

BUDAYA PENYELIDIKAN DI UNIVERSITI NEGERI MAKASSAR

MUHAJIR

UNIVERSITI TEKNOLOGI MALAYSIA

BUDAYA PENYELIDIKAN DI UNIVERSITI NEGERI MAKASSAR

MUHAJIR

Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi
syarat penganugerahan ijazah
Doktor Falsafah (Pengurusan dan Pentadbiran)

Fakulti Pendidikan
Universiti Teknologi Malaysia

NOVEMBER 2014

DEDIKASI

Hasil karya ini saya dedikasikan buat:

Keluarga tersayang,

Ayahanda Hj. Abdul Rasyid dan Ibundaku Hjh. Fatimah
Yang sentiasa mendoakan kejayaan anak-anaknya.

Isteriku Firdha Handayani, S.E yang sentiasa memberi dorongan dan
menaikkan semangat dalam penyelesaian pengajian ini.

Buat kakak beradikku Hjh. Nurjannah, Nurlinang, Nur Hasanah, jutaan terima kasih
atas bantuan dan turut mendoakan keberhasilan ini serta dukungan moral yang tiada
putus dan hentinya.

Anakku, Durar Safaraz tersayang yang sabar dan merelakan Bapak
menuntut ilmu di negeri jiran.

“KEJAYAAN INI MILIK KITA BERSAMA”

PENGHARGAAN

Syukur alhamdulillah ke hadirat Allah SWT atas rahmat, hidayah dan redhanya tesis ini dapat disempurnakan dengan jayanya mengikut perancangan yang telah ditetapkan.

Penghargaan ini khas ditujukan kepada Prof. Madya Dr. Hj. Mohd Anuar Bin Abdul Rahman yang dipertanggungjawabkan sebagai penyelia dan pembimbing sehingga tesis ini dapat disiapkan dengan sempurna. Penghargaan tidak terhingga turut diberikan kepada Dekan Fakulti Pendidikan, Timbalan Dekan, dan Prof. Madya Dr. Lokman Bin Mohd. Tahir serta semua Pensyarah, Staf, semua pihak yang telah memberikan bimbingan dan tunjuk ajar yang amat bernilai dan bermanfaat dalam proses mencari ilmu di Universiti Teknologi Malaysia ini.

Tidak dilupakan pula penghargaan dan ucapan terima kasih kepada bahagian tajaan Pejabat Gabenor provinsi Sulawesi Selatan Bapak Dr. Hj. Syahrul Yasin Limpo, S.H., M.Si., M.H yang telah memberikan kewangan sehingga berjayanya tesis ini. Terima kasih juga kepada rakan-rakan mahasiswa daripada provinsi Sulawesi Selatan khususnya kepada rakan-rakan Lontara Study Club yang telah menyokong sehingga penulisan tesis ini telah siap.

Akhirnya, sekali kepada mereka yang terlibat secara langsung atau secara tidak langsung, mereka yang mendoakan sehingga tesis ini dapat diselesaikan dan diucapkan terima kasih.

ABSTRAK

Institusi pengajian tinggi di semua negara mengiktiraf budaya penyelidikan sebagai satu aspek yang memainkan peranan penting untuk mempertingkatkan aktiviti penyelidikan di universiti. Pelbagai usaha telah dijalankan oleh Universiti Negeri Makassar (UNM) untuk mempertingkatkan tahap produktiviti penyelidikan. Namun begitu, usaha ini sukar dicapai sekiranya tidak ada asas dan sokongan oleh budaya penyelidikan yang kuat. Oleh itu, satu kerangka strategi diperlukan untuk membina budaya penyelidikan yang sebenar. Kajian ini bertujuan untuk meneroka amalan budaya penyelidikan berasaskan aspek nilai, norma dan perilaku individu yang merujuk kepada falsafah, peraturan dan iklim persekitaran UNM di Makassar, Indonesia. Kaedah kualitatif telah digunakan dalam kajian ini. Seramai 22 orang responden yang terdiri daripada 12 orang dalam kalangan kepimpinan universiti iaitu Canselor, dekan fakulti, pengarah program pascasiswazah dan ketua institusi penyelidikan, dan 10 orang pensyarah kanan dan pensyarah muda. Mereka telah dipilih berdasarkan persampelan bertujuan. Kajian ini menggunakan triangulasi sumber data. Data temu bual dianalisis dengan perisian Nvivo versi 8; data dokumen dianalisis menggunakan dua tahap, iaitu analisis kandungan dan perisian software Nvivo versi 8; sementara data pemerhatian dianalisis menggunakan kaedah analisis model interaktif. Dapatan kajian menunjukkan pelaksanaan penyelidikan belum diasaskan kepada nilai budaya, dan belum merujuk kepada satu norma budaya. Sehingga, perilaku individu dalam bentuk aktiviti penyelidikan belum terbentuk sebagai satu amalan budaya penyelidikan. Oleh itu, budaya penyelidikan di UNM masih berada pada kedudukan yang belum mantap, iaitu di peringkat pertumbuhan (*grow*), pembangunan (*develop*) dan pemupukan (*nurture*). Walaupun demikian, budaya penyelidikan di UNM telah melepasi tahap pewujudan (*create*). Enam elemen utama sebagai kerangka polisi strategik yang perlu dilaksanakan oleh UNM, iaitu menyokong pembinaan budaya penyelidikan serta berkomitmen menjadikan UNM sebagai pusat penyelidikan yang cemerlang, mempertingkatkan kapasiti institusi penyelidikan UNM kepada pelbagai jenis ilmu untuk memperluas pengetahuan berasaskan penyelidikan, menggalakkan hubungan pengajaran dengan penyelidikan, menggalakkan dan memperkasakan tenaga akademik untuk melaksanakan penyelidikan dan menyebarkan hasil penyelidikan untuk pembangunan ilmu pengetahuan, mengurangkan pelbagai halangan dalam pelaksanaan penyelidikan, dan membangunkan sistem pengkomersilan penyelidikan. Kajian ini menyumbang gagasan dan arah tuju kepada pelbagai pihak untuk memperkukuhkan budaya penyelidikan di persekitaran universiti.

ABSTRACT

Higher education institutions in all countries recognize a research culture as one aspect that plays an important role to enhance research activities at the universities. Various efforts have been carried out by Makassar State University (UNM) to improve the level of research productivity. However, these efforts are difficult to achieve without the establishment and support from a strong research culture. Thus, a strategic framework is needed to build an actual research culture. This study is to explore the implementations of the research culture which is based on values, norms and individual behavior aspects which refers to the philosophy, rules and research environment atmosphere at UNM Makassar, Indonesia. The qualitative method is used in this study. A total of 22 respondents consisting of 12 top management of the university are chancellors, deans, heads of research center, and 10 senior and junior lecturers. They are selected based on purposive sampling. This study uses triangulation of data sources. Interviewed data are analyzed using NVivo software; document are analyzed using two levels i.e. content analysis and NVivo software; while observational data are analyzed using interactive model analysis. The findings show that the implementations of research activity are not based on values and norms culture. Consequently, the individual behavior aspect in the research culture activities has not been formed as a practical research culture. The study reveals that research culture at UNM is still in the strengthening position, at the level of growth, development and nurturing. Nevertheless, the research culture at UNM has passed the level of create. Six key elements in strategic framework policy that have to be implemented by UNM are to support the construction of research culture and commit to support UNM as a excellence research center; to enhance the capacity of UNM research center in various deciplines and expand the knowledge-based research; to promote teaching and research nexus; to encourage and empower lecturers to conduct research and disseminate research findings for the knowledge development; to reduce the obstacles in the implementation of research, and to develop the research commercialization. This study contributes some ideas and directions to various elements in strengthening a strong research culture in the environment of university.

ISI KANDUNGAN

BAB	PERKARA	MUKA SURAT
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ABSTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	ISI KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xv
	SENARAI RAJAH	xvi
	SENARAI LAMPIRAN	xvii
	SENARAI SINGKATAN	xviii
1.	PENDAHULUAN	1
	1.1 Pengenalan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	12
	1.4 Objektif Kajian	13
	1.5 Persoalan Kajian	15
	1.6 Rasional Kajian	16
	1.7 Paradigma Kajian Kualitatif	17
	1.7.1 Ontologi Kajian Budaya Penyelidikan	18
	1.7.1.1 Definisi Konsep	18
	1.7.1.2 Definisi Operasional	20
	1.7.2 Epistemologi Budaya Penyelidikan	21
	1.7.2.1 Kerangka Teori Kajian	22

1.7.2.2 Kerangka Konsep Kajian	29
1.7.3 Metodologi Kajian	33
1.7.3.1 Alat Kajian	33
1.8 Kepentingan Kajian	33
1.8.1 Kepentingan Kajian Bagi Universiti	34
1.8.2 Kepentingan Kajian Bagi Negara Indonesia	34
1.8.3 Kepentingan Kajian Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan	35
1.9 Skop Kajian	35
1.9.1 Fokus Kajian	36
1.9.2 Lokasi Kajian	36
1.10 Rumusan	37
2. SOROTAN KAJIAN	38
2.1 Pengenalan	38
2.2 Latar Belakang UNM	39
2.3 Budaya Penyelidikan	42
2.4 Falsafah Organisasi dan Nilai Budaya Penyelidikan	51
2.4.1 Falsafah Organisasi	53
2.4.2 Nilai Budaya	55
2.5 Peraturan Organisasi dan Norma Budaya Penyelidikan	58
2.5.1 Peraturan Organisasi	59
2.5.2 Corak Budaya	61
2.5.3 Norma Budaya	63
2.6 Keadaan Persekitaran Organisasi dan Perilaku Budaya	65
2.6.1 Keadaan Persekitaran Organisasi	65
2.6.1.1 Hubungan Interaksi	66
2.6.1.2 Keadaan Fizikal Persekitaran Organisasi	68
2.6.1.3 Bentuk Tradisi	68
2.6.2 Perilaku Budaya	69
2.7 Pertukaran Budaya	71
2.7.1 Visi Kepimpinan	72
2.7.2 Kawalan Kualiti Akademik	73

2.7.3	Inovasi	73
2.7.4	Belajar Secara Organisasi dan Perseorangan	74
2.7.5	Menghormati Ahli Organisasi dan Rakan Kerja	74
2.7.6	Responsif	75
2.7.7	Kawalan Sistem Melalui Pengetahuan	75
2.7.8	Tanggungjawab Kepada Persekitaran Masyarakat	76
2.7.9	Berorientasikan Pada Hasil	76
2.7.10	Perspektif Sistem	77
2.8	Kajian Lepas Ke Atas Budaya Penyelidikan	77
2.9	Klasifikasi Tahap Budaya Penyelidikan	80
2.9.1	Tahap Budaya Penyelidikan	82
2.10	Rumusan	85
3.	METODOLOGI KAJIAN	86
3.1	Pengenalan	86
3.2	Reka Bentuk Kajian	87
3.2.1	Kajian Kualitatif	89
3.2.2	Kajian Kes	92
3.2.3	Triangulasi Sumber Data	93
3.3	Lokasi dan Tempat Pelaksanaan Kajian	95
3.3.1	Lokasi Kajian	96
3.3.2	Tempat Kajian	96
3.4	Kriteria Pilihan Peserta Kajian Temu bual	97
3.5	Teknik Pengumpulan Data	99
3.5.1	Temu bual	100
3.5.1.1	Protokol Temu bual	101
3.5.2	Pemerhatian	103
3.5.2.1	Protokol Pemerhatian	105
3.5.3	Analisis Dokumen	106
3.5.3.1	Protokol Dokumen	108
3.6	Kesahan dan Kebolehpercayaan	108
3.6.1	Pengesahan Pakar	109
3.6.2	Kajian Rintis	112

3.6.3	Triangulasi Sumber Data	112
3.7	Teknik Analisis Data	114
3.7.1	Analisis Temu bual	115
3.7.2	Analisis Dokumen	120
3.7.3	Organisasi Data Pemerhatian	124
3.8	Etika Penyelidikan	126
3.9	Rumusan	127
4.	ANALISIS DATA DAN KEPUTUSAN KAJIAN	129
4.1	Pengenalan	129
4.2	Faktor Demografi Peserta Kajian	130
4.2.1	Peserta Temu bual Kategori Pemimpin	130
4.2.2	Peserta Temu bual Kategori Pensyarah	131
4.3	Nilai Budaya Penyelidikan dalam Falsafah Penyelidikan UNM	133
4.3.1	Andaian Asas Pemimpin dalam Pembinaan Penyelidikan di UNM	133
4.3.1.1	Realisasi Visi dan Misi	134
4.3.2	Andaian Asas Pensyarah dalam Pelaksanaan Penyelidikan di UNM	147
4.3.2.1	Aktiviti Penyelidikan Merupakan Fungsi Pengajian Tinggi (Tridarma)	147
4.3.2.2	Aktiviti Penyelidikan Merupakan Tuntutan Pekerjaan	148
4.3.3	Asas Pembangunan Program Penyelidikan	149
4.3.3.1	Menyusun Program Penyelidikan Berasaskan Permasalahan yang Berlaku di Masyarakat	150
4.3.3.2	Menyusun Program Penyelidikan Berasaskan Pembangunan Ilmu Pengetahuan	151
4.3.4	Prinsip Pelaksanaan Penyelidikan bagi Pensyarah di UNM	153
4.3.4.1	Aktiviti Penyelidikan Bertujuan untuk Peningkatan Pangkat Akademik	154

4.3.4.2	Aktiviti Penyelidikan Bertujuan untuk Pembangunan Ilmu Pengetahuan	155
4.4	Norma Budaya Penyelidikan dalam Peraturan Penyelidikan UNM	158
4.4.1	Peraturan dan Tindakan Penyelidikan	159
4.4.2	Penganugerahan Penyelidikan	161
4.4.3	Corak Pembinaan Kemahiran Penyelidikan	163
4.4.3.1	Bengkel Penyelidikan	164
4.4.3.2	Seminar Penyelidikan	166
4.4.4	Strategi Mempertingkatkan Penerbitan Sainifik	167
4.4.4.1	Memaksima Fungsi Kumpulan Jurnal pada Setiap Fakulti	168
4.4.4.2	Memotivasikan dan Menggalakkan Penerbitan Hasil Penyelidikan	169
4.4.4.3	Membuat Lawatan Keluar Negara	171
4.5	Perilaku Budaya Penyelidikan dalam Persekitaran Penyelidikan	175
4.5.1	Pentadbiran Penyelidikan di UNM	175
4.5.2	Keadaan Persekitaran Kampus UNM	178
4.5.2.1	Kampus UNM Gunungsari	179
4.5.2.2	Kampus UNM Parantambung	183
4.5.2.3	Kampus UNM Bantabantaeng	183
4.5.2.4	Kampus UNM Tidung	184
4.5.3	Bentuk Tradisi Penyelidikan yang Berlaku di UNM	184
4.5.4	Menggalakkan Aktiviti Penyelidikan Secara Berterusan	186
4.5.4.1	Memberikan Bantuan Kewangan Penyelidikan	186
4.5.4.2	Membuat Penyelarasan dan Latihan Penyelidikan	187
4.6	Halangan dan Cabaran Pelaksanaan Penyelidikan di UNM	191
4.6.1	Halangan dalam Pelaksanaan Penyelidikan	191
4.6.2	Cabaran dalam Pelaksanaan Penyelidikan	203

4.7	Rumusan	204
5.	RUMUSAN, PERBINCANGAN DAN CADANGAN	205
5.1	Pengenalan	205
5.2	Rumusan Dapatan Kajian	206
5.3	Perbincangan	208
5.3.1	Nilai Budaya Penyelidikan dalam Falsafah Penyelidikan UNM	208
5.3.1.1	Andaian Asas Pimpinan dalam Pembinaan Penyelidikan di UNM	210
5.3.1.2	Andaian Asas Pensyarah dalam Pelaksanaan Penyelidikan di UNM	215
5.3.1.3	Asas Pembangunan Program Penyelidikan di UNM	217
5.3.1.4	Prinsip Penyelidikan yang dipegang oleh Pensyarah di UNM	219
5.3.2	Norma Budaya Penyelidikan dalam Peraturan UNM	221
5.3.2.1	Peraturan Penyelidikan yang Berlaku di UNM	221
5.3.2.2	Tindakan Penyelidikan yang Berlaku di UNM	222
5.3.2.3	Penganugerahan Penyelidikan Berlaku di UNM	223
5.3.2.4	Corak Pembinaan Kemahiran Penyelidikan di UNM	224
5.3.2.5	Strategi Mempertingkatkan Penerbitan Sainifik	225
5.3.3	Perilaku Budaya Penyelidikan dalam Persekitaran Penyelidikan UNM	227
5.3.3.1	Pentadbiran Penyelidikan di UNM	227
5.3.3.2	Keadaan Persekitaran Penyelidikan UNM	228
5.3.3.3	Tradisi Penyelidikan di UNM	230

