak yah. Ada yang nilai enak saya ga rekomen, tapi ada yang nyampainnya enak ada bu alfi, bu okta	Widyaiswara di kenal sebagai sosok senior yang memiliki kapasitas pengetahuan dan pengalaman yang luas. sehingga secara simbolik memiliki kemampuan mentransfer pengetahuan formal maupun informal
AK	Dosennya itu ngajak main?kasi games atau?	
HD	Gak, bu okta serem ngajarnya tapi dia smart. Pak sabirin ngajar kalem, sabar gitu. bu alfi dia jelas. Pak assegaf dia keren , orangnya keren . bu diah dia detail teliti banget. Jadi kombinasi mereka-mereka itu terus teringat sampai sekarang	
AK	Terus sekarang, pandangan tentang dosen itu sendiri, ada gak sih bedanya widyaiswara sama non widyaiswara	
HD	Ada yah, widyaiswara itu senior yah. Mereka ngajar berdasarkan lapangan di tempat kerja jadi mereka banyak cerita. Kalo yang bukan widyaiswara lebih ke textbook apa yang didapatkan di	

	buku itu disampaikan. Widyaiswara lebih ke praktis.	
AK	Terus peran alumni. Se jauh mana sih peran alumni saat mas huda saat kuliah?	
HD	Peran alumni, kalo untuk yang gak ikut organisasi mungkin ga akan tau. Mungkin informasi non formal kayak kalo guru ini kayak gini. Sumber pendanaan juga biasanya dari alumni, kalo kurang-kurang biasanya alumni.	Alumni berperan dalam menyampaikan realita di dunia kerja, di luar sekolah menjadi bekal dalam bersikap
AK	Seberapa sih pelajaran formal maupun non formal mas huda praktikkan di kerja	Minimnya relevansi pendidikan formal untuk kebutuhan kerja
HD	Jujur kalo pelajaran formal itu dikit sekali. Tapi untuk yang non formal kayak ikut organisasi itu luar biasa manfaatnya. Saya gak kebayang di kantor kayak gimana kalo saya dulunya di kuliah ga ikut organisasi	
AK	Emang pengaruhnya kayak gimana sih?apa jadi ...	Pengetahuan informal memberikan pengembangan <i>softskill</i> individu untuk bertahan di dunia kerja
HD	Jadi tanggung mba, jadi kerja itu udah biasa. Saya di bem itu sampe pagi. Di kantor saya lembur ga masalah. Di kampus itu ada yang baik ada yang busuk di kantor pun seperti itu ada yang baik sama kita ada yang ga cocok tapi itu akhirnya kita gak shock..kan kalo di kepanitian gitu juga ada di kantor kayak kelompok kecil misalnya buat proyek apa gitu.	
AK	Kalo dalam hal komunikasi ada gak? Mungkin di bem kan suka ketemu banyak orang?	Belajar untuk berinteraksi dengan berbagai kalangan. interaksi menjadi salah satu proses pembelajaran
HD	Ngaruh, kita jadi tau ngobrol dengan atasan kayak gimana, bawahan juga, teman sejawat juga kayak apa. Itu ngaruh, jadi walaupun kita ga bisa kita tau cara nanya untuk hal-hal yang gak kita tahu..	

Transkrip wawancara

Informan TH

Waktu : Selasa, 17 Januari 2012, pukul 15.00 WIB

Tempat : Koperasi Kampus STAN, Bintaro Tangerang

Deskripsi umum : Informan TH merupakan presiden mahasiswa STAN. Secara penampilan, postur tinggi badan 170 cm, berat badan 60 kg, kulit sawo matang, rambut pendek, menggunakan kacamata. Tutur katanya teratur, mempresentasikan mengenai kegiatan kemahasiswaan, sesekali menggunakan bahasa Inggris dan berbicara.

Pembicara	Isi pembicaraan	Keywords
A	D3 nya jurusannya apa mas?	
TH	Akuntansi	
A	D4 nya emang akuntansi yah?	
TH	Iya akuntansi. pertama tentang posisi stan dengan lembaga yah. kalo ga salah kalo di ptn ada hubungannya sama dekan yah, ada subsidi juga dari dekan kalo dari lembaga kampus kami ini terpisah jadi kita ga ada hubungan di dalam struktural kampus. jadi ada lembaga kampus da nada KM (keluarga mahasiswa) STAN. jadi terpisah lembaganya. intinya kami disini Cuma koordinasi aja yah kegiatan eksternal kampus dan peminjaman fasilitas lebih kesitu, selain itu dibebaskan. paling Cuma pinjem gedung, kadang kalo kami lomba untuk eksternal kami kadang minta bantuan dana tapi itu temporary kalo secara hirarki itu ga ada. sekarang kita ngomongin tentang KM STAN, lembaga tertingginya itu BLM, dibawah nya ada BEM kemudian ada badan otonom (BO) kemudian ada Himpunan Mahasiswa kan sekarang ada pajak, akuntansi, PBB, anggaran, sekarang cuma ada empat. kemudian Lembaga keagamaan (LK). BO itu kami disini organisasi mandiri pendanaannya, pengkaderisasiannya bisa sendiri udah bisa bertahan-tahun seperti STAPALA, STAN English club dan stan music club. nah, kemudian di bawah be mini ada unit kerja mahasiswa berdasarkan interest mereka. jadi kalo ada interest seni budaya ada senbud kalo akademi ada psdm (pengembangan sumber daya manusia), jadi secara hirarki tertinggi adalah BLM tapi untuk segala urusan eksekutif walaupun BEM itu sejajar dengan lembaga lain tapi sentralnya tetap ke BEM	<p>Deskripsi organisasi kemahasiswaan STAN . Hubungan organisasi mahasiswa (BEM) dengan lembaga STAN hanya pada fungsi koordinasi ketika ada acara atau kegiatan ekstrakurikuler</p> <p>Dari organisasi mahasiswa yang eksis di STAN, terdapat organisasi yang bersifat otonom artinya memiliki kemandirian terlepas dari koordinasi dan kewenangan BEM. Otonomi ini berdasarkan kapasitas secara pendanaan dan rekrutmen yang memiliki animo tinggi di kalangan mahasiswa STAN.</p> <p>Tidak ada fungsi bidang kemahasiswaan STAN, sehingga mahasiswa tidak memiliki ruang diskusi dengan lembaga sekolah</p>
A	Sentralnya ini gimana nih? koordinasikah atau?	
TH	Koordinasi acara. jadi sistemnya BLM walaupun lembaga tertinggi tapi BEM juga menyetujui untuk acara-acara kampus, peminjaman fasilitas juga atas setuju presma	
A	Kalo di stan itu ada bidang kemahasiswaan gitu?	
TH	Ga ada	
A	Kalo mau konsul tentang acara kampus itu kemana?	
TH	Ga ada. jadi kalo kami mau ngadain lomba atau we need more fun ya kita ke lembaga keuangan BEM, jadi cenderung kita mandiri yah. atau gak kadang kita tanya kan sekarang BEM ini BLU yah jadi lebih fleksibel dibandingin dengan pendanaan APBN. kadang nanya ada gak sih spare untuk pengembangan sumber daya tapi untuk mahasiswanya karena kan memang ada yah tapi biasanya diberikan kepada dosen dan nanti dosen yang berikan langsung ke mahasiswanya. kalo peminjaman keuangan ya kita ke tata usaha atau kalo saya karena presma koordinasinya saya informal dateng ke direktur sih misalnya ada isu besar atau acara besar jadi dibicarakan	<p>Implikasi status Badan layanan Umum (BLU) STAN dirasakan oleh organisasi kemahasiswaan dalam bentuk pembagian pendanaan acara kampus yang sebelumnya hampir tidak pernah diberikan.</p> <p>Presiden mahasiswa memberikan kemudahan untuk interaksi dengan direktur terkait dengan kegiatan atau isu yang beredar di kalangan mahasiswa.</p>
A	Kan sekarang BLU yah, kisaran berapa sih yang dikasi ke BEM	
TH	Gak rutin yah, kadang kalo kita memang bener-bener mepet dan perlu baru kita minta jadi accidental kita juga milih-milih acaranya yang kita minta ajun dana karena kan pake proposal juga. terakhir itu ada lomba di UNPAD itu sekitar tiga jutaan	Posisi bargain organisasi kampus dengan status STAN BLU
A	Oke balik ke hirarki, kenapa ada badan otonom yang di luar BEM ini? kekuasaannya kah yang berbeda? syarat untuk jadi BO ?	Adanya status otonom pada Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) memberikan posisi bargain dan legal di kalangan mahasiswa. tidak terkecuali dengan lembaga keagamaan (sentral pada Masjid Baitul Maal Bintaro)
TH	UKM ini kenapa ada di BEM karena pendanaannya masih tergantung dengan BEM masih di subsidi. syarat jadi BO itu mandiri dalam pendanaan, lebih dari dua tahun udah bisa regenerasi SDM kayak rekrutmen. Manajemen mereka juga bagus jadi bisa mandiri.	
A	Terus kalo lembaga keagamaan, kenapa jatohnya sejajar dengan BEM, karena pengalamannya kegiatan mahasiswa itu masuk BEM	
TH	Mungkin filosofi saya salah yah, karena perubahan struktur ini dilakukan oleh BLM yah. mungkin karena lebih gampang kalo lembaga keagamaan bisa membina masing-masing agama	Lembaga keagamaan menjadi lembaga yang dipercayai untuk mengelola kegiatan

