

PENGEMBANGAN MODEL PENINGKATAN KULTUR AKADEMIK DI LINGKUNGAN FIP UNY

Farida Hanum, Y.Ch. Nany Sutarini, Sisca Rahmadonna, dan Rahayu Condro M.
Universitas Negeri Yogyakarta
Email: faridapane@rocketmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh deskripsi tentang Pengembangan model peningkatan kultur akademik di lingkungan FIP UNY. Pendekatan dalam penelitian ini adalah *R and D* yang mengadopsi model Borg and Gall. Hasil penelitian menunjuk bahwa untuk mengembangkan *kultur akademik* di lingkungan civitas akademika Fakultas sangat memerlukan keteladanan dari sosok figur yang dapat dijadikan sebagai contoh terutama dari pimpinan formal dan figur informal yang berasal dari dosen senior. Peran yang dapat dilakukan oleh pimpinan fakultas dan dosen senior adalah dengan memulai dari dirinya mengembangkan kultur yang bersifat positif. Strategi efektif yang dapat dipakai untuk mengembangkan kultur akademik adalah dimulai dari yang *simple, visible, feasible, possible, dan passable*.

Kata kunci: *pengembangan model, kultur akademik, dan kampus FIP*

THE DEVELOPMENT OF ACADEMIC CULTURE IMPROVEMENT MODEL IN THE FACULTY OF EDUCATION YSU

Abstract

This study aims at describing the model development for academic culture improvement in the Faculty of Educational Sciences of Yogyakarta State University. This is a research and development (R and D) study adopting the model of Borg and Gall. The results show that in order to develop academic culture in the academic community, the faculty needs role models as the figures who set the examples especially those who are formal leaders and informal figures from the senior lecturers. The roles that can be done by faculty leaders or senior lecturers are developing positive cultures starting from themselves. The effective strategies to begin developing academic culture are those which are simple, visible, feasible, possible, and passable.

Keywords: *model development, academic culture, and the campus of Educational Sciences Faculty*

PENDAHULUAN

Pengembangan mutu pendidikan di Indonesia baik di sekolah maupun di lembaga 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 structural*, 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 dikembang-

kan. 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 tahun 2011 telah memberikan rekomendasi pentingnya pengembangan kultur akademik dosen dan mahasiswa (Farida Hanum dkk, 2011:4). 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 (Clifford,

1973:211) mendefinisikan kultur sebagai suatu pola pemahaman terhadap fenomena sosial, yang terekspresikan secara eksplisit maupun implisit. Berdasarkan pengertian kultur menurut Clifford Geertz 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 pemilikinya. 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 (Stolp and Smith, 1995:65).

Deal dan Peterson mengemukakan kultur fakultas merupakan pola nilai, keyakinan dan tradisi yang terbentuk melalui sejarah fakultas. Sedang Stolp dan Smith berpendapat kultur fakultas merupakan pola makna yang dipancarkan secara historis yang mencakup norma, nilai, keyakinan, seremonial, ritual, tradisi, dan mitos dalam 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, 2004).

Berdasarkan penelitian empiris, kultur yang "sehat" memiliki korelasi yang tinggi dengan: a) prestasi dan motivasi mahasiswa untuk berprestasi; b) sikap dan motivasi kerja dosen; c) 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: a) rangsangan yang tinggi terhadap prestasi; b) penghargaan yang tinggi terhadap prestasi; c) komunitas fakultas yang tertib; d) pemahaman tujuan fakultas; e) ideologi organisasi yang kuat; f) partisipasi orang tua mahasiswa dan masyarakat terhadap pengembangan fakultas; g) kepemimpinan dekan, pembantu dekan, dan jurusan; dan h) 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 pendidikan 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 mengisyaratkan bahwa perjalanan sejarah perbaikan struktural pendidikan tidak berhasil mengubah keadaan. Di dunia perusahaan hal serupa diajukan oleh Kotter, 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 pengembangan model peningkatan 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 pengembangan model peningkatan kultur akademik di lingkungan FIP UNY?"*

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Research and Development* yang mengadopsi model Borg and Gall. Penelitian R and D ini merupakan metode penelitian yang cukup ampuh untuk memperbaiki praktik kependidikan (Nana Syaodih, 2005:164-165). Penelitian dan Pengembangan adalah suatu proses atau langkah-langkah untuk mengembangkan suatu produk baru atau menyempurnakan produk yang telah ada yang dapat dipertanggungjawabkan, khususnya mengenai

pengembangan model peningkatan kultur akademik di FIP UNY.