5.3.3.4	Menggalakkan Aktiviti Penyelidikan Secara Berterusan	231
5.3.4	Halangan dan Cabaran Pelaksanaan Penyelidikan	231
5.3.4.1	Halangan Pelaksanaan Penyelidikan di UNM	232
5.3.4.2	Cabaran Pelaksanaan Penyelidikan di UNM	238
5.4	Asas Pembentukan Kerangka Strategi Pembinaan Budaya Penyelidikan di UNM	239
5.4.1	Kerangka Strategi Pembinaan Budaya Penyelidikan di UNM	241
5.4.1.1	Menyokong Pembinaan Budaya Penyelidikan serta Berkomitmen Menjadikan UNM sebagai Pusat Penyelidikan yang Cemerlang (polisi-I)	242
5.4.1.2	Mempertingkatkan Kapasiti Institusi Penyelidikan kepada Pelbagai Jenis Ilmu untuk Meluaskan Pengetahuan Berasaskan Penyelidikan (polisi-II)	247
5.4.1.3	Menggalakkan Perhubungan Pengajaran Dan Penyelidikan (polisi-III)	248
5.4.1.4	Menggalakkan dan Memperkasakan Pensyarah untuk Melaksanakan Penyelidikan dan Menyebarluaskan Hasil Penyelidikan untuk Pembangunan Ilmu Pengetahuan (polisi-IV)	250
5.4.1.5	Mengurangkan Pelbagai Halangan dalam Pelaksanaan Penyelidikan (polisi-V)	252
5.4.1.6	Membangunkan Sistem Pengkomersilan Penyelidikan (polisi-VI)	255
5.5	Implikasi dan Cadangan	257
5.5.1	Implikasi Kepada Universiti	258
5.5.2	Implikasi Kepada Negara Indonesia	259

5.5.3	Implikasi Kepada Pembangunan Ilmu Pengetahuan	259
5.6	Cadangan Kajian Lanjutan	260
5.7	Penutup	261
RUJUKAN		262
Lampiran A- N		282 - 296

SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Kriteria dan bilangan peserta kajian temu bual	99
3.2	Pengumpulan data dokumen	107
3.3	Soalan temu bual kategori pemimpin yang dihilangkan dalam validasi pakar	110
3.4	Soalan temu bual kategori pensyarah yang dihilangkan dalam validasi pakar	111
3.5	Triangulasi sumber data	113
3.6	Transkripsi data temu bual	118
3.7	Pengorganisasian transkripsi data temu bual	118
3.8	Organisasi data dokumen dalam analisis kandungan	123
3.9	Pemaparan data pemerhatian	125
4.1	Latar Belakang peserta kajian kategori pemimpin	131
4.2	Latar belakang peserta kajian kategori pensyarah	132
4.3	Hasil penyelidikan kategori geran bersaing	139
4.4	Hasil penerbitan saintifik kategori jurnal	173

SENARAI RAJAH

NO. RAJAH	TAJUK	MUKA SURAT
1.1	Kerangka teori kajian	29
1.2	Kerangka konsep kajian	32
2.1	Klasifikasi tahap budaya penyelidikan	84
3.1	Tahap pelaksanaan kajian budaya penyelidikan	89
3.2	Operasi triangulasi kaedah dan sumber data	95
3.3	Carta analisis data program Nvivo	117
3.4	Koding petikan dan transkripsi	119
3.5	Penetapan tema	120
3.6	Organisasi dan analisis data model interaktif	126
4.1	Nilai budaya penyelidikan dalam falsafah Penyelidikan UNM	157
4.2	Norma budaya penyelidikan dalam peraturan penyelidikan UNM	174
4.3	Perilaku budaya penyelidikan dalam persekitaran penyelidikan UNM	190
4.4	Halangan dalam pelaksanaan penyelidikan UNM	202
5.1	Model kerangka strategi menumbuhkan budaya penyelidikan di UNM	256
5.2	Implementasi model kerangka strategi menumbuhkan budaya penyelidikan di UNM	257

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan daripada UTM	282
B	Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan daripada Pemerintah Sulawesi Selatan Indonesia	283
C	Surat Kebenaran Menjalankan Penyelidikan daripada Universitas Negeri Makassar	284
D	Borang Pengesahan Pakar 1	285
E	Borang Pengesahan Pakar 2	286
F	Kebenaran Temu bual	287
G	Protokol Temu Bual Kategori Pemimpin	288
H	Protokol Temu Bual Kategori Pensyarah	289
I	Format Pemerhatian Fizikal	290
J	Format Pemerhatian Bukan Fizikal	291
K	Borang Pengesahan Transkripsi	293
L	Coding Summary Report Nvivo	294
M	Jadual Matrik Analisis Dokumen	295
N	Pembinaan Kemahiran dalam Bentuk Bengkel dan Seminar	296

SENARAI SINGKATAN DAN ISTILAH

DITJEN	-	Direktorat Jenderal
DIKTI	-	Direktorat Pendidikan Tinggi
IPT	-	Institusi Pengajian Tinggi
UNM	-	Universiti Negeri Makassar
KASUBAG	-	Kepala Sub Bagian
KEMENDIKBUD	-	Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan
KESBANG	-	Kesatuan Bangsa
DPPM	-	Direktur Penyelidikan dan Pengabdian Masyarakat
EDI	-	Education Development Indeks
SUL-SEL	-	Sulawesi Selatan
IKIP	-	Institusi Keguruan dan Ilmu Pendidikan
LPTK	-	Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan
LITBANG	-	Penelitian dan Pengembangan
SK	-	Surat Keputusan
PTIP	-	Pengajian Tinggi dan Ilmu Pengetahuan
PNBP	-	Penerimaan Negara Bukan Pajak
LEMLIT	-	Lembaga Penelitian
WITA	-	Waktu Indonesia Tengah
PPs	-	Program Pascasarjana
SKS	-	Satuan Kredit Semester

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi pada era globalisasi melalui hasil penyelidikan daripada Institusi Pengajian Tinggi (IPT) merupakan salah satu aspek penting yang telah menjadi perhatian sebagai satu isu bagi negara maju mahupun negara sedang membangun (Altbach, 2009; Harvey, Goldstein & Karin, 2010; Power, 2000). Bagi Sanyal dan Varghese (2006), aktiviti penyelidikan bagi IPT di negara maju didapati lebih baik berbanding dengan negara sedang membangun. Keadaan berkenaan disokong oleh Hazelkorn (2005) yang menyatakan bahawa pembangunan penyelidikan telah menjadi sebahagian daripada program dan perancangan pembangunan ekonomi bagi negara maju, manakala pembangunan penyelidikan bagi negara yang sedang membangun masih berada pada tahap pembangunan pengetahuan secara universal.

Institusi pengajian tinggi sama ada di negara maju mahupun negara sedang membangun mengiktiraf bahawa aspek penyelidikan merupakan bahagian penting dan menjadi satu tanggungjawab kewujudan IPT itu sendiri (Cohn, Sherrie & Santos, 1989; Connell, 2004; Umakoshi & Altbach, 2004). Meskipun begitu, bagi setiap institusi pengajian tinggi di negara sedang membangun mahupun negara maju mempunyai persoalan yang berbeza dalam membangunkan penyelidikannya. Di Indonesia, pembangunan penyelidikan bagi setiap IPT masih berasaskan kepada pemenuhan keperluan sebagai bahagian daripada persediaan untuk menghadapi

cabaran isu globalisasi (Sanderson, 2002; Soejatminah, 2009; Zemsky, 2006). Bagi Marginson (2000; 2008), isu global bagi IPT sekarang ini iaitu pengantarabangsaan IPT dan penyelenggaraan universiti penyelidikan serta universiti keusahawanan.

Selari dengan hal itu, pelbagai usaha dan upaya yang telah dijalankan oleh kerajaan Indonesia dalam mempertingkatkan tahap produktiviti penyelidikan dan penulisan ialah dengan mewajibkan penerbitan saintifik bagi setiap graduan sama ada pada peringkat sarjana muda mahupun bagi peringkat Sarjana dan Doktor Falsafah (Dikti, Kementrian & Presiden, 2012). Namun begitu, usaha berkenaan adalah sukar dijalankan dan dicapai sekira tidak diasaskan dan disokong oleh budaya penyelidikan yang sebenarnya. Keadaan berkenaan diterangkan oleh Bland dan Ruffin (1992), bahawa budaya penyelidikan yang kuat boleh memberikan kesan positif dalam mempertingkatkan produktiviti penyelidikan.

Bagi Universiti Negeri Makassar (UNM), dalam menghadapi pelbagai cabaran dan isu sama ada di peringkat global, nasional mahupun tempatan, dianggap perlu untuk membuat penambahbaikan dalam mempertingkatkan produktiviti penyelidikan melalui pengukuhan budaya penyelidikan. Budaya penyelidikan yang sebenar diyakini boleh mempertingkatkan produktiviti penyelidikan (Asmawi, 2005; Kompas. 2011, 2012c). Selari dengan itu, pembangunan budaya penyelidikan di UNM dianggap perlu dan penting untuk dijalankan bagi menyokong bagi UNM dalam mendapatkan status universiti penyelidikan (UNM, 2002).

Seterusnya, kajian pembangunan budaya penyelidikan UNM dijalankan dengan merujuk kepada elemen kajian budaya organisasi yang mengandungi aspek falsafah organisasi, peraturan dan iklim persekitaran organisasi (Schein, 2010). Ketiga elemen berkenaan diubah suai ke dalam konsep budaya penyelidikan, sehingga ketiga elemen organisasi itu dimaksudkan untuk mengenal pasti elemen budaya yang merangkumi nilai, norma dan perilaku yang merupakan asas kepada budaya penyelidikan. Dengan demikian, secara keseluruhannya budaya penyelidikan boleh dikenal pasti. Selain daripada itu, kajian ini juga mengenal pasti halangan-halangan dan cabaran yang dihadapi oleh UNM untuk membangunkan budaya penyelidikan.

1.2 Latar Belakang Masalah

Dunia institusi pengajian tinggi (IPT) dalam pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pelbagai aktiviti dalam era globalisasi tetap merupakan sebuah cabaran dan isu penting yang strategis (Altbach, 2009; Coaldrake & Stedman, 1999; Feldman & Desrochers, 2003; Harvey *et al.*, 2010). Menurut Kohl (2006), pengantarabangsaan IPT telah menjadi satu isu global sama ada bagi negara maju mahupun negara yang sedang membangun dalam pelbagai jenis ilmu melalui penyebaran daripada hasil pengajaran dan penyelidikan. Oleh itu, pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi daripada persekitaran IPT secara global telah memunculkan persaingan di antara IPT.

Mengikut Feldman dan Desrochers (2003), persaingan dalam persekitaran IPT merupakan sebuah persaingan inovasi melalui hasil penyelidikan. Keadaan berkenaan juga diterangkan oleh pengkaji-pengkaji lain (Marginson & Wende, 2007; Mohrmana, Mab & Bake, 2008; Nedevea, Georghiou & Halfpenny, 1999) yang turut berpandangan bahawa sistem inovasi hasil penyelidikan dalam persekitaran IPT telah berkembang sesuai dengan keperluan masyarakat global. Namun begitu, IPT bukan hanya sebagai satu tempat penyebaran ilmu pengetahuan melalui pelbagai bentuk pengajaran tetapi juga merupakan sebagai salah satu tempat sumber inovasi bagi kemajuan suatu negara dalam menghasilkan satu-satu penyelidikan.

Selari dengan itu, John (2001) dan Porter (2003) pula mengatakan bahawa peranan penyelidikan dalam era globalisasi bagi IPT secara langsung menggalakkan setiap negara untuk bersaing dalam merebut pasaran dunia dalam usaha mengekalkan pertumbuhan ekonominya. Sehingga, Kim (2005) menjelaskan bahawa isu daripada globalisasi dalam IPT merupakan sebuah isu penting dan mesti ditindak balas dengan melaksanakan inovasi melalui penyelidikan yang berterusan. Oleh itu, aktiviti penyelidikan yang berterusan mesti digalakkan untuk setiap IPT.

Menerusi inovasi melalui hasil penyelidikan, sistem inovasi bagi suatu negara adalah merujuk kepada pembangunan potensi tempatan dengan mengambil kira pendekatan sosial budaya tempatan merupakan satu cabaran dan isu penting bagi

menggalakkan percepatan pembangunan tempatan. Ia perlu dilaksanakan oleh IPT di setiap wilayah melalui penyelidikan (Gunasekara, 2006; Hershock & Hawkins, 2007; Kohl, 2006). Inovasi melalui hasil penyelidikan oleh IPT di setiap wilayah akan berpeluang membuka kekuatan daya saing bagi wilayah berkenaan, tetapi peranan IPT di setiap wilayah perlu lebih responsif ke atas keadaan dan keperluan tempatan IPT berkenaan (Hazelkorn, 2005; John, 2001; Kim, 2005). Sehingga masyarakat boleh merasai manfaat kewujudan IPT. Bagaimanapun, pembangunan potensi tempatan melalui penyelidikan daripada setiap IPT sukar untuk diwujudkan sekiranya tidak disokong oleh budaya penyelidikan yang sebenarnya (Altbach, 2009; Shin, 2009; Zemsky, 2006).

Mengikut Golden (1992), IPT di setiap negara perlu membuat pengukuhan dalam bidang penyelidikan dalam membina budaya penyelidikan serta inovasi yang merupakan kata kunci dalam memberikan tindak balas bagi cabaran dan isu globalisasi IPT. Perkara berkenaan diasaskan bahawa tahap kebajikan masyarakat suatu negara tidak lagi ditentukan oleh kekayaan sumber alam mahupun ketersediaan tenaga kerja, tetapi lebih ditentukan oleh tahap kualiti sumber manusia dan daya saing serta produktiviti masyarakatnya yang diukur melalui kreativiti dan inovasi hasil penyelidikan IPT suatu negara (Feldman & Desrochers, 2003; Hazelkorn, 2005).

Selain itu, perkembangan IPT dalam era globalisasi serta kewujudannya mempunyai peranan strategik dalam pelbagai sektor (Altbach, 2009). Keadaan ini memunculkan kembali wacana penyelenggaraan universiti penyelidikan dalam konteks perkongsian antara IPT dengan dunia industri serta pihak kerajaan (Marginson, 2008; Marginson & Wende, 2007). Perkara berkenaan telah diterangkan oleh Turk, Bicakci dan Brint (2005) yang menganggap secara konsep, penyelenggaraan universiti penyelidikan bertumpu kepada penyelidikan yang berasaskan kepada keperluan pihak masyarakat, kerajaan, industri melalui perkongsian antara pembekal sumber manusia, pembekal pengetahuan dan teknologi serta pembekal modal dan pembuat polisi. Oleh itu, penyelenggaraan universiti penyelidikan yang merupakan wujud nyata dalam IPT yang berasaskan

penyelidikan perlu ditindak balas secara institusi mahupun secara individu melalui penglibatannya melalui pengukuhan aktiviti penyelidikan yang berterusan.

Namun demikian, setiap IPT perlu menunjukkan kewujudannya sebagai salah satu tempat pembangunan pengetahuan dan teknologi. Bagi Brew (2010), ia menyatakan bahawa sebagai ciri daripada bentuk perwujudan IPT boleh dilihat daripada komitmennya kepada aktiviti saintifik yang merujuk kepada penciptaan dan pembangunan ilmu pengetahuan dalam pelbagai bentuk inovasi. Oleh itu, Harvey, Goldstein dan Karin (2010) menjelaskan bahawa komitmen daripada IPT juga boleh dilihat melalui penerbitan saintifik seperti jurnal, kertas persidangan dan artikel.

Secara luasnya, Green (2005) memandang bahawa pelbagai produk kreativiti yang dihasilkan melalui penyelidikan IPT menjadi sebuah maklumat mengenai kecemerlangan secara institusi dan sebagai salah satu bentuk promosi bagi IPT berkenaan. Seterusnya, bagi Buchmann dan Schwille (1983), Buchmann (1984) bahawa penerbitan saintifik daripada sebuah IPT melalui aktiviti penyelidikan juga merupakan salah satu bentuk pengakuan secara institusi dan perseorangan. Oleh itu, penerbitan saintifik dalam dunia akademik sebagai bukti fizikal konvensional dan sebuah karya yang diterbitkan melalui sebuah proses penciptaan dan pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi tidak boleh dinafikan.

Pada peringkat negara, Freedman (2006) menyatakan bahawa kewujudan dan imej sebuah IPT suatu negara dapat diukur dan dilihat daripada tahap produktiviti penyelidikannya melalui penerbitan saintifik kepada peringkat antarabangsa. Lebih terperinci lagi dinyatakan oleh Welker, Mark dan Cox (2006) bahawa pembangunan ilmu pengetahuan dan teknologi suatu negara sangat dipengaruhi oleh tahap kualiti dan kuantiti penerbitan saintifik melalui hasil penyelidikan yang dijalankan oleh IPT. Oleh itu, penerbitan saintifik merupakan sebuah cabaran yang perlu untuk ditindak balas melalui pengukuhan aktiviti penyelidikan daripada IPT setiap negara.