	yah karena kalo di BEM itu kita hanya ya melihat acara bagaimana proposalnya udah bagus atau tidak, pertanggungjawaban dengan pihak sponsor kalau ada kita jadi lebih resmi karena BEM, lebih ke gitu sih.	keagamaan di kampus STAN
A	Terus mau nanya kepada sisi presma yah. visi menjadi seorang presma dalam diri lo? karena lo kan udah D3 udah kerja juga terus pas masuk kuliah malah majuin jadi presiden mahasiswa ngurusin organisasi?	
TH	Hahha iya biasanya udah pada males yah ngurusin organisasi yah. gini yah aku emang dari D3 dulu udah ikutan organisasi di Lembaga pers, emang ga biasa diem aja atau kuliah aja. dulu di D3 termasuk orang yang kritis selalu merasa ada ketimpangan. pas balik lagi masih ngeliat kalo ketimpangan itu masih ada. kan temen-temen D4 itu kan sama kayak D3, waktu itu kita ngobrol ternyata ketimpangan ini masih ada akhirnya mikir mungkin ini panggilan yah, bisa gak nih yang selama ini gw kritisi berubah	Dahulu, kegiatan kemahasiswaan STAN dikoordinir oleh kelompok yang selalu regenerasi hampir tidak memberikan ruang bagi yang bukan kelompok mereka. kelompok yang dahulu andil dalam kegiatan mahasiswa yaitu berasal dari kalangan masjid
A	Emang kritis dan kondisi timpangnya kayak gimana? kayaknya lo harus ngubah keadaan ini?	
TH	Dulu agak monoton yah kegiatan di kampus ini. istilahnya temen-temen tuh alesannya anak-anak alim lah anak masjid yang ada di BEM. mungkin anak-anak yang bukan kayak gitu kayak anak musik itu ga bebas. jadi emang dulu imagenya kan anak STAN itu anak masjid. kalo saya selama itu mari kita keluarkan energy positif kita di kampus. kita ga mungkin nih all time belajar akuntansi ga mungkin banget pasti ada yang nulis, main music, teater. jadi jangan ada yang mendominasi	Kegiatan ekstrakurikuler di anggap menjadi monoton dan image STAN sebagai anak masjid.
A	Iya sih, aku juga udah tau kalo di STAN ini memang cukup ada yang mendominasi. nah kalo ngeliat sekarang ini gimana?	
TH	Nah selain itu juga gw pengen menjembatani sih antara kelompok yang kadang ada yang bilang kiri dan kanan lah. tapi gw ga setuju itu yah mungkin beda interest yah. kalo gw yaudah kalo ada yang mau spiritual silahkan spiritual kalo ada yang mau beda yaudah gapapa. sejauh ini lumayan seimbanglah yah tapi yaa masih adalah sampai sekarang kayak misalnya "kalo dipegang sama kelompok gw, its gonna be better lah". itu sih masih ada cuma sudah tereadam. pas gw kepilih ada ketakutannya mereka itu bakal terbatas tapi kan gw buktiin yaudah kalo emang lo pada mau bikin acara seminar seminggu sekali tentang keagamaannya, kalo ada pengujuannya dan itu positif, acaranya pasti gw dukung dan gw tandatanganin.	Interaksi di kalangan mahasiswa juga dipengaruhi oleh kelompok-kelompok yang menjadi identitas mahasiswa dan membedakannya. Sehingga membentuk kubu berdasarkan kepentingan yang merepresentasikan ide, identitas kelompok tertentu.
A	Jatohnya jadi banyak acara yah?	
TH	Jatohnya lebih berwarna dan beragam. mungkin teman-teman yang dulu sekarang ada komunitas softball, komunitas trading card. teman-teman lebih ngerasa save di kampus gw suka ini dang w ada temennya juga	Kegiatan mahasiswa kini lebih beragam, menjadi aktivitas di luar sekolah.
A	Jatohnya jadi banyak lokus nih, ada himas, ukm dan segalanya. kalo lo liat sendiri ini bentuknya kayak apresiasi atau eksklusif?	
TH	Gw lebih apresiasif yah karena kan satu orang bisa gabung ke organisasi apa aja yang minat lo. masuk stan ini kan beda tujuan yah..ga semua yang masuk stan ini pulling diri lo, emang tujuannya untuk menjaga keuangan Negara Indonesia tapi kan juga ada yang dorongan orang tua ya pengalaman pribadi gw aja. jadi disini yang suka nari udah ada wadahnya yaitu sapa budaya. lo suka teater waah ada juga ni anak teater. jadi mereka nyaman. kegiatannya bukan acara gede gitu tapi ya kumpul aja doing something kayak gitu..	Motivasi mahasiswa STAN tidak selamanya dari dirinya sendiri, namun juga dorongan hingga tuntutan dari orang tua. Maka dari itu kegiatan kemahasiswaan menjadi saluran ekspresi diri mahasiswa.
A	Dari sisi lo nya, lo dateng atau kuliah di stan itu atas dorongan keinginan sendiri apa gimana?	
TH	Awalnya karena orang tua. dulu tuh gw ngejar HI nya Unpad karena ga dapet terus gw smmb dapetnya di akuntansi unibra terus di stan juga terima akuntansi, yaudah kata orang tua juga di sini gratis dan kerjanya juga udah jelas. yaudah akhirnya pullungnya karena orang tua.	Motivasi masuk STAN bagi informan besar pengaruh dari orang tua. persepsi orang tua terhadap STAN, sekolah gratis, jaminan kerja
A	Terus selama ini distan awal masuk gimana perasaannya?	
TH	Terlalu monoton yah kayak tadi gw ngomong, kita nih dari daerah yang beda-beda tapi ko gini yah, ga bener nih dalam maksud gw ya silahkan interst kalian apa selama memperbesar nama kampus asal positif yaudah	Persepsi informan terhadap kegiatan kampus yang bersifat formal maupun informal yaitu monoton
A	Oh jadi dulu dibatasi yah acaranya?	
TH	Iya dibatasi dan ga ada yang berani ngedobrak yah	
A	Dobraknya nih gimana ni?	
TH	Ya dulu tuh ga pernah ada nonton film bareng, music club juga kan baru ada tahun 2004-2005 yah terus juga baru ada club film. ya dulu ga ada pilihan aja selain lo mungkin pengajian, ya itu juga ga salah tapi juga baiknya buain keran yang lain juga	Adanya variasi kelompok atau komuitas di kalngan mahasiswa meberikan kesempatan lain untuk interest mahasiswa yang tidak didominasi kegiatan keagamaan
A	Hmm gitu, kan kalo ada mahasiswa baru kan BEM ini ngadin dinamika yah semacem ospek gitu nah itu ngapain aja sih? terus peran apa yang mau ditonjolkan oleh organisasi BEM untuk anak barunya kalo gw liat juga lembaga STAN ga terlalu andil juga yah? apa gimana?	Prakondisi mahasiswa baru diselenggarakan lembaga STAN dan BEM sebagai eksekutor pelaksana. prakondisi mahasiswa baru di kenal dengan DinamikaStudi Perdana Kampus, tujuannya memperkenalkan mahasiswa dengan lingkungan, cara belajar di STAN. Kegiatan ini juga berguna untuk persiapan mental mahasiswa menghadapi belajar di STAN.
TH	Ini kan dinamika studi perdana kampus kayak pengenalan kampus dan penyiapan mental gimana sih kuliah di stank arena kan beda banget dengan pt lain. ada juga kan mahasiswa yang smpet kuliah di pt lain. stan itu kayak gini, peraturannya bisa di bilang ketat, pilihannya kita ikutin aturan main dan gimana kita bisa enjoy. kalo tahun ini lembaga berperan tapi lebih kerjasama dengan BEM, dari lembaga itu ada materi yang harus disampaikan tapi eksekutornya dari BEM. kalo dari lembaga itu pengen mahasiswanya sadar kalo kuliah itu niat kalo ga akan do. terus ketat karena kan kedinasan, tapi kan sebenarnya longgar yah karena kalo kedinasan lain pake seragam dan semi militer kalo disini cuma lo pake baju putih, bawahan hitam dan pake id. dari sisi BEM nya lebih ke "lo jadi mahasiswa STAN lo masih bisa jadi mahasiswa dan lo mencintai kampus untuk ga malu-maluin kampus gitu" itu sih kasarnya	Pesan yang disampaikan kepada mahasiswa menekankan kepatuhan dan disiplin terhadap peraturan menjadi kunci bertahan mahasiswa di STAN
A	Kemaren acaranya apa aja?	
TH	Kalo dinamika tahun ini bedanya penerimaannya hanya untuk diploma 1. untuk hari sabtu full acara BEM untuk pengenalan organisasi kampus, mereka bikin stan, ada yang wajib dan ada yang pilihan. lini loh kamu kuliah di sini walaupun Cuma sebentar tapi ada fasilitas-fasilitas ini. terus hari sebelumnya, studi perdana pengenalan lembaga STAN, posisinya dimana, peraturannya apa saja. hari kedua lebih bagaimana caranya menyesuaikan diri dengan kurikulum stan intinya lo ga bisa dapet nilai D karena lo akan DO, tips-tips belajar, early warning tapi bukan momok Cuma hanya mempersiapkan mereka untuk bisa bertahan. terus	Pada tahun 2011, penerimaan mahasiswa baru di STAN hanya di buka pada program diploma 1. Stdui pengenalan kampus memberikan penekanan pada integritas dan professional dalam bekerja walaupun mereka hanya mendapatkan pendidikan satu tahun jadi harus bisa mempersiapkan diri lebih cepat untuk

