

MODEL PENGEMBANGAN KULTUR AKADEMIK DI LINGKUNGAN FIP UNY

Arif Rohman, Farida Hanum, Rahayu Condro, Nany Sutarini, dan Sisca Rahmadonna
Universitas Negeri Yogyakarta
Email: arv_2013@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model pengembangan kultur akademik di lingkungan FIP UNY. Pendekatan yang dipakai adalah *R and D* dengan mengadopsi model Borg dan Gall. Tahap awal, mengkaji aneka pustaka dan memotret kultur. Tahap kedua, mendalami elemen kultural untuk menemukan model pengembangan kultur yang akan dilakukan tahap berikutnya. Populasi penelitian adalah seluruh dosen FIP UNY. Tiga puluh subyek dari unsur mahasiswa dan 20 dosen dipilih secara *purposive* berdasarkan kriteria pengalaman dan akademik. Data digali dengan wawancara mendalam kemudian dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Hasilnya adalah pengembangan kultur akademik sangat memerlukan keteladanan dari figur yang dijadikan contoh dari pimpinan dan dosen senior. Strategi efektif dapat dipakai untuk mengembangkan kultur akademik adalah dimulai dari yang *simple, visible, feasible, possible, dan passable*. Diperlukan sosialisasi secara berulang dan melekat. Pengembangan kultur diadopsi dan diaplikasikan melalui sistem *reward* bukan *punishment*. Perlunya unit khusus non-struktural yang bertugas melakukan sosialisasi dan *law enforcement* terhadap etika dan aturan akademik. Untuk itu, diperlukan anggaran yang cukup dan komitmen kolaborasi sinergis antara pimpinan fakultas, jurusan, dan dosen.

Kata Kunci: pengembangan model, kultur akademik, kampus FIP

Abstract

This study aimed to describe the development model of academic culture in FIP UNY. This study used R and D adopt the Borg and Gall model's. The early phase, examined a variety of literature and culture photographing. The second phase, explore cultural elements to find the model of the development of culture that will be the next stage. The population was all lecturers of FIP UNY. There were 30 students and 20 lecturers elements selected by purposively based on experience and academic criteria. The data extracted by in-depth interviews were analyzed qualitatively and quantitatively. The result is the development of academic culture is in need of exemplary figure of the leader and senior lecturer. Effective strategies can be used to develop academic culture was started from a simple, visible, feasible, possible, and passable. Repeatedly needed socialization and attached. Development of culture adopted and applied through a system of rewards not punishment. The necessity of a special unit in charge of the non-structural socialize and law enforcement to ethics and academic rules. For that, we need sufficient budget and commitment synergistic collaboration between the leaders of faculties, departments, and faculty.

Keywords: Development model, Academic Culture, and Campus of FIP

PENDAHULUAN

Pengembangan mutu pendidikan di Indonesia baik di sekolah maupun di lem-

baga perguruan tinggi telah menjadi tekad dan kesepakatan nasional. Hal ini sejalan dengan Rencana Strategis Kementerian

Pendidikan dan Kebudayaan 2010-2014 yang telah mencanangkan peningkatan mutu dan pemerataan mutu pendidikan. Berbagai langkah implementasi telah dilakukan, baik melalui pengembangan program kegiatan berbasis fasilitasi dan kompetisi, penetapan standar mutu layanan dan mutu akademik institusi melalui akreditasi, pendirian unit internal penjaminan mutu akademik, maupun aneka macam dukungan pendanaan dari pemerintah pusat dan daerah. Namun kenyataannya, peningkatan mutu yang diinginkan di atas dirasa masih belum menggembirakan.