Di Indonesia, pelbagai siri tinjauan yang telah dijalankan oleh institusi penilai negara mengenai penerbitan saintifik, diantaranya iaitu SCImago Journal dan

Country Rank menempatkan negara Indonesia di bawah negara Singapore, Malaysia dan Thailand daripada skop rantau Asia Tenggara. Berasaskan hasil tinjauan penerbitan saintifik antarabangsa yang dikeluarkan oleh SCImago Journal dan Country Rank yang bermula pada tahun 2008, 2009, 2010. Pada tahun 2008 dan 2009, Singapura menduduki peringkat pertama dengan 12,068 dan 12,855 penerbitan saintifik. Seterusnya pada tahun 2010, Singapore telah menerbitkan karya saintifik hampir mencecah angka 14,000. Sementara itu, daripada tahun 2008 dalam penerbitan saintifik, Malaysia masih berada di bawah Thailand yang berada dalam angka sekitar 8,000. Akan tetapi, mulai tahun 2009, Malaysia telah mampu mengatasi negara Thailand dalam penerbitan sekitar dengan menerbitkan karya saintifik sebanyak 10,000. Bahkan, pada tahun 2010, Malaysia telah menerbitkan karya saintifik lebih daripada 14,000. Bilangan berkenaan telah melepasi kedudukan Singapura.

Data daripada SCImago Journal dan Country Rank pada tahun 2008, 2009 dan 2010 menerangkan bahawa negara Malaysia dianggap mempunyai kejayaan yang gemilang serta menunjukkan sesuatu pencapaian yang berbeza dan mampu membuat penerbitan saintifik dalam masa yang singkat serta dalam bilangan yang besar. Sesuatu perkara yang perlu difahami bahawa prestasi negara Malaysia menerusi IPT dalam penerbitan saintifik tidak hanya diraih begitu sahaja akan tetapi prestasi berkenaan dicapai dengan membuat penguatan daripada aktiviti penyelidikan dan penyelenggaraan universiti penyelidikan secara maksima sebagai sumber pembangunan pengetahuan dan teknologi (Kamaruzaman Jusoff, Siti Akmar Abu Samah & Abdullah, 2009; Habibah Ahmad, Hamzah Jusoh & Buang, 2001). Oleh itu, apabila satu negara ingin mempertingkatkan penerbitan saintifik yang merupakan salah satu ukuran kualiti pendidikan, maka ia perlu memperkukuhkan aktiviti penyelidikan dan penyelenggaraan universiti penyelidikan secara maksima. Namun demikian, pengukuhan aktiviti penyelidikan dan penyelenggaraan universiti penyelidikan perlu dan hendaklah disokong oleh sesebuah budaya penyelidikan dan penulisan yang kuat.

Berasaskan daripada keadaan berkenaan, secara ringkasnya kedudukan negara Indonesia dalam penerbitan saintifik di peringkat antarabangsa boleh

dikategorikan masih berada pada peringkat yang rendah berbanding dengan bilangan IPT di Indonesia sama ada universiti awam mahupun persendirian. Di Indonesia terdapat bilangan IPT sebanyak 3,016 yang merangkumi daripada 83 IPT awam, dan 2,933 institusi pengajian tinggi persendirian (Dikti, 2008). Secara keseluruhannya, IPT di Indonesia masih tertinggal dari segi penerbitan saintifik antarabangsa. Dengan demikian, berasaskan daripada data berkenaan penyelidikan merumuskan bahawa Indonesia perlu mengarahkan sebuah pembangunan budaya penyelidikan bagi menyokong dan menggalakkan aktiviti penyelidikan secara berterusan untuk memperoleh kedudukan yang bersaing dengan beberapa negara di rantau Asia Tenggara.

Menerusi perkara berkenaan, kedudukan Indonesia dalam penerbitan saintifik berada pada kedudukan yang sukar untuk bersaing secara global. Ini menyebabkan kerajaan Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (KEMENDIKBUD) dan Direktorat Pengajian Tinggi Indonesia (DITJEN DIKTI) mengeluarkan surat edaran pada tarikh 27 Januari tahun 2012 dengan nombor 152/E/T/2012 mengenai kemestian menerbitkan karya saintifik daripada setiap graduan bagi peringkat sarjana muda, peringkat sarjana dan peringkat kedoktoran sama ada pada peringkat nasional mahupun antarabangsa. Pekeliling berkenaan ditujukan kepada seluruh pimpinan IPT awam mahupun persendirian di seluruh Indonesia (Kompas, 2012c). Pekeliling berkenaan boleh dianggap sebagai satu usaha yang dibuat oleh kerajaan Indonesia dalam mengejar ketertinggalannya dalam penerbitan saintifik. Namun demikian, usaha kerajaan Indonesia dalam mempertingkatkan penerbitan saintifik dianggap akan berjaya apabila usaha disokong oleh setiap IPT melalui pembinaan dengan memperkukuhkan budaya penyelidikan dan penulisan yang kuat.

Sokongan IPT dalam mempertingkatkan penerbitan saintifik di Indonesia merupakan salah satu bentuk daripada kewujudan IPT bagi setiap wilayah di Indonesia. Dalam pelaksanaannya didapati pelbagai fenomena berkenaan dengan penyelenggaraan aktiviti penyelidikan. Salah satunya adalah aktiviti penyelidikan yang dilaksanakan para pensyarah hanya berasaskan kepada keperluan untuk kenaikan pangkat atau naik jawatan (Kompas, 2010, 2011; Suara Merdeka, 2011;

UNISBA, 2009). Fenomena lainnya, menerusi edisi Suara Pembaruan (1999), Lusua dan Anna (2012) mendapati sebahagian besar pensyarah di Indonesia menjalankan penyelidikan bukan untuk menghasilkan sesebuah inovasi dan penemuan baru yang menyumbang kepada pembangunan ilmu pengetahuan tetapi semata mata dijalankan untuk memperolehi pendapatan tambahan daripada wang geran penyelidikan yang ada.

Berasaskan kedua fenomena berkenaan, ini memberi implikasi aktiviti penyelidikan oleh pensyarah daripada IPT di Indonesia secara logiknya apabila pensyarah telah naik pangkat atau telah naik jawatan, maka aktiviti penyelidikan tidak lagi akan dijalankan (Kompas, 2010). Begitu juga bagi pensyarah yang telah memperolehi wang dari geran penyelidikan atau pensyarah berkenaan telah memiliki wang lebih, tidak berminat lagi menjadikan aktiviti penyelidikan berasaskan kepada kedua fenomena berkenaan, maka usaha kerajaan Indonesia dalam mempertingkatkan penerbitan saintifik tidak akan berjaya mencapai matlamatnya. Penerbitan saintifik boleh berjaya sekiranya nilai budaya yang ada dalam sebuah organisasi pendidikan dilaksanakan secara kukuh dan telus.

Merujuk kepada kedudukan negara Indonesia dalam perkara penerbitan saintifik di peringkat rantau Asia Tenggara, diperlukan sesebuah pembinaan budaya penyelidikan bagi setiap IPT sama ada IPT awam mahupun swasta (SCImago Journal & Country Rank pada tahun 2008, 2009 dan 2010), ini boleh memberikan kesan positif bagi usaha mempertingkatkan produktiviti penyelidikan dan penerbitan saintifik. Sejak tahun 2008, Indonesia hanya mampu menerbitkan jurnal saintifik sekitar 1,800 dan pada tahun 2009, pada tahun 2010, hanya mampu menerbitkan 2000 karya saintifik. Berasaskan data yang telah dikeluarkan oleh SCImago Journal & Country Rank dengan melihat daripada tiga tahun terakhir menunjukkan sebuah jarak yang cukup lebar antara negara Indonesia, Malaysia, Singapura dan Thailand. Sebuah jarak yang sukar untuk dicapai oleh Indonesia apabila tidak disokong oleh budaya penyelidikan pada setiap IPT di Indonesia termasuk di UNM.

Menerusi keadaan berkenaan, aktiviti penyelidikan sebegini menyebabkan sebuah IPT sulit untuk menyokong aktiviti penerbitan saintifik. Maka, Bland dan

Ruffin (1992) menyatakan bahawa salah satu faktor yang boleh memberikan pengaruh bagi penerbitan saintifik adalah dengan memperkukuhkan budaya penyelidikan dan penulisan yang kuat. Oleh itu, salah satu strategi bagi sebuah universiti untuk boleh bersaing dalam penerbitan saintifik adalah dengan memperkukuhkan budaya penyelidikan yang bermatlamat mempertingkatkan produktiviti penyelidikan (Asmawi, 2005; Dundar & Lewis, 1998; Fahmina Institute, 2010).

Secara khasnya, usaha UNM untuk membangunkan institusinya sebagai universiti pengajaran menjadi sebuah universiti penyelidikan, maka salah satu langkah yang perlu dilaksanakan UNM ialah membuat pengukuhan pada bidang penyelidikan (Studman, 2003; Universiti Teknologi Malaysia, 2010; Wibowo, 2011). Kajian budaya penyelidikan yang dilaksanakan Studman (2003) di Universiti Botswana sebagai universiti pengajaran merumuskan bahawa strategi dalam membina budaya penyelidikan yang kuat daripada persekitaran universiti Botswana sebagai institusi pengajian tinggi pengajaran menumpukan daripada lapan elemen iaitu (i) mengutamakan pada pembangunan kapasiti institusi penyelidikan daripada semua disiplin ilmu untuk memperdalam pengetahuan yang berasaskan penyelidikan, (ii) menggalakkan dan memperkasakan staf akademik untuk menetapkan, menjalankan dan menyampaikan pembangunan penyelidikan yang berkualiti, (iii) menetapkan universiti sebagai pusat penyelidikan yang unggul, (iv) mengutamakan pembangunan dan penggunaan sumber penyelidikan secara berkesan, (v) mempertingkatkan aktiviti penyelidikan siswazah pada peringkat universiti, (vi) memperkukuhkan dan menggalakkan hubungan antar pengajaran dan penyelidikan, (vii) mempertingkatkan kualiti hasil penyelidikan termasuk kesan dan tahap akauntabiliti, dan (viii) menetapkan dan mengaktifkan sistem komersil daripada hasil penyelidikan.

Mengikut pandangan berkenaan, pengkaji menguharaikan secara ringkasnya mengenai kedudukan budaya penyelidikan di UNM mengambilkira senarai staf akademik atau pensyarah yang bilangannya seramai 897 orang (UNM, 2010). Secara keseluruhannya, pensyarah berkenaan berada dalam sembilan fakulti untuk peringkat sarjana muda, dan 12 program studi untuk peringkat sarjana, serta tujuh program

studi untuk jinjang kedoktoran. Dengan meneliti bilangan penyelidikan yang terhasil daripada UNM melalui data DPPM DIKTI dengan bilangan staf akademik dan bilangan fakulti serta program studi untuk semua tahap melalui data UNM 2010, kedudukan budaya penyelidikan di UNM belum berada pada kedudukan yang kuat. Oleh itu, UNM dianggap perlu untuk membina budaya penyelidikan yang bermatlamat untuk menggalakkan penyelidikan secara berterusan.

Selari dengan itu, beberapa kajian yang boleh dijadikan rujukan pembandingan mengenai budaya penyelidikan yang dijalankan pengkaji sebelumnya seperti Pratt *et al.* (1999) di Universiti Waikato telah menyimpulkan bahawa pengembangan budaya penyelidikan yang kuat mesti (i) mengambil masa yang panjang, (ii) perancangan yang masak, dan (iii) sumber kuasa serta persekitaran yang sesuai. Seterusnya, Cheetham (2007) berpendapat bahawa dalam membina budaya penyelidikan hendaklah bermula daripada menjalankan siri strategi dan polisi yang direka bentuk untuk mempertingkatkan budaya penyelidikan yang kuat. Sekiranya budaya penyelidikan bermula dari tahap yang rendah dengan sumber terhad, maka sistem keutamaannya iaitu satu cara yang boleh dijalankan dengan sistem keutamaan terancang.

Altbach (2009) menyatakan bahawa pengantarabangsaan IPT dan penyelenggaraan universiti penyelidikan yang diasaskan kepada peringkat penerbitan hasil penyelidikan adalah sukar untuk diwujudkan apabila tidak disokong oleh budaya penyelidikan yang kuat. Begitu juga isu nasional yang memerlukan budaya penyelidikan yang kuat untuk mengejar ketertinggalan negara Indonesia dalam penerbitan saintifik. Setiap IPT hendaklah membina budaya penyelidikan untuk memberikan sokongan bagi kerajaan (Babu & Singh, 1998; Dundar & Lewis, 1998; Shattock, 2005). Oleh itu, membina budaya penyelidikan yang kuat daripada persekitaran IPT merupakan sesuatu perkara yang perlu dan penting untuk dijalankan.

Selain itu, Ferguson (1999) mencadangkan dalam membangunkan budaya penyelidikan, terdapat beberapa halangan yang perlu dielakkan iaitu (i) lemahnya peranan penyelidik itu sendiri, (ii) sumber manusia yang kurang berkaitan dengan

peringkat pendidikan, (iii) kemudahan penyelidikan yang kurang mencukupi, (iv) kewangan untuk penyelidikan kurang menyokong, (v) tingginya tingkat kebimbangan mengenai kurangnya masa dalam menjalankan penyelidikan, (vi) tingginya kebimbangan mengenai penerbitan hasil penyelidikan, (vii) kawalan yang kurang, (viii) tidak memiliki latar belakang dan pengalaman dalam penyelidikan, dan (ix) kurangnya sokongan dari pengkaji kanan. Pendapat ini selaras dengan Shamai dan Kfir (2002) yang menyatakan bahawa perkara yang perlu untuk diselesaikan dalam membina budaya penyelidikan iaitu, (i) mengatasi bajet penyelidikan yang kurang mencukupi, (ii) mengatasi kurangnya kepakaran, dan (iii) mengatasi perkara-perkara yang tidak boleh dijangka dalam sesebuah organisasi.

Berasas kepada beberapa fenomena yang telah diuraikan keatas bidang penyelidikan di IPT di Indonesia menunjukkan bahawa aktiviti penyelidikan yang dijalankan masih belum lagi diasaskan kepada sesebuah nilai budaya penyelidikan yang boleh menjadi penyokong aktiviti penyelidikan secara berterusan (Dikti, 2010; Kompas, 2010; Sindo, 2001; Suara Pembaruan, 1999a, 1999b). Bagi menyokong aktiviti penyelidikan secara berterusan dalam sebuah persekitaran IPT hendaklah diasaskan kepada sebuah nilai, norma dan perilaku budaya penyelidikan yang kuat (Brothertona, 1998; Pratt *et al.*, 1999; Salazar & Almonte, 2003; Shamai & Kfir, 2002; Studman, 2003).

Dengan demikian, pentingnya pembinaan budaya penyelidikan yang kuat daripada persekitaran IPT yang dimaksudkan adalah untuk menyokong usaha kerajaan Indonesia dalam mempertingkatkan penerbitan saintifik sama ada pada peringkat antarabangsa dan nasional. Selari dengan itu, pembinaan budaya penyelidikan berkenaan usaha UNM dalam mempertingkatkan produktiviti penyelidikannya ialah berhalatuju untuk penyelenggaraan universiti penyelidikan bagi UNM. Oleh itu, maka pengkaji berminat untuk menjalankan sebuah kajian kes mengenai budaya penyelidikan di UNM.

1.3 Pernyataan Masalah

Pelbagai kajian telah dijalankan mengenai faktor yang mempengaruhi tingkat produktiviti penyelidikan persekitaran IPT. Salah satunya iaitu budaya penyelidikan yang kuat boleh memberi kesan positif bagi tahap produktiviti penyelidikan (Bland & Ruffin, 1992; Reid *et al.*, 2010). Membina budaya penyelidikan yang kuat merupakan satu perkara yang boleh dijalankan bagi memberi tindak balas terhadap isu antarabangsa dan kebangsaan berkenaan dengan pengantarabangsaan pengajian tinggi dan isu penyelenggaraan universiti penyelidikan.

Pengukuhan budaya penyelidikan daripada sesebuah IPT boleh memberikan kesan dalam mempertingkatkan produktiviti penerbitan saintifik bagi satu negara (Anderson, Williams, & Gibson, 2002; Weber & Duderstadt, 2004). Perkara berkenaan sesuai dengan usaha yang dijalankan oleh kerajaan Indonesia dalam mempertingkat penerbitan saintifik sehingga boleh bersaing pada peringkat antarabangsa dan khasnya pada peringkat rantau Asia Tenggara.