	ada anggapan mereka yang D1 ini belajar hanya setahun terus langsung penempatan di bea cukai dan pajak, kita lebih kepengen integritas dan professional mereka. kalo di sma sama aja kurang dari 12 bulan lo udah di rekrut kerja	bekerja.
A	Pendanaannya untuk organisasi kemahasiswaan ini kan pure dari mahasiswa baru kan, itu untuk tahun ini berapa iurannya?	Penerimaan mahasiswa baru juga memberikan kontribusi pendanaan kegiatan kemahasiswaan. semakin banyak mahasiswa yang masuk, semakin banyak pula penerimaan terhadap organisasi kemahasiswaan
TH	Hmm pokonya mahasiswa baru itu udah sepaket bayarnya itu ada jaket almamater, ospek, lembaga keagamaan, BEM kalo ga salah itu semua enam ratus dan ini kami kasitaunya detail untuk per itemnya. kalo mau nyicil silahkan dan kalo dari kalau berasal dari keluarga kurang mampu ini ada sarana keringannya..	
A	Terus gini, Ini kan dana yang kekumpul lo bagi-bagi nih untuk organisasi lainnya. nah ada gak sih semacam investasi untuk meningkatkan jumlah uang ini karena kan uang ini untuk 3 tahun yah?	Penerimaan kas kegiatan kemahasiswaan terdiri dari : 1. iuran mahasiswa baru 2. investasi, reksadana 3. subsidi alumni 4. sponsorship 5. pemberian dari lembaga STAN
TH	Ohh ya.. jadi kalo dulu penerimaan d3 sekali narik itu dana buat tiga tahun, dibagi untuk tiga tahun jadi kalo narik 2006 berarti ada buat 2006, 2007 dan 2008. biasanya kalo bem 2006 ini nyediaan dana buat 2007,2008 kalo kemaren itu milih investasi yang aman itu kayak reksadana, emas, deposito kalo investasi orang kerja itu kan lama yah.. tapi kalo untuk kita bikin event, kita subsidi dari danus bem dan kalo gw sekarang ini kan ada jaringan alumni stan kan kita jual marchandise, jadi "bang ini kita jualan, untungnya buat acara ini jadi gak minta dengan tangan kosong" kita butuh dana tapi kita ga minta duit. nih gw jual agenda dengan harga ini tapi keuntungannya untuk acara. sponsorship hanya 30 % dari total dana	
A	Ini kan organisasi ini mapan yah karena sampe investasi, seberapa besar sih partisipasi mahasiswa STAN untuk ikut acara BEM?	Partisipasi pemilihan presiden dan wakil presiden mahasiswa STAN pada tahun 2011/2012 sudah menunjukkan angka 65%, karena sebelumnya partisipasinya pasif dengan dominasi kelompok aliran keagamaan
TH	Alhamdulillah pas gw maju mencapai 65% pemilih dari keseluruhan mahasiswa..	
A	iya gw emang pernah baca majalah juga yang bilang partisipasi politik untuk ikut pemilihan bem itu rendah..apakah karena monoton itu sendiri?	
TH	Ya akan menyakitkan pihak lain juga yah kalo ngomong itu. sensitive lah, tapi sebenarnya kembali lagi temen-temen kenapa ga partisipatif karena event itu ga sesuai keinginannya. ada yang suka musik tapi acaranya seminar tiap bulan, ko seminar mulu sih kan bosan. kenapa ga partisipatif karena kita ga nanya mereka apa sih acara yang mereka mau.	
A	Gimana caranya lo tau apa kebutuhan mahasiswa stan?	Kegiatan kemahasiswaan yang dijalankan sekarang lebih banyak bergerak di bidang seni dan budayas esuai dengan minat mahasiswa
TH	Pertama gw kepilih gw polling, apa yang ingin ditonjolkan, akademi atau seni budaya	
A	Tahun ini berdasarkan polling lo apa?	
TH	Lebih seni budaya mereka butuh entertainment. gw sih bisa paham kita nih kuliah senin-jumat dengan ancaman do dengan dosen yang gitulah jadi ketika di pilih kegiatan di luar kuliah kita butuh di hibur, sesuatu yang fun. tapi dari kegiatan seminar tetep ada dan kita buat yang bisa rame.	
A	Terus jaringan alumni, ada gak nih jaringan alumni stan?	
TH	Ada yah jaringan alumni stan itu IKANAS, ada mailist dan komunikasinya apa yang terjadi isunya. kebetulan pas gw sebelum gw balik emang ada <i>missing link</i> antara alumni dan mahasiswa. jadi alumninya mau bantu tapi bingung mau kemana. pas gw balik ya gw mencoba untuk perbaiki gw kalo emang abang-abang atau alumni juga banyak yang jaya walaupun cuma jadi pns biasa aja karena mereka bisa bantu	Hubungan antara alumni dengan mahasiswa. jalinan hubungan kealumnian menggunakan BEM sebagai jembatan, namun tidak secara langsung kepada seluruh mahasiswa STAN
A	Untuk kegiatan ikanas ini apa? apakah Cuma bantu kalo ada acara aja?	Program kerjasama dengan alumni : 1. Kaka asuh, memberikan bantuan secara langsung kpada mahasiswa kurang mampu
TH	Mereka ada acara rutin sendiri kalo hubungan sama mahasiswa sini ada program kaka asuh yah. jadi ada mahasiswa yang ga bisa kost, ikanas itu beli dua rumah dan nampung mahasiswa yang ga mampu.	
A	Ini kan lo mandiri yah organisasi mahasiswanya, lo sendiri melihat ini sebagai bentuk kemandirian atau gimana?	Kegiatan mahasiswa STAN terbentur dengan sistem paketan dan peraturan yang cukup ketat untuk masalah akademis sehingga acara yang diselenggarakan hingga kini baru mencapai tahap lokal untuk mahasiswa STAN
TH	Ya iya keliatan yah emang mandiri.. kita urusan sama lembaga hanya untuk perizinan dan penggunaan fasilitas gedung. itu makanya kenapa astan itu ga bisa bikin acara segede UI, ITB atau UNPAD karena pertama itu, kedua kita terbatas masa studi tiga tahun dan per paket. di bilang mandiri sebenarnya iya kita terbentur lagi peraturan akademis kalo ga bisa segede di UI kayak Jazz Goes To Campus.	
A	Terus mau nanya, saat lo masuk D3 terus lo kerja di ?	Persepsi informan terhadap kerja Ketika kerja mencari penempatan yang jarang dan di luar jawa karena insentif dan jaminan kerja.
TH	Aceh	
A	Haa aceh itu jauh yah? gimana perasaan lo	
TH	Pertama gw milih yah memang di aceh kalo jauh bitu lo lebih dijamin yah kalo di Jawa lo harus berebutan dengan yang milih di Jawa juga. dulu wkatu kejadian tsunami sempet ikut juga perkembangannya di kampus. pas giliran gw kerja daripada gw ga bingung milih dimana gw nempatin akhirnya milih aceh atau papua, kalo papua masih asing banget yah akhirnya yaudah Aceh aja. rata-rata di aceh kulturnya juga masih di terima. ya biasa aja sih, ga biasa sih yah karena pulang jauh banget dan mahal.	
A	Oke sekarang mau nanya tentang belajar lo yah, ilmu lo saat d3 itu kepake ga sih?	Relevansi pengetahuan yang diterima dengan penggunaannya di tempat kerja sangat tergantung dengan jenis pekerjaan yang diterima. sebagian besar mahasiswa belajar di tempat kerja
TH	Karena gw auditor kepake sih yah akuntansinya cuman masih kurang menurut gw karena gw tipe d3 yang ikut organisasi dan kadang miss kalo di kelas yah jadi inget pernah di bahas sama dosen tapi gw lupa atau ga merhatiin, sebagian sih kepakenya	
A	Terus kan lo ikut organisasi yah.. disini tuh apa bener softskill di bentuk di organisasi?	
TH	Iya kerasa banget, kayak gw kampanye gw bilang bkinlah kelompok untuk belajar organisasi karena walaupun lo emang cpns tapi justru karir lo itu starting from zero ada di situ. dimana lo bisa berkomunikasi, kerja sama, ngobrol sama atasan apalagi mereka birokrat yah gw juga pernah liat di perusahaan swasta yang santai yah tapi ini kan birokrasi yang emnag lo harus gimana gitu. beda sih kalo ikut organisasi itu behave nya.	Pengalaman informal dari kegiatan kemahasiswaan memberikan <i>softskill</i> yang berguna untuk adaptasi di tempat kerja.
A	Emang kalo kumnikasi disana gimana? formalkah?	interaksi di tempat kerja sarat dengan hormat, patuh, sopan terutama dengan atasan
TH	Ga juga sih, gimana lo bisa bawa diri. ada orang-orang senior dan lo bawa ide gagasan tanpa buat mereka itu tersinggung. birokrasi kan ada tetep hormat, tetep sopan. apalagi gw auditor, komunikasi itu kan penting orang yang biasa ngobrol, at least kalo lo organisasi ngomong sama sekre, sponsorship nego..itu kerasa banget	