Tahap pertama dalam penelitian ini telah dilakukan studi pustaka yang berlanjut pemotretan kultur di kalangan dosen dan mahasiswa. Maka tahun kedua ini penelitian dilakukan dengan pendalaman elemen kultural di kalangan dosen.

Populasi penelitian adalah seluruh dosen 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 dosen yang bergelar doktor berjumlah 20 orang dosen. Hal ini dipilih karena mereka dianggap memiliki kedalaman ilmu yang dapat memberi masukan untuk pengembangan model kultur akademik di lingkungan FIP UNY.

Penelitian ini dilakukan dengan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan yaitu dengan cara memotret kultur akademik di lingkungan FIP UNY. Atas dasar hasil pemotretan itulah, maka penelitian ini kemudian merefleksikan atas potret kultur akademik yang ada untuk dikembangkan menjadi model peningkatan kultur akademik di lingkungan FIP UNY. Upaya pengembangan model ini dilakukan melalui teknik Delphi dengan subyek ahli. Adapun subyek ahli tersebut berasal dari pakar di lingkungan FIP UNY dengan kualifikasi doktor. Dengan demikian hasil dari proses tersebut dapat diperoleh perumusan hasil berupa model peningkatan kultur akademik di lingkungan FIP UNY.

Data-data dikumpulkan dengan menggunakan teknik wawancara mendalam kepada 20 orang subyek yang telah dipilih secara *purposive* sebagaimana telah disebutkan di atas, yaitu subyek penelitian yang bergelar doktor. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif, Analisis kualitatif dilakukan berdasarkan alur, yaitu melakukan *deskripsi data, reduksi data/pengkatagorisa-*

sian, penginterpretasian, dan pengambilan kesimpulan/univoitasi. Analisis kuantitatif dilakukan melalui pencermatan terhadap data kuantitatif, pengelompokkan, penjumlahan, dan pembuatan persentase.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini secara umum menyebutkan bahwa pendekatan kultural (*cultural approach*) diyakini oleh mayoritas subyek penelitian dapat menjadi alternatif yang efektif dalam meningkatkan mutu akademik di Fakultas Ilmu Pendidikan UNY. Selama ini pendekatan struktural (*structural approach*) 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 kedua hal 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 Tahun Pertama (2011), penelitian ini telah berhasil 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 Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki tingkat masih rendah dalam hal peningkatan pengayaan

referensi mengajar. Memiliki koleksi referensi mengajar, masih dalam tingkat sedang. Masih rendah dalam hal keseringan akses bacaan ilmiah dari berbagai sumber. Memiliki tingkat sedang dalam hal pengembangan silabus dan instrumen pendukung. Memiliki tingkat sedang dalam hal ketepatan dan ketercukupan waktu mengajar. Memiliki tingkat sedang dalam hal pembangunan komitmen belajar dengan mahasiswa. Sudah memiliki tingkat tinggi dalam hal aplikasi konsistensi berperilaku etis. Sudah memiliki tingkat tinggi dalam hal aplikasi pembelajaran logis-dialogis di dalam kelas. Sudah memiliki tingkat tinggi dalam hal relasi proaktif-positif untuk membantu permasalahan yang dihadapi mahasiswa. Memiliki tingkat sedang dalam hal kepribadian terbuka, respek, toleran, dan humoris. Memiliki tingkat sedang dalam hal pemberian tugas terstruktur dan menantang. Masih rendah dalam hal pemberian umpan balik dan koreksi konstruktif atas tugas-tugas yang dibuat mahasiswa. Memiliki tingkat sedang dalam hal menemukan implikasi penanaman nilai-nilai untuk perbaikan kehidupan mahasiswa.