Berasas pencapaian hasil penyelidikan oleh UNM secara keseluruhannya jika berbanding dengan bilangan staf akademik dan bilangan fakulti serta bilangan jurusan menunjukkan bahawa aktiviti penyelidikan dijalankan belum diasaskan kepada sebuah nilai budaya penyelidikan (DPPM DIKTI, 2010, 2011). Bagi Babu dan Singh (1998); Dundar dan Lewis (1998); Hill (1999); Parker (2007) aktiviti penyelidikan yang dijalankan atas asas nilai budaya boleh memberikan kesan positif bagi tahap produktiviti penyelidikan dan kesan positif terhadap peringkat penerbitan saintifik. Berkenaan dengan perkara budaya penyelidikan, kedudukan budaya penyelidikan daripada usaha UNM dalam membangunkan institusinya menjadi universiti penyelidikan boleh dilihat daripada pelbagai aktiviti penyelidikan yang telah dijalankan.

Kemudiannya, mengikut senarai hasil penyelidikan strategik nasional yang dikeluarkan oleh Direktur Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (DPPM DIKTI) nombor 2076/D3/PL/2010 yang mengandungi daripada 201 bilangan hasil

penyelidikan dan daripada kategori penyelidikan unggul strategik nasional oleh DPPM DIKTI nombor 413/E5/PL/2011. Ia merangkumi 78 bilangan penyelidikan dari pelbagai disiplin ilmu dan institusi pendidikan tinggi di Indonesia, belum didapati nama penyelidik yang berasal daripada UNM. Seterusnya, dalam senarai jurnal bertauliah kebangsaan sejak pada tahun 2008, 2009 dan 2010, belum didapati jurnal yang terbit atas nama UNM. Selain itu, pada tahun 2010 Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DITJEN DIKTI) mengeluarkan senarai kedudukan 10 peringkat universiti terbaik di Indonesia dengan merujuk kepada tujuh piawai penilaian dengan piawai penilai paling berpengaruh iaitu penerbitan saintifik, UNM belum tersenarai dalam senarai berkenaan.

Berasaskan isu-isu dan pelbagai fenomena daripada pelaksanaan aktiviti penyelidikan, kajian ini mendapati perlunya dan pentingnya menumbuhkan budaya penyelidikan bagi persekitaran IPT terutamanya di UNM. Oleh itu, pengkaji berminat melaksanakan kajian tentang budaya penyelidikan bagi UNM.

1.4 Objektif Kajian

Secara amnya, objektif kajian ini iaitu untuk mengenal pasti falsafah dan nilai penyelidikan yang menjadi asas daripada polisi dalam pembinaan penyelidikan di UNM, dan mengenal pasti peraturan dan norma penyelidikan UNM serta mengenal pasti iklim persekitaran dan perilaku penyelidikan daripada UNM. Secara terperinci objektif daripada kajian ini iaitu:

1.4.1 Mengenal pasti nilai budaya penyelidikan dalam falsafah UNM melalui:

- i. Andaian asas pimpinan dalam pembinaan penyelidikan di UNM.
- ii. Andaian asas pensyarah dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM.
- iii. Asas program pembangunan penyelidikan di UNM.

iv. Prinsip pelaksanaan penyelidikan bagi pensyarah di UNM.

1.4.2 Mengenal pasti norma budaya penyelidikan dalam peraturan penyelidikan yang berlaku di UNM melalui:

- i. Peraturan penyelidikan yang berlaku di UNM.
- ii. Tindakan penyelidikan yang berlaku di UNM.
- iii. Penganugerahan penyelidikan yang berlaku di UNM.
- iv. Corak pembinaan kemahiran penyelidikan di UNM.
- v. Strategi mempertingkatkan penerbitan saintifik.

1.4.3 Mengenal pasti perilaku budaya penyelidikan dalam iklim persekitaran UNM melalui:

- i. Pentadbiran penyelidikan di UNM.
- ii. Keadaan persekitaran kampus UNM.
- iii. Tradisi penyelidikan di UNM.
- vi. Penggalakan aktiviti penyelidikan secara berterusan di UNM.

1.4.4 Mengenal pasti halangan yang berlaku dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM.

1.4.5 Mengenal pasti cabaran yang dihadapi dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM.

1.4.6 Membina satu kerangka strategi dalam pembinaan budaya penyelidikan di UNM.

1.5 Persoalan Kajian

Menerusi latar belakang, pernyataan masalah dan objektif kajian ini yang bermaksud untuk mengenal pasti dan meneroka budaya penyelidikan di UNM, maka pengkaji merumuskan soalan kajian mengenai budaya penyelidikan. Soalan kajian yang dimaksudkan iaitu:

- i. Bagaimana andaian asas pimpinan dalam pembinaan penyelidikan di UNM?
- ii. Bagaimana andaian asas pensyarah dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM?
- iii. Bagaimana asas program pembangunan penyelidikan di UNM?
- iv. Bagaimana prinsip dalam pelaksanaan penyelidikan bagi pensyarah di UNM?
- v. Bagaimana peraturan penyelidikan yang berlaku di UNM?
- vi. Apakah tindakan yang berlaku bagi pensyarah yang enggan melaksanakan penyelidikan di UNM?
- vii. Apakah penganugerahan bagi pensyarah yang berjaya membuat penyelidikan di UNM?
- viii. Bagaimana corak pembinaan kemahiran penyelidikan yang berlaku di UNM?
- ix. Apakah strategi dalam mempertingkatkan penerbitan saintifik di UNM?
- x. Bagaimana proses pentadbiran penyelidikan di UNM?
- xi. Bagaimana keadaan persekitaran penyelidikan di UNM?
- xii. Adakah tradisi penyelidikan yang berlaku di UNM?
- xiii. Apakah strategi khusus dalam menggalakkan aktiviti penyelidikan secara berterusan di UNM?
- xiv. Apa halangan yang berlaku dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM?
- xv. Apa cabaran yang dihadapi dalam pelaksanaan penyelidikan di UNM?
- xvi. Bagaimana kerangka strategi yang boleh digunapakai dalam membina budaya penyelidikan di UNM?

1.6 Rasional Kajian

Pelbagai usaha yang telah dan akan dijalankan oleh kerajaan Indonesia melalui Menteri Pendidikan dan Kebudayaan (MENDIKBUD) dan Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (DITJEN DIKTI) adalah untuk mempertingkatkan kualiti dan produktiviti penyelidikan dalam bentuk penerbitan yang bermatlamat untuk memberikan tindak balas kepada cabaran dan isu global, nasional mahupun tempatan. Namun dalam realitinya, Indonesia masih berada pada peringkat di bawah negara sedang membangun dalam penerbitan saintifik (Education Development Index, 2008; Kompas, 2010; Suara Pembaruan, 1999a, 1999b). Oleh itu, salah satu usaha dan upaya yang boleh dijalankan untuk menggalakkan peningkatan penerbitan saintifik sama ada di peringkat antarabangsa mahupun kebangsaan ialah membina budaya penyelidikan yang kuat pada persekitaran IPT.

Kajian budaya penyelidikan merupakan sebuah bentuk penyelesaian pada beberapa permasalahan dan fenomena yang berlaku dalam menjalankan penyelidikan (Asmawi, 2005; Kompas, 2012a, 2012b, 2012c). Terutamanya untuk sebahagian besar universiti di Indonesia yang majoritinya merupakan universiti pengajaran (Soejatminah, 2009). Oleh itu, kajian budaya penyelidikan secara rasional perlu dijalankan untuk memberikan sokongan bahawa aktiviti penyelidikan berterusan sukar dijalankan sekiranya tidak berasaskan pada sebuah nilai budaya yang ada dalam universiti.

Bagi mempertingkatkan produktiviti penyelidikan IPT secara amnya dan khasnya bagi UNM, kajian boleh dijalankan dengan membuat pembentukan peraturan dan pematuhan pada seluruh elemen penyokong aktiviti penyelidikan secara langsung seperti kemudahan yang mencukupi, ketersediaan kewangan penyelidikan, ketersediaan pakar, masa dan sistem ganjaran, serta pelaksanaan aktiviti penyelidikan yang berterusan perlu disokong oleh sebuah nilai budaya. Oleh itu, aktiviti penyelidikan yang dijalankan berasas kepada sebuah nilai budaya penyelidikan secara keseluruhannya boleh diterima oleh ahli organisasi berkenaan.

Namun demikian, kajian pembangunan budaya penyelidikan yang bermatlamat untuk mempertingkatkan produktiviti penyelidikan dan penerbitan saintifik di UNM merupakan sesuatu perkara yang perlu dijalankan. Hasil daripada kajian ini boleh memberi sokongan bagi UNM untuk memperolehi status universiti penyelidikan sebagaimana yang telah dicadangkan melalui visi dan misinya.

1.7 Paradigma Kajian Kualitatif

Penyelidikan merupakan sebuah aktiviti saintifik yang dijalankan dalam merancang dan meramalkan serta mencari sebuah kebenaran, sehingga diperlukan sebuah pendekatan dan strategi yang bersesuaian antara pendekatan dan strategi dengan objek kandungan yang dikaji. Oleh itu, objek materi yang dikaji sangat penting bagi menetapkan pencapaian matlamat hakikat sebuah penyelidikan secara keseluruhan. Namun begitu, pada peringkat awal sebelum proses pelaksanaan penyelidikan hendaklah ditetapkan pendekatan yang jelas dan sesuai. Pemilihan pendekatan yang digunakan dalam sebuah kajian sangat ditentukan oleh paradigma penyelidikan yang dimiliki seorang pengkaji.

Paradigma merupakan suatu asas aliran pemikiran dalam mentafsirkan, menilai dan melakukan sesuatu yang berkaitan secara logik dan boleh menjadi panduan dalam pembentukan arah satu kajian (Bogdan & Biklen, 2006; Moleong, 2004). Oleh itu, berasaskan definisi tersebut dapatlah dirumuskan bahawa paradigma merupakan seperangkat konsep, keyakinan, andaian, nilai, kaedah, atau aturan yang membentuk satu rangka kerja dalam sebuah pelaksanaan penyelidikan.

Selari dengan itu, kaedah kualitatif dengan pendekatan kajian kes dalam kajian tentang budaya penyelidikan merupakan sebuah pendekatan yang dipilih berasaskan paradigma konstruktivisme yang merujuk kepada hakikat daripada fenomenologi dalam kajian budaya penyelidikan. Seterusnya, pengetahuan dalam paradigma konstruktivisme merangkumi andaian falsafah mengenai ontologi, epistemologi, dan metodologi. Oleh itu, kefahaman tentang andaian yang

dimaksudkan dengan budaya penyelidikan serta cara yang digunakan dalam menjalankan kajian berkenaan supaya ia boleh difahami.

1.7.1 Ontologi Kajian Budaya Penyelidikan

Ontologi merupakan suatu corak saintifik dalam menjalankan sebuah kajian secara saintifik terhadap suatu permasalahan, sehingga dalam perspektif ontologi mengandungi analisis ilmu pengetahuan tentang realiti sebuah objek kandungan secara empiris. Hakikat realiti (ontologi) kajian tentang budaya penyelidikan diasaskan kepada dua bahagian iaitu pada definisi konsep dan definisi operasi.

1.7.1.1 Definisi Konsep

Definisi konseptual merupakan kenyataan yang mengertikan atau memberi makna suatu konsep atau istilah tertentu. Definisi konseptual menghuraikan secara umum dan menyeluruh yang mengandungi maksud konsep atau istilah berkenaan. Definisi konsep bersifat konvensional dengan maksud bahawa definisi konsep telah dipersetujui oleh pelbagai pihak dan telah dibakukan dan diformalkan. Oleh itu, definisi konseptual daripada budaya penyelidikan akan diterangkan termasuk elemen yang terkandung di dalamnya.

i. Budaya penyelidikan

Menurut Studman (2003) bahawa definisi budaya penyelidikan boleh diertikan sebagai sesebuah pengetahuan mengenai penyelidikan dalam proses yang mengikut nilai yang mengandungi kepelbagaian diantaranya keyakinan, andaian dan prinsip yang disokong oleh peraturan sebagai norma dan dijalankan dalam bentuk perilaku sehingga diterima oleh seluruh ahli organisasi. Bagi Bazeleya (1994), budaya penyelidikan ialah suatu siri daripada nilai yang merangkumi kepercayaan,

prinsip, andaian dan norma yang mengandungi daripada peraturan dan corak penyelidikan dalam sebuah organisasi. Selari dengan itu, Hill (1999) menganggap budaya penyelidikan merupakan persepsi umum tentang penyelidikan yang dianuti oleh ahli organisasi bersama sama dalam sebuah sistem makna mengenai penyelidikan.

Bagi Thompson (2003) budaya penyelidikan boleh dihuraikan sebagai nilai-nilai, andaian dan perilaku bersama mengenai aktiviti penyelidikan. Sehingga, budaya penyelidikan juga merupakan rangkaian sifat yang diadakan secara bersama yang dinamik dan merujuk kepada budaya organisasi iaitu penyelidikan boleh memainkan peranan penting dengan merujuk kepada penyelidikan yang dijalankan dan sebab mereka melakukannya. Oleh itu, Ferguson (1999) mencadangkan budaya boleh dibuktikan melalui amalan dengan melalui cara manusia bertindak serta cara melibatkan diri dalam aktiviti.

Begitu juga, budaya dalam sesebuah organisasi dilaksanakan ke atas prinsip, andaian, keyakinan yang merupakan nilai budaya yang menjadi asas daripada norma dan perilaku budaya dalam penyelidikan bagi setiap organisasi secara stabil (Ferguson, 1999; Morgan, 2006; Parker, 2007; Schein, 2010). Sehingga, orang-orang dalam organisasi berkenaan secara bersama-sama menjalankan penyelidikan yang berasaskan kepada nilai yang sama.

ii. Nilai budaya penyelidikan

Menurut Schein (2010) nilai ialah suatu rangkaian binaan yang merangkumi cita-cita, objektif dan matlamat. Nilai merupakan suatu bentuk hierarki yang nyata sebagai asas dalam bertindak. Oleh itu, nilai dalam budaya penyelidikan ditakrifkan sebagai matlamat penyelidikan. Bagi Mohd Tap, Zakaria dan Syed Zulflida (1993) nilai juga dimaksudkan sebagai kepercayaan yang menggalakkan seseorang atau sesebuah institusi untuk bertindak mengikuti pilihan berasaskan nilai-nilai utama masyarakat dalam hal seperti keilmuan, kebijaksanaan dan keadilan. Sehingga, nilai budaya penyelidikan merupakan pegangan asas perseorangan atau kumpulan tentang

andaian dan prinsip penyelidikan.

iii. Norma budaya penyelidikan

Menurut Siregar (2002) norma budaya penyelidikan ialah peraturan dan sekatan yang merujuk kepada corak dan kebiasaan suatu kumpulan, organisasi, komuniti dan masyarakat. Ini sesuai dengan yang diperkatakan oleh Morgan (2006) dan Schein (2010) bahawa norma daripada sebuah budaya penyelidikan diakui sebagai kewajipan yang mesti dijalankan dalam keadaan-keadaan tertentu. Oleh itu, setiap ahli daripada sesebuah kumpulan, organisasi, komuniti dan masyarakat mestilah melaksanakan seperti yang telah ditetapkan dalam peraturan dan sekatan sebagai norma budaya.

iv. Perilaku budaya penyelidikan

Perilaku budaya penyelidikan ialah tanggapan atau reaksi perseorangan dan kumpulan yang diwujudkan dalam bentuk sikap, perilaku, bahasa, tradisi, interaksi yang diasaskan kepada nilai budaya dengan merujuk kepada norma budaya penyelidikan (Bazeleya, 1994; Hill, 1999; Pratt *et al.*, 1999; Schein, 2010; Studman, 2003). Oleh itu, perilaku budaya penyelidikan akan terbentuk melalui nilai yang berasaskan kepada norma penyelidikan.

1.7.1.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dalam sebuah penyelidikan ialah suatu konsep yang dihuraikan dalam sebuah definisi operasi yang diasaskan pada definisi secara konsep. Definisi operasional ini dimaksudkan untuk memberikan rujukan empirik tentang dapatan dilapangan untuk menghuraikan konsep yang dimaksudkan. Definisi operasional merupakan satu set proses secara sistematik yang menghuraikan aktiviti dengan maksud untuk mendapatkan eksistensi empiris dari definisi konsep. Sehingga, definisi operasional kajian budaya penyelidikan di UNM merupakan

perhubungan antara tingkat konseptual yang bersifat teori dengan tingkat pengamatan yang bersifat empirik.

i. Budaya penyelidikan

Budaya penyelidikan dalam kajian ini diertikan sebagai sesebuah pengetahuan mengenai penyelidikan dan proses mengikut nilai yang mengandungi pelbagai diantaranya andaian dan prinsip yang merupakan nilai budaya penyelidikan yang disokong oleh norma sebagai peraturan dan dijalankan dalam bentuk perilaku sehingga diterima oleh seluruh ahli organisasi (Cheetham, 2007; Gardner & Nunan, 2007; Hill & Mavis, 2011). Oleh itu, budaya penyelidikan merupakan suatu siri nilai yang mengandungi cita-cita dan prinsip mengenai penyelidikan dalam sesebuah organisasi yang diwujudkan dalam bentuk perilaku dan tindakan aktiviti penyelidikan yang diterima secara bersama.