A	Kalo setelah lo kerja tiga tahun pas lo balik lagi itu karena emang pengen kuliah lagi apa gimana?	
TH	Di instansi gw ini kalo anak stan itu di depkeu, bpk dan bppk. instansi gw ini agak ketat dengan bppk harus ambil d4 dulu kalo gagal dua kali tesbaru bisa ambil s1 ya gw ga ada pilihan lagi, kedua ya kangen aja sama kampus. tapi lebih besar sih emang harus d4	Pendidikan berperan dalam mobilitas individu, untuk memasuki pencapaian yang lebih tinggi
A	Kalo gak d4 emang kenapa?	
TH	Kan ada persyaratan untuk naik golongan 3 itu harus d4 atau s1. kalo auditor fungsional untuk jadi kepala tim ya lo harus ngembangin pendidikan lo juga	Persiapan yang disiapkan oleh STAN kepada mahasiswa di nilai minim untuk kurikulum praktik atau sharing pengalaman.
A	Stan ini udah sejauh mana menyiapkan lo sebagai pegawai negeri, apakah lo saat masuk kerja udah siap dengan kondisi pegawai negeri?	<i>Shockculture</i> dengan lingkungan birokrasi
TH	Yang pasti ga seratus persen dibawah 70% yah karena gini yah ini tiga tahun waktu singkat untuk membentuk mental. kedua, karena minim banget cuma akdemis aja kayak akuntansi, makro, keuangan publik tapi kurikulum praktik itu yang minim untuk cerita tentang dunia kerja. kadang gw juga masih gak siap yah misalnya wah pegawai negeri nih dengan segala peraturannya yang ketat	
A	Hmm gitu, kalo lo ngeliat nih pegawai negeri sipil itu seperti apa sih bayangannya?	
TH	Pertama ya seperti generalisasi yang adalah yah kaku, bakal boring banget, korup gitu kan ya pasti STAN gitu bakal kerja di departemen keuangan yang banyak duit tapi kan ga semua duit itu hak lo. harus sadar, terserah lo milih jalan yang mana tapi jalan yang salah akan berakhir dengan cara yang salah juga	Persepsi informan terhadap penyimpangan yang terjadi di tempat kerja.
TH	D4 itu materinya lebih <i>advance</i> tapi dosennya lebih nanya gimana di prakteknya. kalo waktu itu ada matkul audit internal, suka ditanya penerapannya di kantor dulu. emang tujuannya untuk aplikatif yah	
A	Kalo sekarang lo berapa tahun lagi akan menyelesaikan ini?	
TH	Setahun lagi	
A	Oke harapan lo untuk anak-anak selanjutnya ini apa yah?	
TH	Gw pernah jadi anak D3, pernah jadi alumni, lebih siap-siap aja ngeliat temen kita di luar temen kita lebih melesat di swasta harus siap kuliah di stan bakal kerja jadi pns lo bakal terbatas. harus siap mengabdikan, walaupun jujur adalah gw mikir ke swasta ya walaupun juga di depkeu ada renumerasi tetep ajalah kalah.. jadi ya harus siap jadi pns	Sektor swasta di nilai lebih memberika kesejahteraan dari pada pegawai negeri
A	Ada gak pikiran lo untuk ngelamar di perusahaan swasta?	
TH	Ada, manusiawilah.. kan kalo kita keluar ada mekanisme ganti rugi kan kita terikat sepuluh tahun nanti ada denda per tahun. gw ga masalah sih kalo temen gw ada yang keluar asalkan mereka bisa bayar ya silahkan..ga masalah	Mekanisme ganti rugi untuk keluar dari ikatan dinas
A	Oke mmm ini kan organisasinya mapan yah, lo ngeliatnya mengacu ke stan gak?	
TH	Kalo perubahan struktural itu 2007 tapi ga ngacu ke lembaga. kalo ga salah ada opsi dari KM ptk lain.. adopsi yang cocok di kampus kayak gimana	
A	Lo ngerasain perubahan antara pak suyono dan pak kusmanadji?	
TH	Ada sih, lebih support pa ss, pejabat gaya koboi ga terlalu birokrasi, orangnya koboi jadi ketika kami bikin artikel ya dia gak marah-marahnya ga kemana-mana dan manggil kita marah-marah ke kita aja dan gulu gedung g itu buat mahasiswa.kalo sekarang kita ga punya sarana pendukung	Faktor kepemimpinan memberikan peran pada pembentukan iklim sekolah.
A	Nah itu dia, lembaga stan ini lepas nih.. mungkin gw yang salah tapi ko lembaga ga aware karena penting kan buat sarana mahasiswa?	
TH	Penting banget, kalo di pt lain ada serbaguna buat mahasiswa intinya jadi pusat kegiatan mahasiswa. akhirnya kami disini punya plasma yang hanya untuk kantin dan jadi tempat satu-satunya free buat kegiatan di situ, mini concert di situ, pada ngumpul disitu	Fasilitas bagi mahasiswa minim sekali, dibandingkan dengan perguruan tinggi kedinasan lainnya, STAN sangat minim memberikan fasilitas penunjang bagi kegiatan kemahasiswaan
A	Keinginan lo nih sebagai presma buat lembaga stan kayak apa?	
TH	Sebenarnya kalo dibandingin sama ptn ga adil yah.gw liat ptk ni bawah departemen perhubungan dan amg di dekat sini yah, intinya gw pengen punya gedung sendiri buat mahasiswa, gw yang tanggung jawab dalam pengelolaannya. terus gw minta pembinaan yah. jadi tiap setahun itu ada olimpiade ptk mereka tuh bawa coach dari lembaga mereka kalo anak stan berangkat sendiri.1 itu sih yang kurang. kalo ada lomba-lomba juga sih toh juga kalo kita ikut lomba akuntansi , bahasa inggris kan akademik kan dan tujuan lembaga juga untuk mendidik juga	
A	Mungkin ada yang mau diceritain sebagai presma stan?	
TH	Kalo ketemu presma UI atau unpad itu serba salah yah. kita udah di larang demo karena urusan legalitas kedinasan. makanya gw liat ptk lainnya itu dalam kemahasiswaanya itu ya gw liat stan kurang memperhatikan. walaupun mereka itu semi militer tapi mahasiswanya juga diperhatikan.	
A	Kalo untuk per jurusan sendiri itu ada gak sih semacam perbedaan, mungkin gengsi tersendiri untuk jurusan-jurusan gitu?	
TH	Ada.. ya ada pasti. lebih ke rasanya ke BEM ngadain kompetisi olahraga gitu keliatan banget nih mereka anak pajak yang kasian itu akuntansi dia ga punya bapak kalo pajak sama pbb anak dpj terus anggaran punya depkeu, kalo akuntansi kan bunglon yah dia bisa masuk mana aja	Perbedaan gaya di kalangan mahasiswa.
A	Itu keliatan gak yah? keliatan secara kasat matanya	
TH	Dari dulu emang gitu, invisible yah ada tapi buktinya susah.	
A	Apa mungkin anak pajak lebih rapih? secara mencolok itu apa?	
TH	Apa yah mungkin self-esteem nya yah. ya mungkin mereka anak pajak yang 90% pasti masuk dpj, kalo orang luar juga ngeliat pajak kayak gimana gitu. sedangkan anak akuntansi belum tau laah nanti bakal kerja dimana..	
A	Terus kalo mengenai sebutan STAN itu kampus jawa, menurut lo gimana nih?	
TH	Ada anekdot kalo lo kuliah di stan ga bisa bahasa jawa berarti bukan kuliah di stan. awalnya gw ga tau mungkin kebanyakan anak jawa di stan atau sempet ada momen dimana anak-anak sebel pernah ada sebaran gitu ada artikel stop menggunakan bahasa daerah di area kampus itu tahun 2004 – 2005. ya gimana ya disalahin juga ga bisa, ga ngegap juga ngeblend juga, kan kalo di liat mereka anak kampung nih yang mungkin sma nya dulu ga di kota, ada juga temen gw yang rumahnya bener-bener di desa dan biasanya ngomongnya bahasa jawa. jadi gw	Eksistensi bahasa dan kultur Jawa

	nyalahin mereka rasis ga juga.	
A	Lo sebagai presma ada niatan untuk ngubah ini gak sih?	
TH	Gw sendiri orang jawa yang di panggil bang, temen-temen gw banyak yang nanya kan gw orang jawa ko maunya di panggil abang kan itu untuk orang sumatera gitu. ya buat gw ga masalah dan selama di be mini jangan pake bahasa daerah	
A	Kalo di organisasi daerah gitu ada gengsinya gak?	
TH	Sensitif sih iya yah, mereka ga terlalu melihat itu suatu perbedaan. tapi yah emang yang non jawa itu gak gimana-gimana	
A	Kalo secara agama gimana nih? karena menurut gw menarik, jangankan di stan mungkin di ptn lain juga ada kelompok-kelompok agama walaupun dalam satu agama, lo melihat di stan ini trend nya gimana nih?	
TH	Sebenarnya lebih ke politik sih iya. agama itu masih sangat kental. jadi gw aja nih setengah anak masjid pas D3 dan resistensi itu kuat banget saat kampanye. mereka suka pake kampanye pilih anak bem yang santun, sering ke masjid, sering ngaji itu masih ada. Ya terus makanya salah satu tugas gw selain pengen jembatani, gw pernah jadi aktivis di sana ga baik lah KM stan kayak gini. gw liat KM stan ini bakal di sebar ke semua daerah dan kalo lo masih punya mind set lo bakal nangis hidup masih kayak gitu. kalo anak D4 udah moderat. jangankan muslim dan non muslim, gw aja yang sesama muslim ya gitu dan gw pertama presma yang ambil mentri keuangan non Kristen karena gw sengaja..gw pengen angkat minoritas ini dan pengen nunjukkin kalo mereka juga bagian dari KM STAN. selain gw ngangkat gw gamau nhrunin yang udah kuat ini jadi sama-sama aja. jadi urusan agama yaudah itu urusan lo kalo udah masalah kampus jangan pake isu ini. .	
A	Kekuatan kelompok ini invisible yah?	
TH	Iyaa karena mereka berantai-rantai	
A	Hmm gitu yah	
TH	Apalagi kita kedinasan harusnya lo free harus mikir kita ini aparaturnya Negara dan kita harus melayani siapapun itu gitu kan.. gimana lo bisa kerja kalo lo ngeliat orang aja dari sisi agamanya aja	Dampak kuatnya subkultur pada tahap kemahasiswaan akan mengarah pada bentuk diskriminasi pada afiliasi atau kesamaan pada subyek tertentu, misalnya agama, kedaerahan dan sebagainya.
A	Okeee.. kalo disini boleh tau itu kelompoknya apa yah? hmm tarbiyah kah?	
TH	Iya tarbiyah.. antara HMI dan tarbiyah	
A	Oke deh sejauh ini itu yang ingin gw tanyain	
TH	Iya sms aja kalo ada perlu-perlu lagi, mungkin nanti datanya gw nitip ke sekar aja kali yah	
A	Iya boleh-boleh..	