Secara umum pengembangan institusi perguruan tinggi mencakup dua strategi utama, yaitu: fokus pada *dimensi struktural*, serta pada *dimensi kultural* dengan tekanan perubahan perilaku. *Strategi struktural* dilakukan melalui mekanisme organisasi birokrasi yang sudah dijalankan sesuai dengan aturan main, Sedangkan *strategi kultural* yang sebenarnya menekankan nilai dan kebiasaan kurang dikembangkan secara memadai. *Strategi struktural* telah lama menguasai cara berpikir pengembangan dan perbaikan melalui intervensi kementerian Pendidikan dan instansi terkait secara langsung. Aneka bentuk intervensi tersebut misalnya penataan ulang berbagai komponen yang ada, berbagai pengaturan, reorientasi kurikulum, rekayasa sistem penyampaian informasi relevan dengan tuntutan, dan berbagai *workshop* atau lokakarya. Berdasarkan pengalaman, *strategi struktural* cenderung kurang efektif, terutama bila berhadapan dengan kebutuhan kerja jangka panjang yang dituntut untuk peningkatan mutu pendidikan.

Mengembangkan perguruan tinggi menjadi bermutu dapat diibaratkan seperti upaya mendaki gunung yang menjulang tinggi ke angkasa. Langkah maju dan naik menjadi acuan agar pendakian berhasil. Jalan yang harus ditempuh tidak jelas benar dan harus dicari, kecuali jika para pendaki mengikuti jalan yang biasa

ditempuh oleh para pendaki sebelumnya. Jika pendakian dikerjakan berkelompok, semua anggota kelompok perlu terlibat di dalam proses menemukan jalan untuk mencapai puncak bersama-sama.

Institusi fakultas sebagai bagian dari universitas tentu memiliki *organizational culture* yang erat kaitannya dengan budaya masyarakatnya. Kultur akademik fakultas terkait dengan kultur masyarakat sekitarnya. Jika mampu direfleksikan untuk saling memperkuat akan nampak menjadi bagian strategis dan berpengaruh pada peningkatan kualitas intelektual, sosial, dan moral dosen dan mahasiswa. Akan tetapi persoalannya adalah kultur seperti apakah yang telah dan akan dikembangkan. Tentu memerlukan "*shifting paradigm*" terhadap maksud dari kultur akademik fakultas, mengingat cakupannya sangat kompleks.

Berbagai hasil penelitian terdahulu menemukan bahwa pengaruh kultur suatu bangsa terhadap prestasi pendidikan tidak sebesar yang diduga selama ini. Semula kultur suatu bangsa diduga sebagai faktor yang paling menentukan dalam peningkatan kualitas pendidikan, tetapi hal tersebut tidak terbukti. Bukti terakhir menunjukkan bahwa peserta didik dari negara yang berbeda sama-sama menempati ranking atas untuk mata pelajaran matematika, padahal kultur negara mereka sangatlah berbeda. Oleh karena itu, kultur lembaga lebih difokuskan sebagai salah satu faktor penentu kualitas lembaga daripada kultur bangsa atau kultur masyarakat secara umum.

Penelitian serupa di bidang pendidikan menekankan suatu pemikiran bahwa "faktor penentu kualitas pendidikan tidak hanya dalam wujud fisik, seperti keberadaan pendidik yang berkualitas, kelengkapan sarana prasarana seperti peralatan laboratorium dan perpustakaan, tetapi juga dalam wujud non fisik, yakni berupa kultur akademik". Penelitian kultur akademik di lingkungan FIP UNY ta-

hun 2011 telah memberikan rekomendasi pentingnya pengembangan kultur akademik dosen dan mahasiswa (Farida Hanum, Arif Rohman, dan Nany Sutarini, 2011:51). Salah satu hal yang memerlukan tindak lanjut atas penelitian kultur akademik tersebut adalah ditemukannya aspirasi mahasiswa tentang tipologi dosen ideal, baik menyangkut kultur pendidikan dan pembelajaran maupun kultur penelitian dan penulisan karya ilmiah.