Selari dengan itu, Nadeem (2011) menyatakan bahawa budaya penyelidikan secara nyata akan diwujudkan dalam bentuk perilaku penyelidikan yang merangkumi interaksi dan tradisi dalam sebuah aktiviti penyelidikan yang sesuai dengan persekitarannya. Oleh itu, budaya penyelidikan akan lebih jelas jika penyelidikan dan beberapa agenda bersama seperti idea, kaedah dan proses serta tindakan dinyatakan dalam bentuk visi, misi dan matlamat sesebuah organisasi.

1.7.2 Epistemologi Kajian Budaya Penyelidikan

Epistemologi merupakan ilmu yang mempelajari tentang asal berlaku teori dan ilmu pengetahuan tentang kaedah dan asas pengetahuan yang secara khusus berkaitan dengan had penerapan ilmu pengetahuan. Oleh itu, huraian tentang epistemologi daripada kajian budaya penyelidikan merujuk kepada dua asas iaitu kerangka teori kajian dan kerangka konsep kajian.

Berkaitan dengan itu, kerangka kajian merupakan huraian secara amnya mengenai konsep sebuah kajian yang akan dijalankan. Oleh itu, kerangka kajian memberikan huraian dan kefahaman yang lebih jelas mengenai asas dan konsep serta aliran dalam kajian ini. Kerangka kajian dibahagikan ke dalam dua bahagian iaitu kerangka teori kajian dan kerangka konsep kajian.

1.7.2.1 Kerangka Teori Kajian

Kerangka teoritikal membentuk konsep, terma, definisi, model dan teori yang menjadi asas dan orientasi disiplin bagi kajian yang hendak dijalankan (Creswell, 1994; 2003). Oleh itu, kerangka teoritikal menentukan persoalan kajian yang hendak dilakukan kerana kajian ini menjadi panduan di dalam menetapkan orientasi penyelidikan yang akan dijalankan. Kajian budaya penyelidikan yang dijalankan di UNM sebagai sesebuah universiti pengajaran dan IPT awam diasaskan kepada beberapa teori iaitu teori tiga lapis (*three layer organizational*) oleh Edgar Schein dan teori perilaku pentadbiran oleh Herbert Simon. Selain itu, digunakan juga teori motivasi pencapaian oleh McClelland dan teori pertukaran sosial oleh Richard Emerson.

- i. Teori *three layer organizational* oleh Edgar Schein (1999)

Kajian budaya penyelidikan yang dijalankan melalui budaya organisasi bertumpu kepada elemen budaya yang ada dalam organisasi berkenaan. Dalam menyokong kajian budaya penyelidikan di UNM, teori Schein's *three layer organizational model* (Schein, 1996, 1999, 2010) yang diguna pakai mengandungi tiga perkara utama iaitu artifak, nilai dan andaian.

- a. Artifak, ia merupakan lapisan pertama yang mengandungi pelbagai ciptaan yang boleh dilihat secara fizikal tetapi kadang kala sukar untuk ditafsir. Oleh itu, perkara yang termasuk dalam lapisan ini

mengandung pelbagai dokumen dan simbol seperti visi, misi dan simbol.

- b. Nilai, ia merupakan sesuatu yang dianggap penting oleh orang-orang sehingga dijadikan sebagai pedoman atau garis panduan untuk berperilaku.
- c. Andaian, ia merupakan asas andaian dalam pembentukan nilai bagi mengarahkan orang-orang untuk bertingkah laku. Perkara yang termasuk ke dalam lapisan ini seperti andaian yang menyatakan kepada orang-orang bahawa mereka merasai dan berfikir mengenai sesuatu atau pekerjaan.

Melalui teori berkenaan, simbol organisasi yang merupakan perwakilan daripada nilai yang ada dalam sebuah organisasi diubah ke dalam aktiviti penyelidikan, maka akan terbentuk sebuah nilai budaya penyelidikan yang menjadi asas daripada norma dan perilaku penyelidikan. Nilai budaya penyelidikan bagi sebuah organisasi boleh dilihat secara nyata dalam satu pelaksanaan aktiviti penyelidikan. Oleh itu, kajian tentang gagasan atau idea daripada budaya penyelidikan merupakan sesuatu perkara yang sukar untuk menerangkan penyelidikan yang berlaku dalam organisasi dengan hanya merujuk kepada peringkat perilaku deskriptif. Budaya penyelidikan perlu merujuk kepada corak andaian asas mengenai sesuatu penyelidikan. Kajian budaya penyelidikan tidak hanya semata-mata mengkaji tentang aspek yang pengkaji jalankan tetapi juga sebab mengapa mereka menjalankannya. Seterusnya, kita akan mengkaji dan membincangkan nilai-nilai utama yang menjadi falsafah daripada penyelidikan yang dijalankan.

ii. Teori perilaku pentadbiran oleh Herbert Simon (1991)

Mengikut Simon (1947), perilaku pentadbiran dalam organisasi merupakan suatu huraian tentang struktur kerja organisasi dan sokongan bagi keputusan daripada peringkat perseorangan dalam organisasi untuk mencapai matlamat secara konsisten. Kewujudan individu dalam organisasi boleh digunapakai sebagai asas bagi nilai organisasi sebagai petunjuk untuk membuat keputusan. Asas nilai daripada organisasi yang dimaksudkan iaitu peraturan dan tatacara sebagai asas dalam

menjalankan aktiviti. Perilaku individu dalam organisasi bersifat rasional kerana alternatif dalam perilakunya terhad dengan peraturan dan berkenaan dengan program kerja organisasi. Oleh itu, andaian dan prinsip yang merupakan unsur nilai yang menjadi rujukan kepada peraturan dalam aktiviti ialah elemen-elemen yang mengarahkan individu untuk berperilaku secara rasional.

Pengintegrasian perilaku menjadikan corak perilaku terhadap keputusan sistem nilai pada peringkat individu dan organisasi direka bentuk untuk memberi arah pengedaran maklumat dan pengetahuan untuk mencapai matlamat visi dan misi organisasi (Simon, 1991b). Oleh itu, mekanisme organisasi melalui peraturan dan corak akan mempengaruhi ahlinya melalui pembahagian tugas dan piawai kerja. Dengan demikian, proses penyelarasan bermula daripada peringkat perseorangan dan kumpulan.

Selain pertukaran daripada peringkat organisasi, Lewin mengklasifikasikan tiga kekuatan dalam perilaku individu dalam organisasi. Bagi Lewin (1939) perilaku itu boleh berubah sekiranya berlaku ketidakseimbangan antara pelbagai kekuatan pendorong (*driving forces*) dengan kekuatan penahan (*restrining forces*) di dalam diri seseorang. Sehingga, didapati tiga kemungkinan berlakunya pertukaran perilaku pada diri seseorang, iaitu:

- a. Kekuatan penolak untuk meningkat, perkara ini berlaku apabila adanya rangsangan yang menggalakkan berlakunya pertukaran-pertukaran perilaku. Rangsangan ini mengandungi maklumat berkenaan dengan perilaku yang berkenaan. Sebagai contoh, seorang pensyarah yang belum mengikuti bengkel penyelidikan (ada keseimbangan kefahaman antara pentingnya membuat penyelidikan dengan kefahaman bahawa penyelidikan itu sukar dan memerlukan banyak masa). Pensyarah tersebut boleh bertukar perilakunya selepas mengikuti bengkel penyelidikan ini dianggap sebagai pendorong. Oleh itu, kepentingan bengkel penyelidikan digalakkan dengan menjalankan pelbagai bentuk aktiviti yang berkaitan dengan penyelidikan.

- b. Kekuatan penahan untuk menurun, perkara ini akan berlaku apabila timbul rangsangan yang melemahkan kekuatan penahan. Kekuatan penahan menurun disebabkan rangsangan yang memperlemahkan kekuatan penahan tersebut. Keadaan seperti ini akan mempengaruhi berlakunya pertukaran perilaku. Seperti contoh diatas ialah dengan memberikan kefahaman terhadap pensyarah bahawa penyelidikan itu tidak sukar. Maka kekuatan penahan tersebut lemah ini menyebabkan berlakunya pertukaran perilaku pensyarah tersebut.
- c. Kekuatan penolak meningkat dan kekuatan penolak menurun secara serentak. Keadaan semacam ini juga akan berlaku pada setiap orang. Contoh, bengkel penyelidikan dipertingkatkan untuk memberikan kefahaman pentingnya penyelidikan bagi setiap pensyarah (sebagai penolak), dan tidak betulnya kefahaman bahawa penyelidikan itu sukar dijalankan (sebagai penahan) akan mempertingkatkan kekuatan penolak dan sekali gus mengurangkan kekuatan penahan.

Dengan demikian, berasaskan daripada teori perilaku pentadbiran berkenaan dalam sebuah organisasi ialah budaya penyelidikan merupakan sesebuah kewujudan nilai, cita-cita dan keyakinan mengenai penyelidikan yang secara pentadbiran terbentuk dalam sebuah peraturan organisasi. Kemudiannya, ia diwakilkan dalam bentuk perilaku penyelidikan dan tindakan penyelidikan oleh ahli organisasi. Seperti, budaya pengajaran daripada sebuah institusi pendidikan akan didapati di dalamnya nilai-nilai dan gaya pengajaran, manakala budaya penyelidikan akan mencerminkan nilai-nilai dan gaya penyelidikan.

iii. Teori motivasi oleh McClelland (1961)

Menurut McClelland (1961) pada hakikatnya manusia mempunyai keupayaan untuk berjaya keatas kemampuan orang lain. Keperluan untuk berprestasi merupakan sesuatu yang berbeza dan boleh dibezakan dari keperluan lainnya. Sehingga, keperluan untuk berprestasi boleh disosialisasikan dan diuji pada setiap kumpulan. Seseorang pensyarah dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi dan berjaya dalam membuat penyelidikan apabila seseorang pensyarah mempunyai

keinginan untuk melakukan sesuatu karya dengan berprestasi tinggi lebih baik daripada pencapaian karya orang lain. Bagi McClelland (1961), ada tiga keperluan manusia yang menjadi asas daripada motivasi iaitu:

a. Keperluan untuk pencapaian

Keperluan untuk pencapaian merupakan keperluan seseorang untuk memiliki pencapaian secara signifikan dengan menguasai pelbagai kemahiran atau mempunyai piawai yang tinggi. Orang yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya selalu ingin menghadapi cabaran baharu dan terus mencari peringkat kebebasan yang tinggi. Oleh itu, seorang pensyarah yang mempunyai motivasi tinggi ingin memperolehi pujian dan ganjaran keatas kejayaan yang dicapainya sehingga ia mempunyai motivasi yang tinggi di dalam menjalankan sebuah penyelidikan. Ini menyebabkan perasaan positif yang timbul daripada motivasinya untuk prestasi dan keinginan untuk menghadapi cabaran. Dengan demikian, ganjaran dan pujian yang memuaskan bagi seorang pensyarah di dalam sebuah pencapaian penyelidikan melalui penerbitan saintifik ialah pengiktirafan daripada institusinya dan dari masyarakat.

b. Keperluan untuk berkuasa

Keperluan untuk berkuasa diasaskan oleh keinginan seseorang untuk mengatur atau mengetuai orang lain. Menurut McClelland (1961), terdapat dua jenis keperluan untuk berkuasa iaitu kuasa untuk peribadi dan kuasa untuk sosial. Kuasa untuk peribadi ialah apabila seorang penyelaras daripada sebuah program pengajian yang mencari kedudukan lebih tinggi supaya boleh mengatur orang lain dan mengarahkan ke mana program pengajian tersebut akan bergerak. Kuasa untuk sosial ialah kuasa yang dimiliki oleh canselor atau dekan fakulti yang mempunyai kuasa dan menggunakan kuasanya tersebut untuk kepentingan sosial, seperti perkhidmatan kepada masyarakat melalui aktiviti penyelidikan.

c. Keperluan untuk penggabungan

Keperluan untuk penggabungan timbul disebabkan keinginan untuk memperolehi atau menjalankan hubungan yang baik dengan orang lain. Sehingga, orang berasa ingin disukai dan diterima oleh orang ramai. Bagi McClelland (1961), keperluan yang kuat dalam penggabungan akan mengganggu objektif seseorang. Sebab, jika seseorang berasa ingin disukai, maka seseorang akan melakukan apapun supaya orang lain suka keatas keputusannya. Apabila seorang pensyarah ingin disukai dan diterima dengan baik oleh pemimpinya, pensyarah berkenaan akan melakukan sebuah aktiviti yang boleh menyumbang kejayaan institusinya termasuk aktiviti penyelidikan bagi menyumbang penerbitan saintifik.

iv. Teori pertukaran sosial oleh Richard Emerson (1976)

Asas daripada teori ini berasal dari sifat asas manusia dan sifat asas hubungan antara manusia. Beberapa pengkaji seperti (Emerson, 1976; Emerson, Karen, & Mary, 1983), menganggap bahawa andaian yang dicipta oleh teori pertukaran sosial mengenai sifat asas manusia adalah seperti berikut:

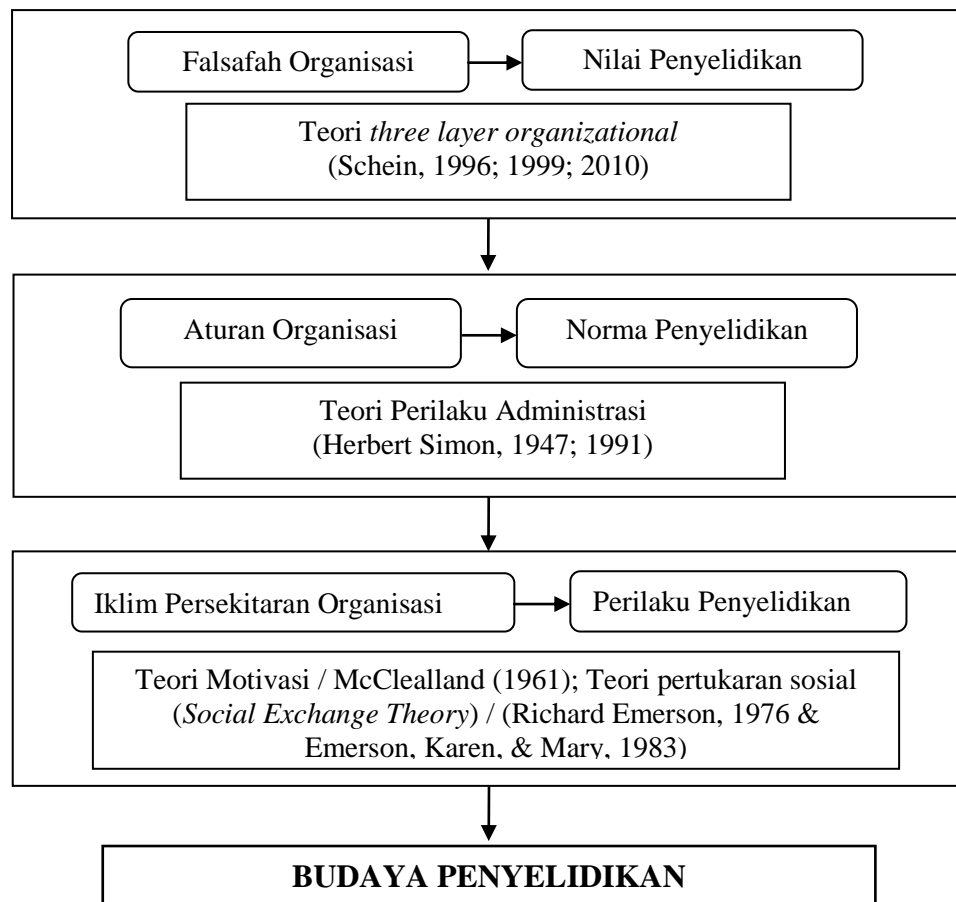
- a. Manusia ingin mencapai anugerah dan mengelakkan hukuman. Pemikiran bahawa manusia mencari penganugerahan dan mengelakkan hukuman sesuai dengan konseptualisasi daripada mengurangkan dorongan diri. Bagi pendekatan ini, ia menerangkan bahawa perilaku seseorang dimotivasi oleh suatu mekanisma dorongan dalaman. Ketika orang merasakan dorongan, maka seseorang termotivasi untuk mengurangkannya dan proses pelaksanaannya merupakan perkara yang menyenangkan.
- b. Manusia ialah makhluk rasional yang merupakan andaian penting bagi teori pertukaran sosial.
- c. Piawai yang digunakan manusia untuk menilai pengorbanan dan ganjaran berbeza seiring peredaran masa dan dari satu individu kepada individu lainnya. Andaian itu menerangkan bahawa teori ini harus mempertimbangkan adanya kepelbagaian. Tak ada satu piawai yang

sama boleh digunakan pada semua orang untuk menentukan pengorbanan dan ganjaran.