Transkrip wawancara

Informan AT

Waktu:

Tempat : Gedung C kampus STAN, Bintaro Tangerang

Deskripsi Umum : Informan AT merupakan staff pengajar. Lulusan STAN yang kemudian bekerja di bagian pegawai STAN bagian akademik. Selain aktivitas mengajar, Informan AT yang telah keluar dari ikatan dinas ini membuat suatu perusahaan akuntan publik. Penampilan ketika bertemu, informan AT sebelum wawancara mengajar di STAN menggunakan kemeja batik coklat, celana bahan hitam dan sepatu. Rambutnya belah pinggir, mnggunakan *handphone* galaxy tab, kulit sawo matang, postur tinggi badan 170 cm, berat badan 60-70 kg. Tutar kata sopan, suaranya rendah, logat Jawa masih sering terdengar. Informan AT dikenal dengan pribadi yang tepat waktu.

Pembicara	Interview	Keywords
A	Iya mungkin bapak bisa ceritain dulu pak, bapak kuliahnya dulu di mana?	Latar belakang informan
AT	Disini iya kuliah nya sini	
A	Owhhhh disini pak, dari tahun berapa pak?	
AT	Dari tahun 89 sampe 1992, kemudian d4 nya 2003 sampe 2005-2006	
A	terus Setelah lulus kuliah langsung kerja?	Latar belakang pekerjaan informan
AT	Ohh iyaa, kerja.. kerjanya disini terus..	
A	Ohh iya, Disini sebagai apa pak?	
AT	Disni sebagai sekretariat... artinya staff akademis iya akademislah	
A	Jadi bapak cukup tau lah tentang akademis disini ya pak?	
AT	Ya tau lah	
A	kalo dulu waktu bapak kuliah itu bagaimana sih pak prosesnya, kan kita tau saat itu masa orde baru ya pak, saat itu gimana pak?	Pendidikan di STAN jaman orde baru Adanya tes kewarganegaraan secara tertulis dan lisan
AT	Iyaa iyaaa, nggak jauh beda kok, karna STAN saat itu termasuk lembaga yang tidak punya kepentingan politik, sehingga kalo ada perubahan politik itu nggak berpengaruh juga.. yang sedikit beda itu dulu pada saat orde baru ada screening tes, tapi setelah reformasi itu ilang	Menyaring atau filter pegawai negeri dari lembaga sekolah kedinasan
A	Emmmm gitu pak, itu dalam bentuk apa pak tes nya?	
AT	Dalam bentuk dua.. tertulis dan wawancara	
A	Kalo tertulis itu kayak ujian materi ya pak?	
AT	Ohh iya iya... kalo tertulis berkaitan dengan, materinya itu berkaitan dengan kalo sekarang mungkin disebutnya ppkn ya..	
A	Kewarganegaraan ?	
AT	Ohh iya iya kewarganegaraan, pancasila kayak gitu-gitu	
A	Ok, Kalo tidak tertulisnya itu pak, dalam bentuk apa?	
AT	Sama, wawancaranya seputar yang ditulis.. ya seperti itu lah ya seperti kewarganegaraan. konfirmasi lagi	
A	Ohhh masih wawancara seputar kewarganegaraan ya pak hmm, UU seperti itu ya?	
AT	Nggak lah, Cuma kayak kesetiaan kita terhadap Negara dan pancasila ,ya seperti itu lah	

	logikanya bedanya gitu	
A	Ok,itu setelah kuliah ya pak	
	Ohh iya saat kuliah,tingkat 2 kalo nggak salah,kalo ggak lulus langsung drop out, karena itu syarat kerja sebagai pegawai negeri	
AT	Karena saat itu pada orde baru hanya menyaring orang-orang yang loyal aja dan punya potensi dan yang nggak loyal nggak dipilih	
A	Dulu waktu bapak kuliah,dosennya mengajar apa sih pak,mata kuliah apa aja	Persepsi atau makna mengajar oleh pengajar kepada mahasiswa
AT	Kalo jaman dulu nggak jauh beda sih,kalo dulu nilainya jauh lebih berat lah, jadi jadi agak sulit kalo sekarang kan mudah untuk mendapatkan nilai-nilai bagus ya	
A	Kenapa pak.koq nilainya bisa sulit pak.. apa karna	
AT	Saya tidak tau ya,mungkin psikologinya para dosen kalo dulu kan kalo nilai D suatu kebanggaan ya bagi dosen kalau tidak meluluskan mahasiswa, kalo sekarang justru terbalik, dosen pasti bangga mahasiswanya lulus	
A	Emmm heem	
AT	Kalo dulu saya sangat senang sekali saat saya membuat soal yang sulit sekali dan mahasiswa terjebak oleh soal itu,kalo sekarang soalnya bagus dan yang lulus juga banyak persentase drop out nya pun jauh beda kalo dulu DO nya di atas 10% tapi sekarang sih mungkin 2% kali ya	
A	Ok,bapak mengajar akuntansi ya pak	Mekanisme penyusunan kurikulum pendidikan di STAN.
AT	Iya iya,akuntansi.. macem macem lah tapi masih seputar kebidanganlah	
A	,mengenai staff akademis pak,kan bapak dulu bapak bekerja dibidang akademis ya pak,emmm konteksnya kan dulu ya pak,tentang akademik yang dipersiapkan, kurikulum untuk mahasiswanya gitu dan bagaimana penyusunannya ?	Penambahan muatan lokal di mulai tahun 2000 sebagai permintaan dari pihak instansi kerja
AT	Kalo akuntansi memang mengacunya ke kurikulum akuntansi ya, kurikulum nasional jadi dulu yang dipakai sama persis dengan sekarang, hanya sedikit bedanya muatan lokal..itu pun baru sekarang mungkin lebih banyak akuntansi pemerintahannya lebih banyak,terus ada perpajakan,akpem lah ya mungkin ditempat lain pun ga ada kali ya	
A	Kalo mengenai hubungan antar pegawai gimana ya pak, kan kemarin saya wawancara ke dosen yang laen dan dosen itu menjawab gak kenal dengan dosen laennya,apakah hub nya agak kurang personal atau gimana gitu pak?	Hubungan antara staff pegawai, antar pengajar di STAN.
AT	Tergantung , Kalo pegawai akademis,dia akan kenal dengan dosen dosen yang dia bidangi. kalo dulu saat saya kerja di akademis hampir semua saya kenal yang ngajar di akuntansi saya kenal,tapi kalo misalnya dalam bidang akademis pajak saya tidak kenal,yang kedua kalo jaman dulu kan belum teknologi informasi sehingga bertemu langsung itu sebuah keharusan gitu,tapi kalo sekarang bisa jadi saya ga pernah saling ketemu dan ketemu nya juga pada saat rapat dosen	
A	Terus kalo sekarang kan bapak udah jadi dosen dalam kelas gitu ya pak,sebagai diri bapak,apa sih pak yang bapak sampaikan ke mahasiswanya mengenai pelajaran,misalnya kan gini ya pak akuntansi teknik tapi berurusan dengan apa ja?	
AT	Kalo pribadi saya punya dua hal yang ingin saya sampaikan kepada mahasiswa mengenai kompetensi atau keahlian yang kedua mungkin tentang sikap mental	Pesan yang ingin disampaikan pengajar kepada mahasiswa melalui proses belajar mengajar di kelas
A	Emmm heem	
AT	Karena dua hal ini tidak bisa dipisahkan saat orang ketika bekerja,kalo sikap mental dapat dilihat dari perilaku mahasiswa dikelas dan diamati dan saya cukup peduli akan hal itu. misalnya masuk telat itu saya konsisten untuk telat tidak boleh masuk kelas, yang kedua bentuk kedisiplinan kejujuran saya juga menekan kan ke mahasiswa agar tidak curang dalam hal mengerjakan apapun	
A	Ok bapak,mungkin kita balik lagi ya pak <i>screening test</i> yang cukup menarik,kan gini pak sekarang pegawai sipil tidak lagi ada tes atau bagaimana kita bisa menjamin pegawai negeri bisa bekerja dengan baik pada tugas pemerintahan?	Screening test sebagai filter pegawai negeri di masa orde baru merupakan seleksi terhadap loyalitas rezim yang berkuasa.
AT	Jadi gini mungkin lebih kepada ke ideologi, jadi mengetes mental dari ideologi, jadi lebih ke loyalitas.. Ketika dia punya dedikasi tapi tanpa ideologi Negara maka dia tidak akan lulus, kalo orang tidak jujur dan malas tapi dia punya ideologi yang tinggi maka dia akan lulus.. ya sebenarnya tidak ada hubungannya antara loyalitas dan dedikasi dengan tinggi	
A	Kalo begitu kemudian bagaimana menjaga dedikasi bagi calon pegawai negeri di sekolah misalnya dari kurikulum itu ada gak pa?	Untuk menjaga loyalitas di masa pacs orde baru, maka STAN mengambil kebijakan untuk menambah materi etis sebagai muatan pengetahuan etis. Sebelum bekerja juga mendapatkan latihan pra jabatan sebagai pengenalan dunia kerja
AT	Kalo dari sisi mata kuliah kita punya di tingkat tiga itu ada etika profesi, kapita selekta, budaya nusantara. lalu sebelum mereka kerja mereka ada latihan pra jabatan, itu lebih mendetail dan teknis lagi dan itu besar peranannya	
AT	Profesi budaya sipil dan diharapkan bisa memberi pengetahuan, bagaimana pegawai negeri dia mengangkat lebih detail lagi mengenai dipertegas lagi sampai dengan masalah teknis	
A	Kalo menurut pandangan potret kerja pernah ga sih pak mengenai tempat kerja	Pandangan informan AT terhadap lingkungan kerja dan makna kerja itu sendiri
AT	Iya iya... saya justru merasakan bagaimana tempat kerja ternyata tidak sesuai yang saya idam idam kan. saya sering bercerita dengan mahasiswa, saya gak hanya bekerja di STAN tapi juga pusdiklat pajak dan BKF (Badan Kebijakan Fiskal)	Birokrasi, kultur kerjanya masih buruk, tidak berkembang. Lebih baik kerja di sektor swasta
A	Kenapa gitu pak?	
AT	Menurut saya kerja di birokrasi itu kulturnya masih buruk, saya bisa katakan seperti ini karena saya pernah bekerja dikantor swasta dan sekarang saya mengelola kantor sendiri	
AT	Pada saat mahasiswa STAN masih kuliah mereka punya dedikasi yang tinggi dan cita cita yang tinggi pula tetapi pada saat terjun ke dunia kerja mereka biasanya terpengaruh dunia kerja. jadi kita bisa lihat bagaimana lulusan STAN itu juga banyak yang buruk perilakunya	
A	Instansi buruk pada pegawai negeri mengenai apa pak?	Kultur kerja birokrasi yang buruk, antara lain :
AT	Kultur kerja yang buruk itu bisa mengenai disiplin waktu mungkin awal dan akhir terkoordinir tapi ditengahnya (siang hari) yaaa belum tentu, yang kedua keinginannya untuk maju berkembang itu juga rendah tapi masalahnya mungkin malas, yang paling buruk adalah mereka menjadi reaktif bukan pro aktif.	1. tidak disiplin 2. pasif dalam bekerja 3. tidak bersyukur, ambisi tinggi
A	Iya	
AT	Menurut saya kultur itu juga udah berlangsung dan lama. kayak gini aja, pegawai negeri	