Konsep kultur akademik di dunia pendidikan berasal dari kultur tempat kerja di dunia industri, yakni merupakan situasi yang akan memberikan landasan dan arah untuk berlangsungnya suatu proses pembelajaran secara efisien dan efektif. Antropolog Clifford Geertz (1973:56) mendefinisikan kultur sebagai suatu pola pemahaman terhadap fenomena sosial, yang terekspresikan secara eksplisit maupun implisit. Berdasarkan pengertian kultur menurut Clifford Geertz (1973:56) tersebut di atas, kultur lembaga fakultas dapat dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang oleh lembaga fakultas. Kultur fakultas tersebut sekarang ini dijalankan bersama baik oleh komunitas pemilknya. Kultur fakultas dibentuk dan dimiliki oleh dosen, mahasiswa, pimpinan fakultas, pimpinan jurusan, dan staf administrasi atau karyawan. Kultur fakultas sebagai dasar mereka dalam memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul di fakultas (Geertz dalam Stephen dan Smith, 1995:96).

Deal dan Peterson (1999:27) mengemukakan kultur lembaga pendidikan merupakan pola nilai, keyakinan dan tradisi yang terbentuk melalui sejarah lembaga pendidikan tersebut. Sedang Stolp dan Smith (1995:11) berpendapat kultur lembaga pendidikan merupakan pola makna yang dipancarkan secara historis yang mencakup norma, nilai, keyakinan, seremonial, ritual, tradisi, dan mitos da-

lam derajat yang bervariasi oleh warga fakultas. Kultur fakultas mencakup kultur akademik yang hidup dan dikembangkan di lingkungan fakultas. Dengan demikian kultur akademik fakultas dideskripsikan sebagai pola nilai-nilai, norma-norma, sikap, ritual, mitos, dan kebiasaan yang dibentuk dalam perjalanan panjang oleh fakultas dalam bidang akademik (Djemari Mardapi dkk., 2004:12).

Berdasarkan penelitian empiris, kultur yang "sehat" memiliki korelasi yang tinggi dengan: 1) prestasi dan motivasi mahasiswa untuk berprestasi, 2) sikap dan motivasi kerja dosen, 3) produktivitas dan kepuasan kerja dosen. Analisis kultur di fakultas harus dilihat sebagai bagian suatu kesatuan fakultas yang utuh. Artinya, sesuatu yang ada pada suatu kultur fakultas hanya dapat dilihat dan dijelaskan dalam kaitan dengan aspek yang lain, seperti: 1) rangsangan yang tinggi terhadap prestasi, 2) penghargaan yang tinggi terhadap prestasi, 3) komunitas fakultas yang tertib, 4) pemahaman tujuan fakultas, 5) ideologi organisasi yang kuat, 6) partisipasi orang tua mahasiswa dan masyarakat terhadap pengembangan fakultas, 7) kepemimpinan dekan, pembantu dekan, dan jurusan, 8) hubungan akrab di antara dosen dan mahasiswa. Dengan kata lain, dampak kultur akademik fakultas terhadap prestasi mahasiswa meskipun sangat kuat tetapi tidaklah bersifat langsung, melainkan lewat berbagai variabel, antara lain seperti semangat kerja keras dan kemauan untuk berprestasi.

Di Indonesia belum banyak diungkap penelitian yang menyangkut kultur lembaga pendidikan, baik di sekolah maupun di perguruan tinggi dalam kaitannya dengan prestasi siswa ataupun mahasiswa, tetapi mengingat bahwa sekolah dan perguruan tinggi sebagai suatu sistem di manapun berada adalah relatif sama, maka hasil penelitian yang ada perlu mendapatkan perhatian, paling tidak dapat dijadikan jawaban hipotesis bagi persoalan pen-

didikan kita.

Perbaikan mutu akademik fakultas perlu memahami kultur akademik fakultas sebagai modal dasarnya. Melalui pemahaman kultural akademik fakultas, berfungsinya fakultas dapat dipahami, aneka permasalahan dapat diketahui, dan pengalaman-pengalamannya dapat direfleksikan. Setiap lembaga fakultas memiliki keunikan berdasar pola interaksi komponen sekolah secara internal dan eksternal. Oleh sebab itu, dengan memahami ciri-ciri kultur akademik fakultas akan dapat diusahakan tindak nyata dari perbaikan mutu akademik fakultas. Nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi-asumsi kehidupan itu begitu kuat dan sulit diamati serta sangat sukar berubah. Jika suatu pencapaian mutu lembaga pendidikan setingkat fakultas memerlukan usaha mengubah kondisi dan perilaku fakultas, warga fakultas, dan pendukung fakultas, maka dimensi kultural menjadi sangat sentral. Perubahan nilai-nilai yang diyakini fakultas akan dapat menggerakkan usaha perbaikan jangka panjang.