Berasaskan daripada teori pertukaran sosial ini, manusia melakukan hubungan pertukaran dengan orang lain disebabkan kerana adanya hubungan itu, seseorang berkenaan memperoleh ganjaran (Barry, David, & Travis, 1988). Teori pertukaran sosial juga melihat antara perilaku dengan persekitaran interaksi yang saling menjejaskan. Sebuah persekitaran umumnya merangkumi daripada orang-orang, maka orang-orang berkenaan dilihat mempunyai perilaku yang saling menjejaskan. Dalam hubungan berkenaan terdapat unsur ganjaran (*reward*), pengorbanan (*cost*) dan faedah (*profit*).

Ganjaran merupakan perkara yang diperolehi melalui adanya pengorbanan sementara, pengorbanan merupakan satu perkara yang dielakkan serta keuntungan merupakan ganjaran yang dikurangkan daripada pengorbanan berkenaan. Dengan demikian, perilaku sosial mengandungi daripada pertukaran antara dua orang atau lebih yang mengikut pada perhitungan untung atau rugi. Misalnya, corak perilaku penyelidikan di UNM akan terselenggara secara berterusan apabila semua pihak yang terlibat merasa memperoleh faedah.

Secara ringkasnya bahawa huraian kerangka teori kajian ini boleh dilihat daripada rajah 1.1



Rajah 1.1 Kerangka teori kajian

1.7.2.2 Kerangka Konsep Kajian

Kerangka konsep kajian merupakan garis panduan kajian yang akan dijalankan, sehingga kerangka konsep daripada kajian ini menumpukan pada pembinaan budaya penyelidikan bagi UNM sebagai salah satu IPT pengajaran. Kajian mengenai pembinaan budaya penyelidikan berkenaan merujuk kepada kajian elemen-elemen budaya sebagai asas bagi pelaksanaan aktiviti penyelidikan di UNM. Oleh itu, pengkaji akan mengenal pasti elemen-elemen daripada budaya berkenaan sebagai asas aktiviti penyelidikan iaitu nilai, norma dan perilaku budaya.

Menurut Schein (2010), untuk mengenal pasti daripada elemen budaya berkenaan, maka hendaklah membuat kajian keatas aspek-aspek dalam organisasi yang berkenaan dengan aspek falsafah organisasi, peraturan organisasi dan iklim persekitaran daripada organisasi terkait dengan pelaksanaan aktiviti penyelidikan. Oleh itu, kajian keatas falsafah UNM mengenai aktiviti penyelidikan bermatlamat untuk mengenal pasti nilai budaya dan kajian mengenai peraturan daripada UNM mengenai pelaksanaan aktiviti penyelidikan yang bermatlamat untuk mengenal pasti norma budaya. Seterusnya, bahawa kajian iklim persekitaran UNM mengenai pelaksanaan penyelidikan akan mengenal pasti perilaku budaya penyelidikan di universiti berkenaan.

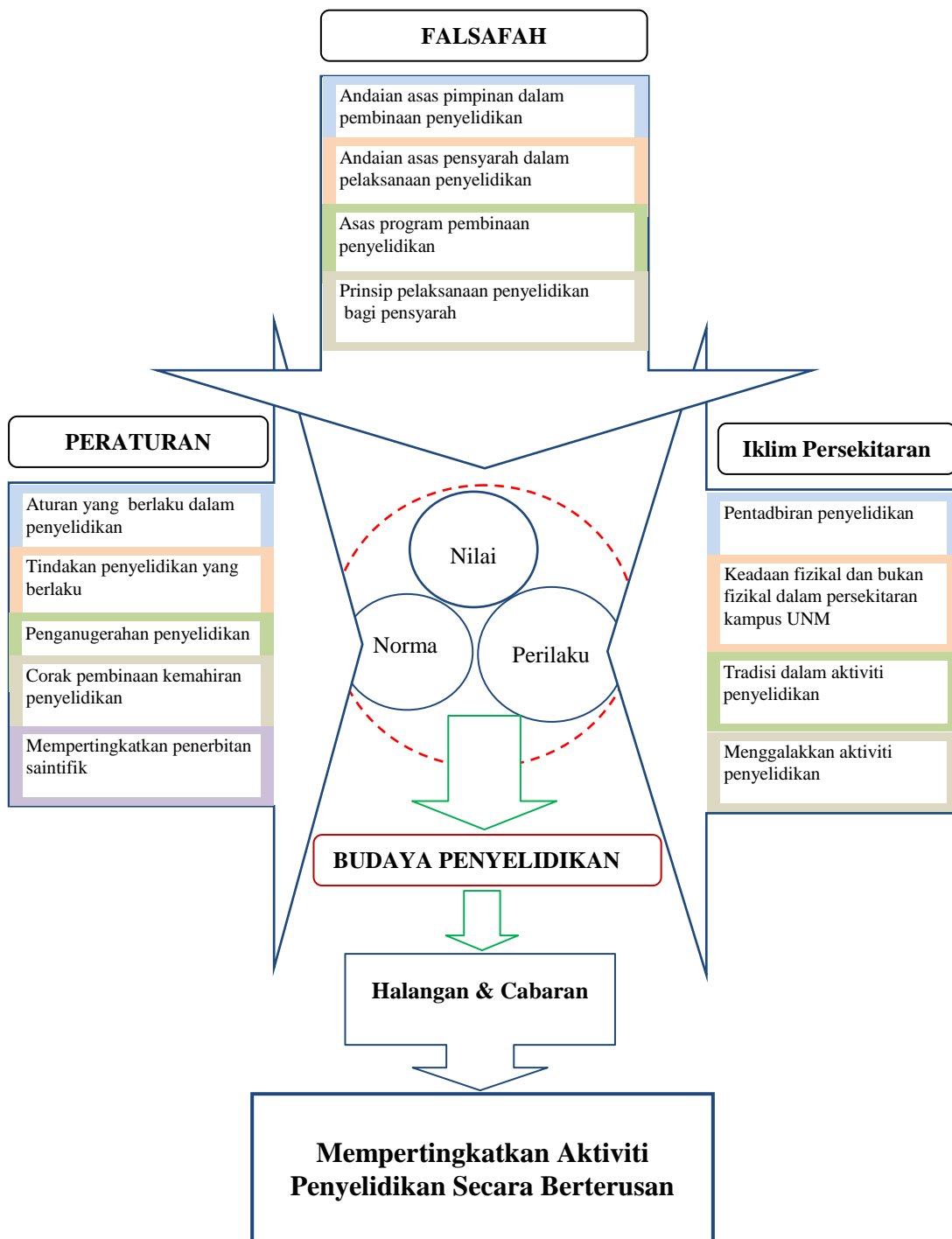
- i. Falsafah organisasi merupakan asas daripada organisasi yang merujuk kepada asas andaian, keyakinan dan prinsip yang dimiliki oleh UNM mengenai aktiviti penyelidikan. Bentuk daripada falsafah yang mengandungi andaian, keyakinan dan prinsip serta hala tuju sebuah institusi akan diwujudkan dan diwakili oleh polisi dan peraturan. Selari dengan itu, andaian, keyakinan dan prinsip suatu organisasi boleh dilihat melalui penetapan visi, misi dan matlamat daripada organisasi. Oleh itu, dengan membuat kajian daripada aspek-aspek berkenaan, maka falsafah UNM mengenai aktiviti penyelidikan berkenaan dengan nilai budaya boleh dikenal pasti.
- ii. Peraturan organisasi merupakan kajian mengenai peraturan organisasi yang berasas kepada aturan bertulis dan tidak bertulis serta corak pembinaan aktiviti penyelidikan yang berlaku bagi UNM. Oleh itu, aspek-aspek yang menjadi kandungan kajian daripada peraturan organisasi akan memberikan huraian mengenai pengenalan pastian norma budaya penyelidikan yang berlaku di UNM.
- iii. Iklim persekitaran organisasi merupakan aspek yang akan diasaskan daripada beberapa elemen iaitu keadaan fizikal persekitaran di UNM dalam pelaksanaan aktiviti penyelidikan, interaksi antara sesama staf akademik serta bentuk tradisi penyelidikan yang berlaku di UNM.

Oleh itu, kajian daripada beberapa elemen berkenaan akan memberikan kejelasan dan huraian serta pengenalan kepada perilaku budaya penyelidikan di UNM.

- iv. Kajian daripada halangan dan cabaran bagi setiap elemen berkenaan bermaksud untuk mengenal pasti halangan dan cabaran dalam membina budaya penyelidikan bagi UNM.

Mengikut daripada kerangka konsep kajian berkenaan dengan aspek organisasi, maka elemen budaya yang merangkumi nilai, norma dan perilaku berkenaan dengan pelaksanaan penyelidikan boleh dikenal pasti sebagai budaya penyelidikan UNM. Selain daripada itu, dalam kerangka konsep kajian ini juga dimaksudkan untuk mengenal pasti daripada halangan dan cabaran yang dihadapi dalam membina budaya penyelidikan daripada persekitaran UNM. Dengan demikian, pembinaan budaya penyelidikan daripada UNM boleh dicapai yang merupakan matlamat daripada kajian ini.

Seterusnya, secara ringkas kerangka konsep kajian ini boleh dilihat daripada Rajah 1.2 berikut:



Rajah 1.2 Kerangka konsep kajian

1.7.3 Metodologi Kajian

Paradigma metodologi kajian merupakan suatu asas dalam kerangka fikir seorang pengkaji terhadap kehidupan sosial dalam kaitannya dengan ilmu pengetahuan dan teori. Paradigma metodologi berfungsi untuk menjelaskan serta memahami suatu masalah dengan kriteria ujian dalam menjawab persoalan kajian. Oleh itu, kaedah dalam kajian budaya penyelidikan berasaskan kepada alat kajian.

1.7.3.1 Alat Kajian

Alat kajian budaya penyelidikan di UNM juga dihadkan melalui kajian yang digunakan melalui kaedah, pendekatan serta kaedah pengumpulan data. Oleh itu, kaedah yang digunakan dalam kajian budaya penyelidikan ini ialah kaedah kualitatif dengan pendekatan kajian kes. Paradigma kualitatif ini merupakan paradigma penyelidikan yang menekankan pada kefahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berasaskan keadaan realiti yang holistik, kompleks, dan rinci. Seterusnya, dalam kajian ini menggunakan teknik triangulasi yang menjadi ciri khas daripada kaedah kualitatif dalam pengumpulan data dan analisis data. Kemudiannya, dalam pengumpulan data, pengkaji menggunakan kaedah pemerhatian, temu bual dan dokumen.

1.8 Kepentingan Kajian

Setiap aktiviti penyelidikan saintifik yang dijalankan sama ada pada peringkat perseorangan mahupun peringkat institusi akan memberikan kesan positif secara langsung mahupun tidak langsung bagi pembangunan ilmu pengetahuan samada secara am dan khas keatas kawasan penyelidikan berkenaan. Oleh itu, penyelidikan berasas kepada permasalahan dan keperluan penyelidikan berkenaan.

Berkaitan dengan itu, kepentingan daripada penyelidikan ini akan melihat kepada permasalahan yang diselesaikan melalui hasil penyelidikan berkenaan. Sehingga, kepentingan daripada kajian ini akan melihat keperluan yang ingini melalui hasil kajian yang dijalankan iaitu mengandungi kepentingan bagi UNM, kepentingan bagi kerajaan Indonesia dan kepentingan bagi pembangunan ilmu pengetahuan.

1.8.1 Kepentingan Kajian Bagi Universiti

Kepentingan kajian budaya penyelidikan bagi UNM bermaksud untuk memperkukuhkan budaya penyelidikan yang kuat bagi universiti sehingga boleh mempertingkatkan aktiviti penyelidikan. Sebagaimana difahami budaya penyelidikan yang kuat boleh menyokong mempertingkatkan penerbitan saintifik daripada peringkat kebangsaan dan antara bangsa. Secara khasnya, kepentingan kajian budaya penyelidikan bagi UNM juga dimaksudkan untuk memperkasa UNM dalam penyelenggaraan universiti penyelidikan. Keadaan ini sesuai dengan visi dan misi UNM untuk membuat transformasi dari universiti pengajaran menjadi universiti penyelidikan.

1.8.2 Kepentingan Kajian Bagi Negara Indonesia

Kajian budaya penyelidikan ini bagi negara Indonesia dianggap penting untuk mempertingkatkan produktiviti penyelidikan yang boleh memberi kesan positif bagi mempertingkatkan penerbitan karya saintifik pada peringkat antarabangsa khasnya pada peringkat rantau Asia Tenggara. Sejalan dengan itu, kepentingan daripada kajian budaya penyelidikan ini juga dimaksudkan untuk memberikan sokongan bagi usaha kerajaan Indonesia dalam memberi tindak balas kepada isu global mengenai pengantarabangsaan institusi pengajian tinggi dan universiti penyelidikan.

Sementara kepentingan kajian budaya penyelidikan bagi kerajaan negeri Sulawesi Selatan dimaksudkan adalah melalui budaya penyelidikan yang kuat boleh memberikan sokongan terhadap kerajaan Sulawesi Selatan dalam mengembangkan potensi tempatan yang ada di wilayah Sulawesi Selatan dan menguatkan posisinya pada persaingan antara provinsi di negara Indonesia.

1.8.3 Kepentingan Kajian Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Secara amnya, salah satu kepentingan dalam sesebuah penyelidikan ialah untuk memperkembangkan ilmu pengetahuan. Pengembangan ilmu pengetahuan merupakan sebagai sebuah usaha yang bersifat multi dimensional kerana ilmu pengetahuan dipandang sebagai suatu asas bagi proses berpikir manusia dalam melaksanakan pelbagai penyelidikan. Sehingga, ilmu pengetahuan boleh dihubungkan dengan pelbagai kaedah dan proses penyelidikan.

Selaras dengan itu, kepentingan kajian budaya penyelidikan terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dalam pelbagai aspek yang menjadi peranan daripada ilmu dan penyelidikan iaitu (i) menghuraikan dan menerangkan perkara yang menjadi pokok permasalahan, (ii) menghuraikan dan menerangkan suasana yang mendasari munculnya permasalahan atau terjadinya peristiwa, (iii) menyusun sebuah kerangka strategi dan prinsip mengenai hubungan antara kondisi yang satu dengan yang lainnya, (iv) mengadakan jangkaan terhadap permasalahan serta kesan yang akan berlaku berkait dengan fokus kajian.

1.9 Skop Kajian

Penetapan skop kajian dalam penyelidikan ini dimaksudkan untuk memberikan batasan kepada konteks dalam kefahaman dan pengertian mengenai fokus penyelidikan ini. Skop daripada kajian ini dimaksudkan untuk memberikan

arahan bagi penyelidik dalam penetapan sampel dan data untuk memenuhi daripada kepentingan kajian. Oleh itu, berasaskan daripada pernyataan masalah dan objektif serta soalan kajian dalam penyelidikan ini. Maka, skop daripada kajian budaya penyelidikan ini dihadkan daripada tiga bahagian iaitu fokus kajian, lokasi kajian serta alat kajian.

1.9.1 Fokus Kajian

Secara amnya, fokus kajian ini menumpukan kajian budaya penyelidikan. Tetapi dalam menjalankan kajian ini, ia merujuk kepada tiga elemen organisasi yang mengandungi (i) falsafah organisasi yang merangkumi andaian asas, keyakinan dan prinsip organisasi yang berkaitan dengan pembangunan penyelidikan di UNM, (ii) peraturan organisasi yang merangkumi aturan pelaksanaan penyelidikan serta pola pembangunan penyelidikan yang diamalkan oleh UNM, dan (iii) iklim persekitaran organisasi yang merangkumi interaksi antara staf akademik, serta keadaan fizikal persekitaran penyelidikan dan bentuk tradisi penyelidikan di UNM.

Selaras dengan itu, ketiga elemen organisasi tersebut dianggap perkara penting untuk mengenal pasti nilai budaya penyelidikan dan norma budaya penyelidikan serta perilaku budaya penyelidikan. Di samping itu, kajian ini juga telah mengenal pasti halangan dan cabaran dalam membina budaya penyelidikan bagi UNM.

1.9.2 Lokasi Kajian

Salah satu bahagian dijadikan skop sebuah kajian iaitu lokasi kajian. Berkenaan dengan perkara itu UNM sebagai sebuah IPT pengajaran dijadikan lokasi bagi kajian budaya penyelidikan berkenaan. Seterusnya, kewujudan UNM sebagai IPT pengajaran mengandungi sembilan fakulti bagi peringkat sarjana muda dan dua

belas jabatan peringkat program sarjana dan tujuh jurusan untuk program doktor falsafah. Lokasi UNM yang terletak di bandar Makassar yang merupakan sebagai pusat bandar provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan salah satu bandar pendidikan di kawasan timur bahagian Indonesia.