	sekarang memang ada absensi tiap pagi dan sore tapi gimana saat siang itu mereka ga ada. terus juga kalo mereka punya ide kreatif, mereka ga berani untuk ngomong sama atasan, karena nanti di anggap ga loyal.	
A	Iya	
AT	Pro aktif itu kan,punya kreatifitas,punya usulan.. kalo di birokrasi itu mereka terlalu takut dengan atasan, sama pejabat jadi manut-manut aja	
A	Apa lagi pak?	
AT	Mungkin ini agak beda, Sulit untuk bersyukur,artinya ini berhub dg pengadilan sehingga berdampak pada kinerja. Jadi mereka lebih banyak malas mengerjakan tugas-tugas, ga ada inovasi kerja	
A	Ini kan apakah bpk pernah sharing dikelas?	Pandangan mengenai kultur kerja yang buruk disharing kepada mahasiswa di ruang kelas.
AT	Ohhhh iyaaa sering saya sharing di kelas	
A	Selama ini saya kalo wawancara dan tanya temen-temen , mereka selalu bilang kerja itu enak dan tempat favorit itu BKF, menurut bapak itu gimana?	
AT	Oh ya pasti BKF, karena ga ada instansi horizontal sama dengan BKF, jadi prestisenya lebih. ga akan ditempatin di daerah juga kan kalo di BKF	
A	Ohh gitu, kalau menurut bapak yang sekarang sudah lepas dari ikatan dinas dan di sektor swasta, apa pak bedanya antara kedua sektor itu?publik dan swasta?	Kelebihan sektor swasta dibandingkan bekerja menjadi pegawai negeri sipil di era reformasi
AT	Ya beda yah jelas. kalo di swasta itu lebih menghargai prestasi yang di capai pegawai ada rewardnya mulai dari kenaikan gaji, karir. kalo di birokrasi itu pengakuannya belum tentu langsung. kalo swasta itu lebih punya harapan, kalau ada yang punya keahlian lebih maka dia akan lebih mudah melompat ke jabatan baru kalo pegawai negeri kan gak harus nunggu golongan dan jabatan, jadi yang satu jalan di tempat yang satu melompat kan itu beda yah.	
A	Apakah ini berlangsung hingga sekarang kultur di birokrasi masih seperti itu pak?	
	Masi.. masih seperti itu	
A	Kalau dengan Reformasi system itu pak bagaimana ya pak?	
AT	Saya ga tau	
A	Apakah sih pekerjaan sipil yang dikerjakan	
AT	Sama kayak keahlian	
AT	Merencanakan,melaksanakan ada regular dan tidak	
A	Ini regular ya pak	Lembaga STAN tidak memberikan perhatian kepada kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa STAN
AT	Dalam merencanakan pegawai sipil..mahasiswa memperlakukan sama, kalau perencanaan akademis iu hanya menyiapkan tekhnis belajar di kelas saja, ga tau itu kalau mahasiswa mau ada kegiatan lain di kelas, ya kita ga ngurusin itu. jadi ga merencanakan dan mengetahui itu	
A	Emmmm kalo mengenai tempat kuliah yang diSTAN	
AT	Kalo ,saya melihat di STAN secara tempat itu berlebih masih terpenuhi.. dan pantas.. mngkin secara kualitas kurang..walupun sering diperbaiki cepet rusak hahahha tapi ya kurang.. misalnya di kelas itu kan harusnya ada projector tapi mungkin perawatannya yang tidak bagus	
A	Padahal mengenai pembiayaan perawatan sangat besar ya pak?	
AT	Ohhh saya tidak tau	
A	Kalo kurikulum itu sendiri banyak yang berubah gak sih pak?	
AT	Kalo kurikulum gak yah, Cuma itu banyak muatan lokal. kalo saya kan di akuntansi yah, jadi lebih banyak tentang akuntansi pemerintahan, masalah etis pegawai negeri, seperti itu aja ..	Perubahan di era reformasi pada lembaga STAN, munculnya muatan lokal yang spesifik kepada pegawai negeri
A	Kalo sekarang bapak bener-bener sudah keluar dari departemen keuangan ya pak? untuk alasan bapak sendiri kenapa pak keluar dari depkeu?	
AT	Alasan utama yang tadi saya bicarakan yah, kultur kerja tidka mengembangkan diri saya. terakhir saya juga di BKF itu ga sesuai dengan kompetensi saya. sejak d4 itu juga saya udah mikir untuk keluar dari ikatan dinas	
A	Bapak kan udah ngerasin jadi mahasiswa D3 dan d4 itu perbedaannya itu apa?	Perbedaan kurikulum untuk mahasiswa diploma tiga dan diploma empat. Mahasiswa diploma empat lebih empiric berdasarkan kenyataan lapangan pekerjaan. sehingga materi yang diajarkan juga lebih strategi berpikir
AT	Ya kurikulumnya sudah pasti yah	
AT	D4 kan udah merasakan bekerja..sehingga mahasiswa belajar sesuai kompleks ilmu yang lebih real, ga ngawang-ngawang lagi kayak d3	
A	Kalo dari segi penampilan pak?	
AT	Jelas beda karna umurnya lebih dewasa. 3 tahun udah kerja dibanding S1 ditempat lain , d4 ini sudah lebih matang	
A	Ada yang bilang d3 itu lebih idealis atau realistis	Korupsi kini di birokrasi menjadi hal yang biasa. pilihan untuk menjadi korupsi banyak faktor, yang utama adalah keterpaksaan dan ikut-ikutan teman atau kelompok di tempat kerja
AT	Iya iya bisa jadi	
A	Mengenai korupsi itu sendiri,STAN juga bukan untuk mencetaknya tapi apakah korupsi isu yang sering di perbincangkan atau isu yang jarang di perbincangkan?	
AT	Korupsi itu kan suatu hal yang terjadi secara alami suatu yang tidak direkayasa kalo suatu yang alami tidak bisa dikaitkan dengan dosennya matkulnya dan tempat kuliahnya saya tidak yakin kalo stan banyak korupsi. isu korupsi saya yakin secara orang yang korupsi mereka sadar mereka salah tetapi kenapa masih dilakukan, alasan siapa tau mereka punya anak.. gaji tidak cukup dan korupsi anggaran dan korupsi waktu. Bisa juga karena keterpaksaan kemungkinan di tim sampai ketua tim juga bermain jadi dia ga bisa mengelak semua posisinya ga bisa mengelak..bisa jadi ikut-ikutan karena ya itu teman-temannya melakukan semua.	
A	Apakah keterpaksaan itu karena sistem di birokrasi yang tdak bisa berkembang buat pegawainya?	Selain karena keterpaksaan sistem di birokrasi, korupsi juga terjadi karena kesempatan yang terbuka dan melihat teman
AT	Itu jaman dulu ya keterpaksaan	
A	Kalo sekarang gimana pak?	
AT	Kalo sekarang karna kesempatan terbuka..terus melihat orang laen melakukan ya ikut-ikutan aja.	