Pengamatan Cunningham dan Gresso (1993:132) mengisyaratkan bahwa perjalanan sejarah perbaikan struktural pendidikan tidak berhasil mengubah keadaan. Di dunia perusahaan hal serupa diajukan oleh Kotter (1996: 29), yaitu keberhasilan hanya jangka pendek dari usaha perubahan lewat restrukturisasi. Pandangan serupa banyak diajukan tentang kultur sebagai prediktor perbedaan mutu akademik antar lembaga pendidikan dan mutu akademik fakultas. Kultur akademik fakultas memberikan panduan menilai apa yang penting, apa yang baik, apa yang benar, dan bagaimana berbuat untuk mencapainya.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini berusaha mengungkap dan menemukan lebih jauh tentang model pengembangan kultur akademik di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan UNY sebagai lembaga pendidikan tinggi yang mengemban misi dan visi akademik

menuju terwujudnya kualitas pendidikan tinggi yang diharapkan. Untuk itulah, maka masalahnya dapat dirumuskan: “*Bagaimanakah model pengembangan yang dapat meningkatkan kultur akademik di lingkungan FIP UNY?*”

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Research and Development* yang mengadopsi model Borg and Gall (1989:88). Penelitian R and D ini merupakan metode penelitian yang cukup ampuh untuk memperbaiki praktik kependidikan (Nana Syaodih S. 2005:47). Penelitian dan Pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada yang dapat dipertanggung-jawabkan, khususnya mengenai pengembangan model peningkatan kultur akademik di FIP UNY.

Tahap pertama, peneliti melakukan studi aneka pustaka yang berlanjut pemotretan kultur di kalangan dosen dan mahasiswa. Tahap kedua, peneliti melakukan pendalaman elemen kultural di kalangan dosen. Adapun tahap ketiga, peneliti mengembangkan model peningkatan kultur akademik dengan menggali dari banyak pendapat para dosen yang memiliki latar belakang pendidikan doktor. Upaya pengembangan model ini dilakukan melalui teknik Delphi. Dengan demikian temuan pengembangan model tersebut itulah yang akan diterapkan di lingkungan FIP UNY.

Populasi penelitian adalah seluruh dosen dan mahasiswa dalam komunitas di lingkungan fakultas ilmu pendidikan UNY yang merupakan komunitas civitas akademika di lingkungan lembaga perguruan tinggi. Sedangkan subyek yang dipilih secara *purposive* adalah dari unsur mahasiswa dan dosen. Unsur mahasiswa dipilih dari para aktivis sebagai pengurus himpunan mahasiswa jurusan dan pengurus badan eksekutif mahasiswa,

sedangkan dosen dipilih dari mereka yang bergelar doktor. Jumlah subyek dari mahasiswa ada 30 orang sedangkan subyek dari dosen berjumlah 20 orang, mereka ini dipilih karena mereka dianggap memiliki banyak pengalaman dan kedalaman ilmu yang dapat memberi masukan berharga bagi pengembangan model kultur akademik di lingkungan FIP UNY.

Data-data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam kepada semua subyek. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan alur, yaitu melakukan *deskripsi data*, *reduksi data/pengkatagorisan*, *penginterpretasian*, dan *pengambilan kesimpulan/univikasi*. Analisis kuantitatif dilakukan melalui pencermatan terhadap data kuantitatif, pengelompokan, penjumlahan, dan pembuatan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara umum menyebutkan bahwa pendekatan kultural diyakini oleh mayoritas subyek penelitian dapat menjadi alternatif yang efektif dalam meningkatkan mutu akademik di fakultas ilmu pendidikan UNY. Selama ini pendekatan struktural sudah sering dipilih oleh pimpinan fakultas untuk meningkatkan mutu akademik, sehingga pendekatan kultural diyakini menjadi bagian penting dan alternatif dalam pengembangan mutu akademik di fakultas tersebut.