1.10 Rumusan

Secara amnya, kajian budaya penyelidikan dijalankan pada UNM bermaksud bahawa budaya penyelidikan yang kuat boleh memberikan sokongan bagi UNM dalam mempertingkatkan produktiviti penyelidikannya. Budaya penyelidikan boleh memberikan sokongan bagi peningkatan penerbitan saintifik sama ada daripada peringkat kebangsaan mahupun peringkat antara bangsa. Pengukuhan budaya penyelidikan yang kuat boleh memberikan sokongan bagi UNM dalam upaya penyelenggaraan universiti penyelidikan. Perkara berkenaan ini bersesuaian dengan visi, misi dan matlamat UNM.

Selain itu, budaya penyelidikan boleh memberikan sokongan bagi usaha kerajaan Indonesia dalam mempertingkatkan produktiviti penerbitan saintifik kerana tahap produktiviti penyelidikan yang tinggi boleh memberikan sokongan untuk mempertingkatkan penerbitan saintifik. Oleh itu, penerbitan saintifik yang cemerlang boleh dicapai dengan memperkukuhkan budaya penyelidikan yang tinggi.

Kajian budaya penyelidikan bagi UNM dijalankan dengan menggunakan tiga elemen, iaitu falsafah universiti tentang pembinaan penyelidikan, peraturan universiti tentang aturan aktiviti penyelidikan, dan iklim persekitaran universiti tentang aktiviti penyelidikan. Ketiga daripada elemen tersebut akan digunakan bagi mengenal pasti nilai, norma dan perilaku budaya penyelidikan di UNM.

5.7 Penutup

Budaya penyelidikan merupakan sesebuah pengetahuan mengenai penyelidikan dan proses yang mengandungi pelbagai diantaranya andaian asas dan prinsip yang merupakan nilai budaya penyelidikan yang disokong oleh norma sebagai peraturan dan dijalankan dalam bentuk aktiviti penyelidikan sebagai perilaku tradisi budaya penyelidikan. Oleh itu, budaya penyelidikan mengandungi daripada tiga elemen iaitu nilai, norma dan perilaku budaya.

Budaya penyelidikan memiliki peranan penting terhadap pembinaan aktiviti penyelidikan dan pencapaian penyelidikan secara berterusan dalam persekitaran IPT. Oleh itu, peranan budaya penyelidikan dalam persekitaran UNM amat dikehendaki bagi menyokong pembinaan aktiviti penyelidikan secara berterusan yang bermatlamat dalam mempertingkatkan pencapaian penyelidikan. Namun begitu, budaya penyelidikan dalam persekitaran UNM telah berada pada kedudukan fasa kedua iaitu fasa menumbuhkan (*growing*) yang boleh dibina menuju kearah fasa ketiga atau tahap memelihara (*nurturing*) kerana kedudukan budaya penyelidikan di UNM telah melepasi fasa pertama iaitu mencipta (*creating*) budaya penyelidikan.

Bagi menuju ke arah universiti penyelidikan, kajian ini mencadangkan enam elemen utama sebagai kerangka strategi polisi yang perlu dilaksanakan oleh UNM iaitu menyokong pembinaan budaya penyelidikan serta berkomitmen menjadikan UNM sebagai pusat penyelidikan yang cemerlang, mempertingkatkan kapasiti institusi penyelidikan UNM kepada pelbagai jenis ilmu untuk meluaskan pengetahuan berasaskan penyelidikan, menggalakkan perhubungan pengajaran dan penyelidikan, menggalakkan dan memperkasakan pensyarah untuk melaksanakan penyelidikan dan menyebarkan hasil penyelidikan untuk pembangunan ilmu pengetahuan, mengurangkan pelbagai halangan dalam pelaksanaan penyelidikan, dan membangunkan sistem pengkomersilan penyelidikan.

RUJUKAN

- Adams, K. & Brace, I. (2006). *An Introduction To Market and Social Research: Planning and Using Research Tools and Techniques*. London: Kogan Page.
- Lodhi, S. (2012). A Pilot Study of Researching The Research Culture In Pakistani Public Universities: The Academi's Perspective. *Social and Behavioural Science*, Vol. 31; 473-479.
- Akbar Zolfaghari, Mohammad Shatar Sabran & Ali Zolfaghari. (2004). Internationalization of Higher Education in Developing Countries: Challenges, Strategies, Policies and Programs. *US-China Education Review*, Vol. 6 (5).
- Altbach, P. (2009). Peripheries and Centers: Research Universities In Developing Countries. *Asia Pacific Education*, Vol. 10; 15-27.
- Alvensson, M. (1993). Organizational as Rhetoric: Knowledge Intensive Firms and The Struggle with Ambiguity. *Journal of Management Studies*, Vol. 30 (6); 1-20.
- Amagoh, F. (2008). Perspectives on Organizational Change: Systems and Complexity Theories. *The Public Sector Innovation Journal*, Vol. 13 (3); 1-14.
- Anderson, P., Williams, P. & Gibson, B. (2002). Issues of Race, Ethnicity, and Culture in Caregiving Research: A 20 - Year Review (1980-2000). *The Gerontological Society of America*, Vol. 42 (2); 1-36.
- Anselm, S. (2011). *Basics of Qualitative Research*. New Delhi: Sage Publications.
- Arora, R. (2000). *Encyclopedic Dictionary of Organization Behavior* (Vol. 2). New Delhi: Prabhat Kumar Sharma For Sarup & Sons, Laser Typesetting at Chitra Computers and Printed at Mehra Offset Press.
- Asmawi, R. (2005). Strategi Meningkatkan Lulusan Bermutu di Perguruan Tinggi. *Sosial Humaniora*, Vol. 9 (2); 66-71.

- Atmosoeprapto, K. (2001). *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Babu, A. & Singh, Y. (1998). Determinants Of Research Productivity *Scientometrics*, Vol. 43 (3); 1-21.
- Barbezat, D. & Donihue, M. (1998). Do Faculty Salaries Rise With Job Seniority? *Economics Letters*, Vol. 58; 1-6.
- Barry, M., David, W. & Travis, P. (1988). Power Relations in Exchange Networks. *American Sociological Review*, Vol. 53 (2); 220-236.
- Bazeleya, P. (1994). From Vocational College to New University: The Research Profile and Development Needs of Academic Staff in a Period of Transition. *Higher Education Research & Development*, Vol 13 (2); 121-132.
- Beer, M. & Walton, E. (1987). Organization Change and Development. *Annual Review of Psychology*, Vol. 38 (1); 339-367.
- Bezboruah, K. (2008). Applying The Congruence Model of Organisational Change In Explaining The Change In The Indian Economic Policies. *Journal of Organisational Transformation and Social Change*, Vol. 5 (2); 28-90.
- Bilsky, W. & Schwatz, S. (1994). Values and Personality. *European Journal of Personality*, Vol. 8; 163-181.
- Bisel, R. & Keyton, J. (2009). Understanding Organizational Culture and Communication through a Gyroscope Metaphor. *Journal of Management Education*, Vol. XX (X); 1-25.
- Bland, C. & Ruffin, M. (1992). Characteristics of a Productive Research Environment. *Higher Education*, Vol. 67 (6); 385-397.
- Bogdan, R. & Biklen, S. (2006). *Qualitative Research for Education: An Introduction to Theories and Methods* (5 ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Brew, A. (2010). Conceptions of Research: A Phenomenographic Study. *Studies in Higher Education*, Vol. 26 (3); 1-16.
- Brew, A. & Boud, D. (1995). Teaching and Research: Establishing the Vital Link with Learning. *Higher Education*, Vol. 29 (3).
- Brew, A. & Phillis, F. (1997). How is Research Changing? Conceptions of Successful Researchers. *Research and Development in Higher Education*, 131-135.

- Brothertona, B. (1998). Developing a Culture and Infrastructure To Support Research Related Activity In Further Education Institutions: A Knowledge Based Organisation Perspective. *Research in Post-Compulsory Education*, Vol. 3 (3) 311-328.
- Buchmann, M. (1984). The Use of Research Knowledge in Teacher Education and Teaching. *American Journal of Education*, Vol. 92, No. 4 (Research Knowledge), 421-439.
- Buchmann, M. & Schwille, J. (1983). Education: The Overcoming of Experience. *American Journal of Education*, Vol. 92 (1); 1-23.
- Bunging, B. (2001). *Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bunging, B. (2008). *Analisis Penelitian Kualitatif (Pemahaman Filosofis dan Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Burnes, B. (2004). Kurt Lewin and Complexity Theories: Back to the Future? *Journal of Change Management*, Vol. 4 (4); 309-325.
- Carol, L. & Greig, B. (1997). Bridging Town and Gown: Building Research Partnerships Between Community - Based Professional Providers and Academia. *Journal of Professional Nursing*, Vol. 13 (5); 307-315.
- Carroll, G. (1984). Organizational Ecology. *Annual Review of Sociology*, Vol. 10; 71-93.
- Catherine, M. & Gretchen, R. (2010). *Designing Qualitative Research*: Sage Publication.
- Cheetham, A. (2007). Growing a Research Culture. 1-7.
- Church, J. & Ware, R. (2000). *Industrial organization: A Strategic Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Clark, B. (1986). *The Higher Education System Academic Organization In Cross – National Perspective*. Berkeley Los Angeles London: University of California Press.
- Coaldrake, P. & Stedman, L. (1999). *Academic Work in the Twenty-first Century: Changing roles and Policies*. Paper presented at the Commonwealth of Australia, Canberra.

- Cohn, E., Sherrie, L. & Santos, M. (1989). Institutions of Higher Education as Multi-Product Firms: Economies of Scale and Scope. *Higher Education*, Vol. 71 (2); 284-290.
- Connell, H. (2004). *University Research Management Meeting The Institutional Challenge*. France: Organisation For Economic Co-Operation and Development.
- Creswell, J. (1985). Faculty Research Performance: Lessons from the Sciences and the Social Sciences *Higher Education*, Vol. 4; 1-92.
- Creswell, J. (1994). *Research Design Qualitative and Quantitative Approaches*. California: Sage Publications.
- Creswell, J. (2003). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (2 ed.). New Delhi: Sage Publications.
- Creswell, J. & Miller, D. (2000). Determining Validity in Qualitative Inquiry. *Getting Good Qualitative Data to Improve Educational Practice*, Vol. 39 (3); 1-8.
- Davidson, M. & Johnson, L. (2001). Mentoring in the Preparation of Graduate Researchers of Color. *Review of Educational Research*, Vol. 71 (4); 1-27.
- Dayang Hajja Tiawa., Abdul Hafidz Haji Omar. & Rio Sumarni Sarifuddin. (2005). *Aplikasi Perisian Nvivo Dalam Analisa Data Kualitatif*. Universiti Teknologi Malaysia. Skudai Johor.
- Deem, R. & Lucas, L. (2007). Research and Teaching Cultures In Two Contrasting UK Policy Contexts: Academic Life in Education Departments In Five English and Scottish Universities. *High Education*, Vol. 54; 1-19.
- Denzin, N. & Lincoln, Y. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. California: Sage Publications.
- Dey, I. (2005). *Qualitative Data Analysis: A User - Friendly Guide for Social Scientist*. London - New York Routledge Taylor & Francis Group.
- DIKTI. (2008). Daftar Tabel Data Pendidikan Perguruan Tinggi Tahun 2008/2009. Retrieved 27 Januari, 2012
- DIKTI. (2010). Undangan Seminar Hasil Penelitian Strategis Nasional Tahap I Tahun 2010. In Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi (Ed.), 1-2. Jakarta.
- DIKTI, Kementrian. & Presiden. (2012). *Kumpulan Produk Hukum Tentang Pendidikan Tinggi (update 05 Februari 2012)*. Jakarta: Retrieved from

[http://www.kopertis12.or.id/2010/08/16/kumpulan-produk-hukum-tentang-
pendidikan-tinggi.html](http://www.kopertis12.or.id/2010/08/16/kumpulan-produk-hukum-tentang-
pendidikan-tinggi.html).

- DPPM (Producer). (2010, 2011). Seminar Hasil Penelitian Strategis Nasional Tahap I Tahun 2010, 2011.
- Dundar, H. & Lewis, D. (1998). Determinants of Research Productivity in Higher Education. *Research In Higher Education*, Vol. 39 (6); 1-25.
- Eby, L. (1997). Alternative Forms of Mentoring in Changing Organizational Environments: A Conceptual Extension of the Mentoring Literature. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 51; 1-20.
- Edgar, F. & Geare, A. (2011). Factors Influencing University Research Performance. *Society for Research into Higher Education*, 1-20.
- Education Development Indeks. (2008). The Education for All Development Index (pp. 1-4). Bangkok: UNESCO.
- Ehlers, D. (2009). Understanding Quality Culture. *Quality Assurance In Education*, Vol. 17 (4); 343-363.
- Elliott, G. (1996). Why Is Research Invisible in Further Education? *British Educational Research Journal*, Vol. 22 (1); 1-12.
- Elo, S. & Kyngas, H. (2008). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*, Vol. 62 (1); 107-115.
- Elton, L. (2001). Research and Teaching: Conditions for a Positive Link. *Teaching in Higher Education*, Vol. 6 (1).
- Emerson, R. (1976). Social Exchange Theory. *Annual Review of Sociology*, Vol. 2; 335-362.
- Emerson, R., Karen, C. & Mary, G. (1983). The Distribution of Power in Exchange: Theory and Experimental Result. *The American Journal of Sociology*, Vol. 89 (2); 275-305.
- Fahmina Institute. (2010). Belajar Menciptakan Budaya Riset dari Australia. Retrieved 14 Maret, 2012, from <http://www.fahmina.or.id/artikel-a-berita/berita/893-belajar-menciptakan-research-culture-dari-australia.html>.
- Feldman, M. & Desrochers, P. (2003). Research Universities and Local Economic Development: Lessons From The History Of The Johns Hopkins University. *Industri and Innovation*, Vol.10 (1); 5-24.

- Ferguson, P. (1999). *Developing a Research Culture in a Polytechnic*. (Post Graduate), The Waikato of University, New Zealand.
- Fetterman, D. (1982). Ethnography in Educational Research: The Dynamics of Diffusion. *American Educational Research Association*, Vol. 11 (3); 1-8.
- Flick, U. (2006). *An Introduction to Qualitative Research* (Thirt Edition ed.). London: SAGE Publications.
- Fontana, A. & Frey, J. (1997). Science and The Art of An Interview. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research*, (501-519). California: Sage Publication.
- Foucault. (1999). *Reading Foucault for Social Work*. Columbia: Columbia University Press.
- Freedman, J. (2006). Prospect For Higher Education *The University Continuing Education Association*, Vol. 70; 8.
- Gardner, F. & Nunan, C. (2007). How to Develop a Research Culture in a Human Services Organization. *Qualitative Social Work*, Vol. 6 (3); 1-18.
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Culture*. New York: Hutchinson of London.
- Gill, P. (2004). Difficulties In Developing a Nursing Research Culture In The UK. *British Journal of Nursing*, Vol. 13 (14); 876.
- Gilliland, A. & Mckemmish, S. (2004). Building an Infrastructure for Archival Research. *Archival Science*, Vol. 4; 1-49.
- Green, F. (2005). *Measuring Internationalization at Research Universities*. Washington: Center for Institutional and International Initiatives.
- Griffiths, R. (2004). Knowledge Production and The Research - Teaching Nexus: The Case of The Built Environment Disciplines. *Studies in Higher Education*, Vol. 29, No. 6 (Society for Research into Higher Education), 709-726.
- Griffithsa, V., Thompsonb, S. & Hryniewiczza, L. (2010). Developing a Research Profile: Mentoring and Support for Teacher Educators. *International Professional Development Association (IPDA)*, Vol. 36 (12); 1-19.
- Gumport, J. (2005). The Organisation of Knowledge Imperatives for Continuity and Change in Higher Education. In a. H. Bleiklie. (Ed.), *Governing Knowledge* (pp. 125). Netherlands: Springer.
- Gumport, P. (2000). Academic Restructuring: Organizational Change and Institutional Imperatives. *Higher Education*, Vol. 39 (1); 1-26.

- Gunasekara, C. (2006). Reframing the Role of Universities in the Development of Regional Innovation Systems. *The Journal of Technology Transfer*, Vol. 31; 101-113.
- Habibah Ahmad., Hamzah Jusoh. & Buang, A. (2001). Nurturing Research Culture In Malaysia: The Social Sciences Undergraduate's Responses *Medwell Journal*, Vol. 6 (2); 114-124.
- Hannan, M. & Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, Vol. 82 (5); 929-964.
- Hannan, M., Freeman, John. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, Vol. 49 (2); 149-164.
- Harvey, A., Goldstein. & Karin. (2010). Research Universities As Actors In The Governance of Local and Regional Development. *Higher Education*, 1-17.
- Hatch, M. (1993). The Dynamics of Organizational Culture. *The Academy of Management Review*, Vol. 18 (4); 657-693.
- Hattie, J. & Marsh, H. (1996). The Relationship Between Research and Teaching: A Meta-Analysis. *American Educational Research Association*, Vol. 66 (4); 507-542.
- Hayman, A. & Elliman, T. (2000). Human Elements in Information System design for Knowledge Workers. *International Journal of Information Management*, Vol. 20; 1-13.
- Hazelkorn, E. (2005). *Developing Research In New Institutions*. Paris: OECD.
- Hershock, P. & Hawkins, J. (2007). *Changing Education Leadership Innovation and development in a Globalizing Asia Pasific*. Hongkong: Springer.
- Hill, M. & Mavis, H. (2011). Creating a Cutlure of Research In Teacher Education: Learning Research Within Communities of Practice. *Society for Research into Higher Education*, Vol. 1 (18); 1-19.
- Hill, R. (1999). *Revisiting the Term Research Culture*. Paper presented at the HERDA Annual International Conference, Melbourne.
- Hill, Y., Lomas, L. & MacGregor, J. (2003). Managers, Researchers, Teachers and Dabblers: Enabling a Research Culture In Nursing Departments in Higher Education Institutions. *Journal of Further and Higher Education*, Vol. 27 (3); 1-17.