Dalam bidang penelitian, dosen di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta memiliki tingkat sedang dalam hal pemanfaatan waktu luang untuk keilmuan. Masih rendah dalam hal keseringan terlibat pada forum ilmiah. Masih rendah dalam hal intensitas keterlibatan pada forum ilmiah. Memiliki tingkat sedang dalam hal keseringan melakukan penelitian. Masih rendah dalam hal motivasi akademik sebagai pertimbangan utama dalam menulis dan meneliti. Memiliki tingkat sedang dalam hal tingkat keketatan kompetisi pengajuan dana penelitian. Masih rendah dalam hal tindak lanjut pemanfaatan hasil penelitian. Masih rendah dalam hal keseringan pemuatan artikel jurnal. Masih rendah dalam hal keseringan penulisan dan penerbitan buku ilmiah. Terakhir, memiliki tingkat

sedang dalam hal perilaku kejujuran ilmiah.

Pada Tahun Kedua (2012), penelitian ini berhasil menggali model pengembangan kultur akademik yang secara tepat dapat diterapkan di kemudian hari di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta. 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 Fakultas Ilmu Pendidikan. Berikut ini poin-poin penting yang dapat dijadikan sebagai input model pengembangan kultur akademik.

Pengembangan kultur akademik

Sangat memerlukan keteladanan 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.

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 sebagaimana dipaparkan dalam kajian teori bab dua di muka. Menurut Kotter, 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.

Lebih mudah dalam mengembangkan kultur 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 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.

Pentingnya sosialisasi

Secara berulang-ulang dan melekat dalam diri civitas akademika 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.

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*.

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 pengembangan kultur akademik ini.

Pentingnya unit khusus yang terpisah dari jabatan struktural yang memiliki tugas spesialis yakni melakukan sosialisasi dan *law enforcement* terhadap etika dan aturan akademik yang telah disepakati oleh warga fakultas.

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.

PENUTUP

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 memerlukan keteladan dari sosok figur yang dapat dijadikan sebagai contoh, yaitu dari pimpinan formal fakultas dan jurusan, ataupun figur informal yang berasal dari

dosen senior yang telah memiliki jenjang jabatan akademik atau kepangkatan yang lebih tinggi. Dengan demikian peran contoh dari pimpinan dan dosen senior amat penting dalam pengembangan kultur akademik tersebut.

Kedua, wujud peran yang dapat dilakukan oleh pimpinan fakultas dan dosen senior adalah dengan memulai dari dirinya mengembangkan kultur yang bersifat positif, bukan sebaliknya kultur yang negatif, sehingga akan muncul kultur baru yang lebih baik. *Ketiga*, strategi efektif untuk mengembangkan kultur akademik adalah dimulai dari yang sederhana (*simple*), nyata (*visible*), mudah (*feasible*), mungkin (*possible*), dan dapat atau pantas diterima (*passable*). *Keempat*, diperlukan upaya sosialisasi secara berulang-ulang dan melekat dalam diri civitas akademika di lingkungan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Yogyakarta 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 pengembangan kultur akademik tersebut.

Ketujuh, perlunya ada unit atau lembaga khusus yang terpisah dari jabatan struktural yang memiliki tugas spesialis yakni melakukan sosialisasi dan *law enforcement* 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.

Untuk itu, beberapa saran yang dapat direkomendasikan sehubungan dengan kesimpulan penelitian ini kepada pihak-pihak terkait 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 yang bertugas sebagai pengembang, sosialisasi, dan penjaga kemajuan kultur akademik sudah mendesak untuk dibentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Djemari Mardapi. (2004). *Kultur Sekolah*. Diakses dari *Jip.pakjateng.go.id*. pada 27 Oktober 2007.
- Farida Hanum dkk. (2011). *Model Peningkatan Kultur Akademik di Lingkungan FIP UNY* Laporan Penelitian Tahun-1. Yogyakarta: UNY.
- Geertz, Clifford. (1973). *The Interpretation of Cultures: Selected Essays*. New York: Basic Books, Inc. Publishers.
- Nana Syaodih. (2005). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Pasca UPI dan Rosda.
- Stolp, Stephen, and Stuart C. Smith. (1995). *Transforming School Culture*. Oregon: Eric Clearing House on Educational Management University of Oregon.