A	Oke, kalo bapak melihat lulusan STAN udah kerja itu penampilan mereka kan berbeda yah, lebih gaya, menurut bapak gimana?	Penampilan menjadi utama bagi pegawai negeri sipil ketika memasuki dunia pns
AT	Iyalah pasti beda. Mayoritas orang dari yang kurang mampu, termasuk saya juga.. ketika mereka kerja punya uang dari gaji yang cukup ya otomatis penampilan juga berubah, kebutuhan standar mereka mudah dilengkapi dengan mereka. ya itu wajarlah walaupun banyak juga yang kredit yah mereka hahahah	
A	Kalo bapak alasan masuk STAN karna apa pak?	Motivasi informan masuk STAN
AT	Kalo saya tidak sengaja, tidak ada alasan. dulu saya diminta antar teman, didaftarkan yaudah jadi ga ada alasan	
	Ohh dari IPA ya pak	
AT	Tidak ada niat kuliah,tapi ternyata diterima aja. saya ga ada niatan kuliah. niat saya ya lulus kuliah itu ya kerja..	
A	Ketika menjadi Pegawai sipil ada tambahan uang, ekonomi juga namabh. sebenarnya gaya apa sih yang ditampilkan pegawai negeri?	Gaya atau penampilan seorang pns yang baru tergantung dengan sosok pemimpin atau atasan di tempat kerja.
AT	Sama,harus sama jadi kalo misalnya atasan memberi contoh sama dan karismatik sederhana bahwa akan mau kalo dia mau juga sederhana..kalo atasannya bawa mobil yang biasa aja juga mungkin bawahannya itu juga malu bawa mobil bagus-bagus	
A	Selama ini atasan tetap kerja?	
AT	Wajar wajar apa, biasa aja, ga mewah dang a sederhana juga	
A	Ada perbedaan ga sih pak kepemimpinan direktur membawahi STAN ini	
AT	Saya ga tau ga urusi dan ngikutin perkembangannya	
A	Dari tahun 1992-2012, itu dua puluh tahun ya pak, ada ga sih pak perbedaan nilai di STAN itu sendiri?	Di Era reformasi tidak banyak yang berubah untuk karakteristik STAN. hanya saja yang bertahan STAN tetap melarang suatu nilai atau organisasi/komunitas/kelompok yang ekstrim dan menyimpang dari aturan. Harus tetap <i>on track</i>
AT	Tidak ada keunikan atau kekhasan untuk nilai dari pemerintah. kita hanay menjalankan tugas pokok yang ditugaskan saya. Saya tidak memikirkan dan iya mungkin pemerintah misal disiplin trainingnya juga ga ada.gini aja nilai yang jauh menyimpang tidak di ijinan dalam bentuk ekstrim misalnya dalam kehidupan keagamaannya	
A	Ini kenapa di larang pak?	
AT	Karena kita ingin membentuk nilai tengah, jadi ga jauh ada yang menyimpang	
A	Penyeragaman kah?	
AT	Karna tidak berkelas dan menghilangkan pebedaan terlalu jauh. kalo di STAN dihilangkan perbedaan mencolok	
A	Ouput kali ya pak yang disamaratakan?	
AT	Iya bisa seperti itu	
A	Mngkin bapak mau cerita pak kesan pertama jadi dosen?	Pandangan informan AT terhadap mahasiswa yang telah menjadi PNS
AT	Secara umum.. mahasiswa stan cenderung idealis ketika di kampus saya ngajar ya positif lebih banyak mentalitas dan perilaku.. tapi kemudian secara bekerja melihat kultur kerja yang ga bagus sebagian besar dan bekerja dengan perilaku-perilaku ikut kultur yang ga bagus juga gitu dan saya yakin mahasiswa kampus stan tidak ada yang ingin korupsi yang memang sudah direncanakan seperti itu	
A	Menjadi tanggung jawab ga sih pak untuk lembaga STAN untuk membimbing mahasiswa bisa memiliki kultur kerja yang baik dan menghindari yang buruk?	Lembaga Sekolah tidak bertanggung jawab terhadap perilaku mahasiswa di dunia kerja.
AT	Saya sendiri hanya bisa mewanti-wanti saja tapi dalam pelaksanaannya ya stan kalo mahasiswa sudah lulus dan diserahkan ke sektej untuk disebarluaskan ya udah masng-masing dan bukan tanggung jawab STAN lagi	
A	Pak,kalo tadi menarik yang di BKF bahwa kultur kerja nya buruk, kalo dari sisi bapak itu sendiri ada gak sih pak usaha untuk mengingatkan teman untuk ga berbuat perilaku yang salah?	Sikap informan dalam menghadapi tindak korupsi di dunia kerja adalah menghindar dan diam, tidak ada upaya untuk mengubah karena sulit untuk mengubah perilaku yang kontinu dilakukan di birokrasi
AT	Kalo di birokrasi pemerintah itu terlalu tabu lah bicara seperti itu, untuk bisa mempengaruhi teman berbeda dengan atasan. beda dengan swasta kan yang lebih bisa diawasi. kalo saya jujur lebih banyak menghindar dan diam saja makanya saya akhirnya keluar dari BKF	
A	Pak kalo boleh Tanya,dalam struktur antara apakah kekuasaan dalam memberikan pengaruh apakah itu dosen direktur?	Aktor yang berperan dalam memberikan transfer pengetahuan menurut informan At adalah pengajar
AT	Kalo untuk mahasiswa ya ada di dosen pengaruhnya, karena dosen yang punya nilai ujian sehingga mahasiswa lebih takut ke dosen dibandingkan dengan sekretariat atau direktur. masalahnya kan dosen itu banyak dalam waktu yang sama sehingga wawasan itu tersebar. pengaruh ke dosen itu kan kita gatau mana yang lebih memberikan pengaruh ke mahasiswanya..	
A	Itu aja sih pak sejauh ini,, sebenarnya dalam penelitian saya juga ingin membahas mengenai perubahan struktur birokrasi?	
AT	Kalo secara luas saya juga ga terlalu melihat yah, tapi yang aya rasakan sih budaya yah, sikap mental mahasiswa sekarang lebih bisa berani ke dosen, kalau dulu saya takut dan sangat menghargai sekali..	Pandangan informan AT terhadap mahasiswa STAN. Mahasiswa stan pada umumnya memiliki kemampuan dan nilai-nilai positif dalam kultur kerja
A	Oh gitu yah	Akan tetapi kultur birokrasi yang tidak banyak berubah sehingga mahasiswa menjadi ikut buruk kinerjanya.
AT	Kalo misalnya dulu dosen itu pelit nilai yaudah kita terima, tapi kalau sekarang mahasiswa punya suara untuk bisa bicara dan mengajukan pendapat sehingga dosen itu bisa di ganti walaupun secara ga langsung dan itu terjadi di STAN. dosen kan juga ada evaluasi mahasiswanya..sekarang ada evaluasi dari mahasiswa. itu sih yang beda..	Saran informanAT untuk mahasiswa adalah terus belajar sampai memiliki posisi bargain akan mudah untuk menentukan pilihan, untuk tetap di PNS atau pindah mengembangkan dirinya
AT	Sekarang ke balik saling menghargai	
A	Bapak kan melihat kultur kerja birokrasi yang buruk kemudian apakah bapak membicarakan kepada mahasiswa untuk memiliki sikap diam dan menghindar seperti bapak?	
AT	Saya sih gini,saya suruh belajar lagi..ga udah pikirin tentang kultur buruknya. lebih	

	mending mereka kuliah belajar lagi jadi pas masuk kerja mereka bisa jadi jabatan atasan dan mengubah itu.oleh karena di birokrasi itu Cuma ada dua ikut atau diam	
A	Bapak liat ukuran itu kultur buruk atau gak darimana?	
AT	Dari buku-buku yang saya baca aja	
A	Nilai apa itu pak?	
AT	Banyak entitas, kompetensi,kredibilitas,loyalitas tapi tidak di ajarkan. sebenarnya kan ini juga diajarkan di STAN yah tapi memang secara sistem kerjanya juga masih burujk	
A	Kenapa ya pak konsep ini ga bisa berhasil di birokrasi?	
AT	Kalo dari segi profesionalisme.. agak gajinya sistemnya gampang.. tapi ya itu Ketika gaji tergantung golongan,pada waktu kontras smuanya mau dikasih output sebgas apa kalo masih jauh dari penghargaan prestasi juga jadi ga memotivasi mahasiwanya kan. saya juga pernah mengajukan ke Menpan lkalau lebih baik dihapuskan saya pegawai negeri sipil danm buka rekrutimen pegawai yang memang terbuka untuk umum untuk bisa mengubah sistem kerjanya lebih baik lagi.	Reproduksi sistem kerja birokrasi, warisan orde baru.
A	Mungkin segitu dulu pak, pertanyaan yang saya ajukan. Nanti untuk kekurangan data mungkin kalau bapak berkenan saya akan menghubungi kembali	
AT	Iya boleh, silahkan	
A	Terima kasih pak, atas waktu dan kerjasamanya	

Transkrip Wawancara

Informan THa

Waktu : 3 April 2012, 12:44 WIB

Tempat: Gedung C Kampus STAN, Bintaro Tangerang.

Deskripsi umum : Informan THa merupakan staff pengajar untuk manajemen resiko (mahasiswa diploma 4) dan Kapita selekta pengembangan kepribadian (mahasiswa diploma 3). Postur vtubuh 170 cm, berat badan 50-60kg, kulit kuning-coklat, mengenakan kemeja batik raphih. Tutur kata ramah dan berakses Jawa.