Aktor yang memiliki peran penting dalam membangun kultur akademik di fakultas adalah dosen dan mahasiswa. Dari keduanya tersebut, pihak dosen memiliki peran dan andil yang lebih besar dibandingkan dengan mahasiswa dalam membangun kultur akademik di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan tersebut. Hal ini disebabkan dosen lebih memiliki aset dan akses dalam banyak segi untuk mengembangkan kultur akademik dibandingkan dengan mahasiswa, meskipun banyak subyek dalam penelitian

ini meyakini tentang pentingnya intensitas interaksi antara dosen dengan mahasiswa dalam membangun kultur akademik.

Pada tahap pertama, penelitian ini memotret kondisi kultur akademik dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. Potret kultur akademik dosen berfokus pada dua aspek tridarma perguruan tinggi, yaitu: 1) pendidikan pengajaran, dan 2) penelitian. Secara umum potret kultur akademik dosen di lingkungan FIP UNY memiliki tingkatan relatif rendah dalam hal gayaan referensi mengajar, kepemilikan koleksi pustaka untuk mengajar relatif sedang, keseringan akses bacaan ilmiah dari berbagai sumber relatif rendah, pengembangan silabus dan instrumen pendukung relatif sedang, ketepatan waktu mengajar relatif sedang, komitmen belajar mengajar relatif sedang. Namun dalam konsistensi berperilaku etis relatif tinggi, aplikasi pembelajaran yang logis dan dialogis relatif tinggi, relasi proaktif-positif dosen terhadap mahasiswa relatif tinggi, kepribadian yang terbuka, respek, toleran, dan humoris relatif sudah dimiliki dosen, pemberian tugas kepada mahasiswa yang menantang relatif sedang. Sebaliknya dalam hal pemberian umpan balik dan koreksi konstruktif atas tugas-tugas yang dibuat mahasiswa relatif rendah.

Dalam bidang penelitian, pemanfaatan waktu luang oleh dosen untuk keilmuan relatif sedang, keterlibatan dosen pada forum ilmiah relatif rendah, keseringan dosen melakukan penelitian relatif sedang, motivasi akademik dalam menulis dan meneliti dosen relatif rendah, kompetisi pengajuan dana penelitian relatif sedang, pemanfaatan hasil penelitian relatif rendah, publikasi hasil penelitian dalam jurnal relatif rendah, minat menerbitkan buku ilmiah relatif rendah, dan terakhir, dalam hal perilaku kejujuran ilmiah relatif sedang.

Pada tahap kedua, penelitian ini berhasil menggali model pengembangan

kultur akademik yang secara tepat dapat diterapkan dikemudian hari di lingkungan FIP UNY. Oleh karena itu, beberapa usulan dari sebagian besar subyek penelitian yang telah dicatat sebagai hasil penelitian ini kiranya menjadi poin penting dalam rangka mengembangkan model peningkatan kultur akademik dosen di lingkungan FIP UNY. Berikut ini poin-poin penting yang dapat dijadikan sebagai input model pengembangan kultur akademik sebagai berikut:

Pertama, pengembangan kultur akademik sangat memerlukan keteladan dari sosok figur yang dapat dijadikan sebagai contoh. Figur yang dapat dijadikan contoh tersebut dapat dari pimpinan formal fakultas dan jurusan, ataupun figur contoh yang berasal dari dosen senior yang telah memiliki jenjang jabatan akademik tertinggi maupun tingkat kepangkatan tertinggi. Bila dicermati pengakuan subyek penelitian, semuanya mengusulkan peran pimpinan Fakultas yang masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian pengembangan kultur akademik memerlukan contoh nyata dari atas. Tanpa contoh dari atas, sulit kiranya dapat mengembangkan model kultur akademik.