Pembicara	Isi Pembicaraan	Keywords
A	(pembicaraan tidak terekam)... jadi kenapa ni pak ko jadi milih jadi pegawai negeri ketika pindah dari Solo?	Motivasi menjadi pegawai negeri sipil
THa	Iya saya ngikutin apa kata orang tua, katanya yaudah sana kamu pindah ke Jakarta, cari yang lebih baik di sana, begitu...	
A	Bapak ikut tes cpns dimana aja?	
THa	Di Jakarta aja, dan Alhamdulillah diterima. ya alasannya karena kejelasan yah jadi posisi saya di pegawai negeri itu bakal ada kontrak tetepnya..	
A	Oke, selama bapak bekerja di pusdiklat pajak, suka maupun duka dalam bekerja nya itu apa si pak?	Pengalaman bekerja di lingkungan birokrasi. faktor ekonomi menjadi faktor pendorong untuk pindah kerja terutama ke Jakarta
THa	Senangnya banyak hahah	
A	Oh iya apa aja tuh pak, ya mungkin penghasilannya lebih besar atau gimana?	
THa	Ya saya sih ngerasanya gak Cuma penghasilan tapi lebih kepada pengalaman senang saya ketika saya merantau, anak daerah ke Jakarta. Kalau masalah gaji kalo di hitung biaya hidup sama aja, tetapi kalo disini saya mau ngajar dan disini saya punya kesempatan itu..saya senang karena bekerja di pusdiklat kan saya dapat ilmu yah	
A	Kalo di tempat kerja itu isinya generasi muda apa tua sih pak?	
THa	Ya kebanyakan bawahan jadi ya generasi muda	
A	Ohh gitu, yang muda itu lebih muda freshgraduate gitu apa gimana?	
THa	Justru lebih tua daripada saya	
A	Ohh gitu, kalau boleh tau bapak itu kelahiran berapa pak?	
THa	Saya kelahiran 83 mba	
A	Ohh okeoke, kalo di tempat kerja gitu gimana pak, bahasa sehari-harinya?	Eksistensi bahasa jawa hingga di instansi kerja
THa	Mayoritas itu orang jawa, jadi bahasa jawa itu dipake buat bahasa sehari-hari	
A	Oh ya, ga jauh beda dong pak dengan STAN. disini juga kan banyak mahasiswa yang asalnya dari Jawa	
THa	Iya di sana juga kan banyak dari lulusan STAN nya	
A	Kalo pengalaman tidak menyenangkannya apa ini pak? kan udah rahasia umum kan pak lingkungan kerja itu keras, harus pinter-pinter cari temen?	Pengalaman duka ketika bekerja di lingkungan birokrasi, masi lemahnya koordinasi antar unit sehingga sering terjadi konflik
THa	Iya apa yah .. ya mungkin koordinasi beberapa atasan kurang bagus, jadi suka ada konflik internal jadi ngeganggu kinerja aja..	
A	Itu konflik di pemimpin atau operasional?apa karena uang, gagasan?	Pakem lama birokrasi , karakter minimnya jiwa melayani kepentingan publik, minimnya etos kerja
THa	Uang, pekerjaan tapi ya itu ada misalnya uang lembur. masi juga ada orang pake pakem lama jadi jiwa melayaninya kurang kalo melayani itu ya minim.. walaupun ga semuanya sih ada juga yang udah berubah tapi ada juga yang masi ngikutin pakem lama	
A	Jiwa melayani itu apa sih pak?	
THa	Kita ini kan kerja di pusdiklat, tugas kita nyelenggarain diklat buat pegawai negeri jadi bagaimana caranya kita ngusahain pendidikan yang baik dari segi materi, pengisi materi, ruangnya ya pelayanannya harus sesuai klien dan prosedurlah. nah disitu kadang ada oknum yang suka ngasi pelayanan ga sesuai dengan standar.	Contoh pakem lama birokrasi
A	Kalau pergaulan di kalangan pns itu seperti apa sih? aktivitas apa aja sih yang suka dilakuin sama temen?	Mobilitas pegawai negeri, Kapasitas untuk akumulasi modal Kecenderungan konsumtif Transformas modal hingga modal simbolik (prestise)
THa	Beda-beda yah, gatau yang melatarbelakangi apa. biasanya beda yang sudah berkeuarga dan belum. kalo yang belum berkeluarga kan belum punya tanggungan jadi ya mereka cenderung konsumtif	
A	Konsumtifnya dari segi apa nih pak? pakaian, gadget apa makanan?	
THa	Ya macem-macem, tempat nongkrong hiburan, pakaian. ada juga yang udah dewasa lebih ke keluarga masing-masing.	
A	Tentang mahasiswanya nih pak, kalo mahasiswa d4 kan lulus akan bisa jadi ketua tim pelaksana, nah itu gimana pak?	Kurikulum untuk mahasiswa diploma empat

THA	Ya itu kalo diploma 4 itu kurikulumnya juga dituntut lebih praktis. kalo untuk mata kuliah saya itu kan manajemen resiko yah, jadi ya mungkin korelasinya ga terlalu langsung ke tim pelaksana..tapi kalo untuk kurikulum secara luas saya juga kurang mengetahui. tapi kalo di kelas memang beda yah, mahasiswa diploma empat itu lebih menguasai materi.. lebih percaya diri di kelas di banding mahasiswa diploma tiga	
A	Oke.. gini pak tidak bisa dipungkiri bahwa memang kasus korupsi selalu dikaitkan dengan pegawai negeri. untuk di stan sendiri itu tabu gak si pak membicarakan korupsi? atau ini sesuatu yang biasa aja?	Mahasiswa diploma empat lebih melihat realita sebagai pegawai negeri yang memang tidak tabu dengan praktek korupsi
THA	Biasa aja yah.. ya kebetulan mahasiswa diploma empat itu kan udah tau medan kerja mereka jadi udah tau praktek-praktek demikian. jadi ya ga tabu lagi , justru kadang kita bicara praktek-praktek di lapangan kerja	
A	Menarik bapak tentang mata kuliah manajemen resiko yang melihat sektor swasta sebagai determinan juga dalam kebijakan publik ya pak?	Penjelasan materi manajemen resiko sebagai kurikulum baru yang menyesuaikan posisi sebagai pegawai negeri dengan determinan pihak non Negara (pasar, sektor swasta) mempengaruhi kebijakan publik.
THA	Iya betul	
A	Nah apakah ini bentuk swastanisasi kurikulum stan, adopsi gaya swasta?	
THA	Iya secara kurikulum memang begitu yah. tapi kalau untuk kultur kerja kita sih ga adopsi swasta. kita melihat gaya swasta dalam menganalisa masalah. Ketika ada masalah atau problem yang harus dipecahkan bagaimana kita bisa melihat sektor pasar atau swasta bergerak. begitu sih. Membuka pikiran mereka juga	Pengetahuan baru mengenai dunia kerja swasta
A	Buka pikiran mereka tentang?	
THA	Buka pikiran mereka tentang dunia pekerjaan swasta. Karena gini mba, mahasiswa juga harus melihat kalau kerja di swasta juga berat jadi nambah motivasi juga kan.. jadi harus saling menghargai satu dengan lainnya.	
A	Mereka juga harus lebih bisa definisi situasi ya pak?	
THA	Iya betul seperti itu, jadi ketika operasional mereka jalan mereka tau harus bersikap terhadap situasi pasar	
A	Kalau di tempat kerja sendiri itu, mereka lebih banyak yang individualism atau berkelompok?	Jenis pekerjaan sering membentuk tim atau kelompok kerja
THA	Kalo kita kan di buatnya per tim, tapi kan kadang kita bagi-bagi tugas	
A	Kalo bapak sendiri, lebih suka sendiri kerjanya apa kelompok?	
THA	Sendiri sih, kadang kalo kelompok ga selesai-selesai banyak kepala heheh	
A	Iya bapak saya sebenarnya juga baru identifikasi temuan data.	
A	Sebelumnya bapak menjadi pegawai negeri pernah kerja dimana?	Latar belakang pendidikan dan pekerjaan informan
THA	Saya di bulog, saya juga pernah di koperasi...sebelumnya saya juga pernah jadi marketing	
A	Kuliah di mana pak dulu?	
THA	Saya dulu ambil ilmu ekonomi di Universitas Negeri Solo (UNS)	
A	Kalau melihat pengajar di sini pak, kan ada dosen yang widyaiswara kana da yang gak? kalo sama yang widyaiswara gimana?	Minimnya interaksi dengan sesama staf pengajar, Tidak adanya medium atau sarana berkumpul bersama di kalangan pengajar
THA	Saya kurang mengenal yah kalo senior seperti itu	
A	Loh memangnya tidak mengenal satu dengan lainnya? ada ruang dosen gitu pak?	
THA	Ya memang ada, tapi kan kalo kayak saya itu bukan lulusan STAN jadi saya jarang kenal sama pengajar di sini juga ya paling kalo sama yang satu kerjaan	
A	Kalo sama pengajar yang bukan senior gimana?	
THA	Ya kadang sih saya sama temen-temen suka ngerasa ada perbedaan, gap gitu kalo sama pengajar asli di sini jadi saya juga kikuk kan kalo ngobrol. kalo di kampus lain kan enak yah.. ada kelompok-kelompok dosen kalo disini itu bingung sendiri saya harus ngobrol gimana, kan ga kenal dan gak pernah bareng juga..	
A	Bapak ngajar untuk diploma tiga itu apa pak?	
THA	Saya ngajar kapita selekta, nah untuk materi kapita selekta ini juga kita sebagai pengajar diberikan amanah untuk menyampaikan juga materi anti korupsi, dimasukkin ke materi apa saja nanti kreasi pengajarnya. Kita juga ajari mereka makna sukses	Penjelasan materi kapita selekta bagi mahasiswa diploma tiga Kapita selekta ditujukan untuk menumbuhkan semangat dan sukses pribadi yang tidak hanya di lihat dari harta kekayaan namun juga kebahagiaan dalam bekerja
A	Makna sukses itu gimana pak?	
THA	Iya makna sukses itu kan kadang hanya dimaknai uang saja, harta tapi juga ada sukses dalam keluarga, sukses ketika bekerja namun tetap sederhana dan aman damai. makanya kan banyak rekening gendut pegawai negeri itu salah satunya karena hanya melihat sukses itu hanya dari harta, harta kan ga akan habis kalo kita cari dan sukses pribadi kita menjadi seorang pns, bisa mengabdikan ke bangsa itu juga kan sukses batin	
A	Kenapa pns itu punya rekening gendut pak kalo meburut bapak?	Tindak korupsi merupakan bentuk tindakan tidak bersyukur dan memahami sukses dengan minim yaitu hanya di lihat dari pencapaian materi saja.
THA	Ya banyak mba.. banyak faktor.. bisa juga kan pns itu berasal dari keluarga yang memang sudah kaya, mapan jadi ya mereka memang punya usaha lain selain jadi pns.	
A	Kalo di kalangan teman-teman gitu pak, bapak pernah nemuin gak temen-temen yang suksesnya berlebih?	
THA	Ya kalau temen-temen saya sih paling dari penampilannya aja yang wah..kalo sampe rekening saya gak tau juga yah mba, hahah	
A	Oke deh mas, terima kasih atas waktunya. seperti nya sampai situ aja dulu pertanyaan saya.nanti saya kontak kalau masih ada lanjutannya..	
THA	Iya mba, sama-sama semoga sukses	