Kedua, pimpinan fakultas atau bersama dengan dosen senior memulai dari dirinya mengembangkan kultur yang bersifat positif, bukan sebaliknya kultur yang negatif. Dengan demikian akan muncul kultur baru yang lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kotter (1996). Menurut Kotter (1996:34), kultur baru hanya dapat dihadirkan lewat refleksinya dalam sistem perilaku dan penataan kehidupan bersama kelompok yang dipandu oleh figur pimpinan dan atau pihak senior. Kotter menegaskan bahwa membangun kultur organisasi mensyaratkan perlunya pengembangan kepemimpinan yang tanggap dan positif terhadap perubahan. Dengan kepemimpinan yang ada dimensi internal dan eksternal organisasi dapat dikembangkan.

Ketiga, pengembangan kultur lebih mudah dilakukan dengan dimulai dari yang *simple, visible, feasible, possible*, dan *passable*. Memulai dari yang sederhana (*simple*) antara lain menyangkut peran fakultas dalam menyediakan dana insentif bagi dosen untuk penulisan diktat atau modul sebelum menulis buku terlebih dahulu. Hal ini sebagaimana diminta oleh sebagian besar subyek. Memulai dari yang nyata (*visible*) dapat dilakukan dengan cara memberi contoh dari diri sendiri pimpinan level fakultas dan jurusan dengan sendirinya secara perlahan akan ditiru oleh anggota civitas akademika di lingkungan fakultas. Memulai dari yang mudah (*feasible*) antara lain menyangkut kebiasaan mengajar dosen dan meneliti. Misalnya kelengkapan referensi, pemberian umpan balik terhadap hasil karya mahasiswa, kebiasaan *sharing* pengetahuan antara dosen senior dengan dosen junior, dan lain-lain. Memulai dari yang mungkin (*possible*) dapat dilakukan dengan cara mewajibkan setiap dosen yang sudah serdos secara otomatis menulis artikel atau diktat minimal satu tahun satu kali dengan penguatan atau *reward* bagi yang menulis.

Keempat, pentingnya sosialisasi secara berulang-ulang dan melekat dalam diri civitas akadaemik di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta tentang pentingnya nilai-nilai etika akademik dan penegakan peraturan akademik. Sebagaimana paparan hasil di atas, menyebutkan bahwa sebagian besar subyek menginginkan amat perlunya disusun nilai etika akademik dan penegakan peraturan akademik.

Kelima, teori penguatan sangat perlu untuk diadopsi dan diaplikasikan dalam rangka pengembangan model peningkatan kultur akademik. Adopsi dan aplikasi teori penguatan yang dimaksud berupa adopsi dan aplikasi sistem *reward* dalam penegakan nilai dan aturan akademik, tidak sekedar sistem *punishment*.

Keenam, untuk mendukung pelaksanaan adopsi dan aplikasi sistem *reward* demi tertanamnya nilai-nilai etika akademik dan penegakan peraturan akademik di kalangan civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka pimpinan Fakultas perlu menyediakan anggaran yang cukup demi mengembangkan kultur akademik ini.

Ketujuh, pentingnya unit khusus yang terpisah dari jabatan struktural yang memiliki tugas spesialis yakni melakukan sosialisasi dan *law inforcement* terhadap etika dan aturan akademik yang telah disepakati oleh warga fakultas. *Kedelapan*, pentingnya komitmen bersama antara pimpinan fakultas, jurusan, dan masing-masing dosen dalam meningkatkan produktivitas dosen dalam mengajar, meneliti, dan menulis referensi. Sebagai contoh, apabila telah dibuat aturan akademik setiap dosen yang mengajar wajib membuat diktat, modul, *handout*, atau buku/bahan ajar. Apabila ada dosen tidak membuat sebagaimana yang diminta maka yang bersangkutan tidak boleh mengajar mata kuliah tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan paparan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil inti sari sebagai kesimpulan dalam penelitian ini. Adapun kesimpulan dari penelitian ini antara lain adalah: *Pertama* untuk mengembangkan *kultur akademik* di lingkungan civitas akademika Fakultas sangat diperlukan keteladanan dari sosok figur yang dapat dijadikan sebagai panutan yang berasal dari pimpinan ataupun figur senior. Peran contoh dari pimpinan dan figur senior amat penting dalam pengembangan kultur akademik. *Kedua*, peran yang dapat dilakukan oleh pimpinan dan figur senior adalah memberi keteladanan dari dirinya dalam mengembangkan kultur positif, bukan sebaliknya kultur yang negatif.

Ketiga, strategi efektif untuk mengembangkan kultur akademik adalah dimulai

dari yang sederhana, nyata, mudah, mungkin, dan dapat diterima. *Keempat*, diperlukan sosialisasi secara berulang dan melekat dalam diri civitas akademika tentang pentingnya nilai-nilai etika akademik dan penegakan peraturan akademik. *Kelima*, teori penguatan sangat perlu untuk diadopsi dan diaplikasikan dalam rangka pengembangan model peningkatan kultur akademik. Adopsi dan aplikasi teori penguatan yang dimaksud berupa adopsi dan aplikasi sistem *reward* dalam penegakan nilai dan aturan akademik, tidak sekedar sistem *punishment*.

Keenam, dalam rangka mendukung pelaksanaan adopsi dan aplikasi sistem *reward* demi tertanamnya nilai-nilai etika akademik dan penegakan peraturan akademik di kalangan civitas akademika Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta, maka pimpinan Fakultas perlu menyediakan anggaran yang cukup demi mengembangkan kultur akademik tersebut. *Ketujuh*, perlunya ada unit atau lembaga khusus yang terpisah dari jabatan struktural yang memiliki tugas spesialis yakni melakukan sosialisasi dan *law inforcement* terhadap etika dan aturan akademik yang telah disepakati oleh warga fakultas. *Kedelapan*, kesemua hal di atas perlu diikat dengan komitmen bersama antara pimpinan fakultas, jurusan, dan masing-masing dosen dalam meningkatkan produktivitas dosen dalam mengajar, meneliti, dan menulis referensi. Sebagai contoh, apabila telah dibuat aturan akademik setiap dosen yang mengajar wajib membuat diktat, modul, *handout*, atau buku/bahan ajar. Apabila ada dosen tidak membuat sebagaimana yang diminta maka yang bersangkutan tidak boleh mengajar mata kuliah tersebut.

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka beberapa saran dapat direkomendasikan kepada pihak-pihak terkait, diantaranya adalah pentingnya usaha pengembangan *kultur akademik* yang sungguh-sungguh dan berkesinambungan melalui perhatian dan

penanganan yang efektif dan sistematis. Upaya tersebut melibatkan semua pihak baik dari unsur pimpinan maupun semua warga civitas akademika. Untuk mendukung hal tersebut perlu dibuat aturan main yang disepakati bersama serta ditegakkan bersama. Perubahan orientasi anggaran juga perlu dilakukan. Orientasi konvensional perlu diubah dengan orientasi baru yang lebih pada penekanan pembangunan dasar-dasar kultural akademik. Badan baru atau lembaga baru yang bertugas sebagai pengembang, sosialisasi, dan penjaga kemajuan kultur akademik sudah mendesak untuk dibentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Borg, Walter R. dan Gall, Meredith D. (1989). *Educational Research: An Introduction*. New York: Longman.
- Cunningham dan Gresso. (1993). *Cultural Leadership: the Culture of Excellence in Education*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Deal, Terrence dan Peterson, Kent. (1999). *Shaping School Culture: The Heart of Leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Djemari Mardapi dkk. (2004). *Pedoman Pengembangan Kultur Sekolah*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Depdiknas.
- Farida Hanum, Arif Rohman, dan Nany Sutarini. (2011). *Pengembangan Kultur Akademik Fakultas Ilmu Pendidikan UNY. Laporan Penelitian*. Yogyakarta: FIP UNY.
- Geertz, Clifford. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Kotter, John P. 1996. *Leading Change*. Harvard: Harvard Business Press.
- Nana Syaodih S. (2005). *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Stephen, Stolp dan Stuart C. Smith. (1995). *Transforming School Culture*. Oregon: Eric Clearing House on Educational Management University of Oregon.