- Kamaruzaman Jusoff., Siti Akmar Abu Samah. & Abdullah, Z. (2009). Enhancing the Critical Role of Malaysian Institute of Higher Education from Ivy League American Universities Research Culture Experiences. *International Education Studies*, Vol. 2 (3); 106-113.
- Hodder, I. (2000). Interpretation of Documents and Material Culture. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook Of Qualitative Research* (pp. 544). New Delhi India: Sage Publication.
- Hofstede, G. (1984). The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept. *The Academy of Management Review*, Vol. 9 (3); 1-11.
- Huberman, M. & Miles, B. (2000). Manajemen Data dan Metode Analisis. In Denzin & Lincoln (Eds.), *Handbooks of Qualitative Research*. California: Sage Publication.
- Ischinger, B. (2007). *Giving Knowledge for Free: The Emergence of Open Educational Resources*. Paris, France: Organisation For Economic Co-Operation And Development.
- Jenkins, H. (2009). *Confronting the Challenges of Participatory Culture: Media Education for the 21st Century*. Cambridge, Massachusetts London, England: The MIT Press.
- Jennifer, R., Helen, K., Jennifer, A., Lindholm., Arianne, A. & Walker. (2001). Organizational Culture and Institutional Transformation. *Higher Education Research Institute*.
- Jo-Anne Reid., Ninetta Santoro., Anne McMaugh. & Saltmarsh, D. (2010). Building and Sustaining Research Culture In Teacher Education. *Asia Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 38 (1); 1-3.
- John, L. (2001) The Strategic Principles for Competitive Universities in the Twenty-First Century. (pp. 1-18): The Center Reports.
- Johnson, W. (2002). The Intentional Mentor: Strategies and Guidelines for the Practice of Mentoring. *Professional Psychology: Research and Practice*, Vol. 33 (1); 1-9.
- Jones, M. (2007). Using Software to Analyse Qualitative Data. *Malaysian Journal of Qualitative*, Vol. 1 (1); 1-24.

- Jowi, J. (2009). Internationalization of Higher Education in Africa: Developments, Emerging Trends, Issues and Policy Implications. *Higher Education Policy*, Vol. 22; 263-281.
- Kapur, D. & Crowley, M. (2008). *Beyond the ABCs: Higher Education and Developing Countries*. Paper presented at the Center for Global Development Working Paper, Washington USA.
- Katie, S. (2008). Cross - Cultural Perspectives on Knowledge Management. *InterActions: UCLA Journal of Education and Information Studies*, Vol. 4 (1); 259.
- Kiley, M., & Mullins, G. (2005). Supervisors' Conceptions of Research: What are they? *Scandinavian Journal of Educational Research*, Vol. 49 (3); 1-19.
- Kim, T. (2005). Internationalisation of Higher Education in South Korea: Reality, Rhetoric, and Disparity in Academic Culture and Identities. *Australian Journal of Education*, Vol. 49 (1); 1-18.
- Kodra, A. & Hurst, D. (2009). Institutional Processes of Organizational Culture *Culture and Organization*, Vol. 15 (1); 39-58.
- Kohl, K. (2006). Internationalizing Continuing and Higher Education. *The University Continuing Education Association*, Vol. 70; 47.
- Kompas. (2010). Penelitian Hanya untuk Kenaikan Pangkat. Retrieved 23 Januari, 2012, from <http://edukasi.kompas.com/read/2010/11/27/04482676/Penelitian.Hanya.untuk.Kenaikan.Pangkat>.
- Kompas. (2011). Kampus Harus Ciptakan Iklim dan Budaya Penelitian. Retrieved 12 Januari, 2012, from <http://edukasi.kompas.com/read/2011/10/26/18505138/Kampus.Harus.Ciptakan.Iklim.dan.Budaya.Penelitian>.
- Kompas. (2012a). Hanya 121 Jurnal yang Terakreditasi Ditjen Pendidikan Tinggi. Retrieved 7 Februari, 2012, from <http://www.kopertis12.or.id/2012/02/07/jurnal-ilmiah-bisa-online.html>.
- Kompas. (2012b). Ini Alasan Mahasiswa Wajib Publikasi Makalah. Retrieved 3 Februari, 2012, from <http://edukasi.kompas.com/read/2012/02/03/15160740/Ini.Alasan.Mahasiswa.Wajib.Publikasi.Makalah>.
- Kompas. (2012c). Syarat Lulus S-1, S-2, S-3: Harus Publikasi Makalah. Retrieved 3 Februari, 2012, from <http://edukasi.kompas.com/read/2012/02/03/09280630/Syarat.Lulus.S-1.S-2.S-3.Harus.Publikasi.Makalah>.

- Koppi, A., Chaloupka, M., Llewellyn, R., Cheney, G., Clark, S. & Fenton-Kerr, T. (1998). *Academic Culture, Flexibility And The National Teaching And Learning Database*. Paper presented at the Proceedings of the 15th Annual Conference of the Australasian Society for Computers in Learning in Tertiary Education (ASCILITE), Sydney, Australia.
- Kwon, U., Sharon, E., Beatty, & Jason. (2000). Organizational Value, Work Norms, and Relational Role Behaviour: An Empirical Retail Assesment Vol. 10 (4); 1-16.
- Latour, B. & Woolgar, S. (1986). *Laboratory Life: The Construction of Scientific Facts*. Chichester, West Sussex: Princeton University Press.
- Levin, S. & Stephan, P. (1989). Age and Research Productivity of Academic *Research In Higher Education, Vol. 30, No. 5*, pp. 1-19.
- Lewin, K. (1939). Patterns of Aggressive Behavior in Experimentally Created Social Climates. *Journal of Social Psychology, Vol. 10 (2)*; 271.
- Lillard, A. (1998). Culture Variation in Theories of Mind. *American Psychological Association, Vol. 123 (1)*; 1-30.
- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic Inquiry*. London: Sage Publications.
- Linda, S. (1983). Concepts of Culture and Organizational Analysis. *Administrative Science Quarterly, Vol. 28 (3)*; 339-358.
- Lusia, K., Anna. (2012). Karya Ilmiah Harus Dipublikasikan, *Kompas*.
- Luthans, F. & Avolio, B. (2009). The “Point” of Positive Organizational Behavior. *Journal of Organizational Behavior, Vol. 30*; 291-307.
- Luthans, F. & Youssef, M. (2007a). Emerging Positive Organizational Behavior. *Journal of Management, Vol. 33 (3)*; 321-349.
- Luthans, F. & Youssef, M. (2007b). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management, Vol. 33 (5)*; 774-800.
- Manning, P. & Swan, C. (2000). Narrative Analysis, Content Analysis and Semiotic Analysis. In Denzin & Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 613). New Delhi India: Sage Publication.
- Marginson, S. (2000). Rethinking Academic Work in the Global Era. *Journal of Higher Education Policy and Management, Vol. 22 (1)*; 1-14.

- Marginson, S. (2008, 15 December). *Clark Kerr and The Uses of the University*.
Paper presented at the CSHE Ideas and Issues in Higher Education Seminar,
University of Melbourne Australia.
- Marginson, S. & Wende. (2007). Globalisation and Higher Education. (Higher
Education), 1-85.
- Maxwell, A. (2005). *Qualitative Research Design: An Interactive Approach*.
Thousand Oaks: SAGE.
- Mayring, P. (2000). Qualitative Content Analysis. *Theories Methods Applications
Journal*, Vol. 1 (2); 1-10.
- McClelland, D. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, New Jersey, Toronto, New
York: D. Van Nostrand Company, Inc.
- McKenzie, G., Powel, J. & Usher, R. (2005). *Understanding Social Research:
Perspectives on Methodology and Practice*. London: UK Falmer Press.
- McLean, G. (2009). *Organization Development (Principles, Processes,
Performance)*. San Francisco, California: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Merriam, S. (2002). *Introduction to Qualitative Research* San Francisco, CA 94103-
1741: Jossey-Bass A Wiley Company.
- Michael, B. & Anna, E., Walton. (1987). Organization Change and Development.
Annual Review of Psychology, Vol. 38; 339-367.
- Mike, B. & Phil, B. (1998). Striking the Balance Developing a Research Based
Culture from Scratch. *Australasian Association for Institutional Research
Journal (AAIR)*, Vol. 7 (01); 1-10.
- Mohd Tap Salleh., Zakaria Ahmad. & Syed Zulflida Syed Md Noor. (1993). *Nilai
dan Etika Dalam Perkhidmatan Awam*. Kuala Lumpur, Malaysia: Institut
Tadbiran Awam Negara (INTAN).
- Mohrmana, K., Mab, W. & Bake, D. (2008). The Research University in Transition:
The Emerging Global Model. *Higher Education Policy*, Vol. 21; 1-23.
- Moleong, L. (2004). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung Indonesia: Remadja
Rosdakarya.
- Morgan, G. (2006). *Images of Organization*. New Delhi: Sage Publication.
- Muhajir. & Mohd Anuar bin Abdul Rahman. (2013). Understanding of Research
Culture Level: A Review of Literature. *Research Journal of Social Science &
Management*, Vol. 03; 120 -125.

- Munch, R. & Smelser, N. (1992). *Theory of Culture*. California: University of California Press.
- Musianto, S. (2002). Perbedaan Pendekatan Kuantitatif dengan Pendekatan Kualitatif dalam Metode Penelitian. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4 (2); 1-14.
- Nadeem, M. (2001). Re-Searching Research Culture at Higher Education. *Journal of Research and Reflections in Education*, Vol. 5 (1); 41-52.
- Nedeva, M., Georghiou, L. & Halfpenny. (1999). Benefactors or Beneficiary - The Role of Industry in the Support of University Research Equipment. *Journal of Technology Transfer*, Vol. 24; 139-147.
- Negandhi, R. (1983). Cross Cultural Management Research: Trend and Future Directions. *Journal of International Business Studies*, Vol. 14 (2); 1-13.
- Neumann, R. (1992). Perceptions of The Teaching-Research Nexus: a Framework for Analysis. Vol. 23 (2); 159-171.
- Noor Diana Ramli. & Hamdan Said. (2008). *Penyampaian dan Pemupukan Nilai Melalui Pendekatan Pengurusan Kepelbagaian*. Paper presented at the Seminar Penyelidikan Pendidikan Pasca Ijazah Universiti Teknologi Malaysia, Universiti Teknologi Malaysia.
- Orb, A., Eisenhauer, L. & Wynaden, D. (2000). Ethics in Qualitative Research. *Journal of Nursing Scholarship*, Vol. 33 (1); 93-96.
- Parashar, S., Santosh, D. & Upinder. (2004). Perception of Values: A Study of Future Professionals. *Journal of Human Values*, Vol. 10 (2); 10-143.
- Parker, A. (2007). *Resourcing a Research Culture: The Roles of The Library and The Research Assistant at Whitireia Community Polytechnic*. Paper presented at the Library Conference Papers, New Zealand.
- Parsons, T. & Shils, E. (2001). *Toward a General Theory of Action: Theoretical Foundations for the Social Sciences*. London: Transaction Publishers.
- Patricia, A., Alexander, D. & Victoria, H. (1991). How Researchers in Learning and Literacy Talk About Knowledge. *American Educational Research Association*, Vol. 61 (3); 1-30.
- Patricia, A. & Peter, A. (1997). The Observation Techniques. In N. Denzin & Y. Lincoln (Eds.), *Handbook Of Qualitative Research* (2 ed., pp. 523-541). California: Sage Publication.

- Patton, M. (1999). Enhancing the Quality and Credibility of Qualitative Analysis. *Health Services Research*, Vol. 34 (5); 1-20.
- Pearson, M. (1996). Professionalising Ph.D. Education to Enhance the Quality of the Student Experience. *Higher Education*, Vol. 32 (3); 1-19.
- Pearson, M. & Brew, A. (2002). Research Training and Supervision Development. *Society for Research into Higher Education*, Vol. 27 (2); 1-17.
- Pekrun, R. (2006). The Control Value Theory of Achievement Emotions: Assumptions, Corollaries, and Implications for Educational Research and Practice. *Psychology*, Vol. 18; 1-27.
- Pole, C. & Burgess, R. (2000). *Cross Culture* (Vol. 6). Amsterdam: Emerald Group.
- Pole, C., Sprokkereef, A., Burgess, R. & Lakin, E. (1997). Supervision of Doctoral Students In the Natural Sciences: Expectations and Experiences. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, Vol. 22 (1); 1-17.
- Polk, G. (1989). Building a Nursing Research Culture. *Journal of Psychological Nursin*; 24-27.
- Poole, G. (2003). Higher Education Reform in Japan. *International Education Journal*, Vol. 4 (3).
- Poole, M. (1994). Melting 'Snow' and Shifting 'Cultures': The Strategic Repositioning of Australian Universities' Research and Development. *Higher Education Research and Development*, Vol 13 (2); 143-155.
- Porter, E. (2003). The Economic Performance of Regions. *Regional Studies Association*, Vol. 37 (6-7); 549-578.
- Power, C. (2000). Global Trends in Education. *International Education Journal*, Vol. 1 (3); 1-12.
- Pratt, M., Margaritis, D. & Coy, D. (1999). Developing a Research Culture in a University Faculty. *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 21 (1); 43-55.
- Punch, M. (1997). Politics and Ethics In Qualitative Research. In N. L. Denzin, Y (Ed.), *Handbook of Qualitative Research* (pp. 103). New Delhi: Sage Publication.
- Pyoria, P. (2005). The Concept of Knowledge Work Revisited. *Journal of Knowledge Management*, Vol. 9 (3); 1-12.

- Ransom, M. (1993). Seniority and Monopsony in the Academic Labor Market. *The American Economic Review*, Vol. 83 (1); 1-14.
- Reid, J., Santoro, N., McMaugh, A. & Saltmarsh, D. (2010). Building and Sustaining a Research Culture in Teacher Education. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*, Vol. 38 (1); 1-4.
- Richard, M., Corner, J. & Clark, D. (1998). Developing a Research Culture For Palliative Care. *Palliative Medicine*, Vol. 12; 399-403.
- Robbins, P. (2004). *Organizational Behavior*: Pearson College Div.
- Robbins, S. & Judge, T. (2006). *Organizational Behavior* (12 ed.). San Diego: Prentice Hall.
- Robertson, J. & Bond, C. (2005). The Research/Teaching Relation: A View From The 'Edge'. *Higher Education*, Vol. 50; 1-27.
- Romanelli, E. & Tushman, M. (1994). Organizational Transformation As Punctuated Equilibrium. *Academy of Management Journal*, Vol. 37 (5); 1141-1166.
- Sabri, H. (2004). Socio-Cultural Values and Organizational Culture. *Journal of Transnational Management Development*, Vol. 9 (2/3); 123-145.
- Salam, M. (2011). *Metologi Penelitian Sosial Kualitatif: Menggugat Doktrin Kuantitatif* Makassar: Masagena Press.
- Salazar, R. & Almonte, S. (2003). Developing Research Culture in Philippine Higher Education Institutions: Perspectives of University Faculty. *Higher Education*, 1-13.
- Sanderson, G. (2002). International Education Developments in Singapore. *International Education Journal*, Vol. 3 (2); 85-103.
- Sanitah Mohd Yusof. & Zaitun Hj Sidin. (2008). *The Implementation of Internationalization of Higher Education In Malaysian Public Higher Education Institutions*. Paper presented at the Seminar Penyelidikan Pendidikan Pasca Ijazah Universiti Teknologi Malaysia, Universiti Teknologi Malaysia.
- Sanyal, B. & Varghese, N. (2006). *Research Capacity of the Higher Education Sector in Developing Countries*. In UNESCO (Series Ed.)
- Schein, E. (1996). Culture: The Missing Concept in Organization Studies. *Administrative Science Quarterly*, Vol. 41 (2); 1-13.

- Schein, E. (1999). *The Corporate Culture Survival Guide*. San Francisco: Jossey Bass.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). San Francisco: Jossey Bass.
- Schrodt, P. (2002). The Relationship Between Organizational Identification and Organizational Culture: . *Communication Studies*, Vol. 53 (2); 189-202.
- SCImago Journal & Country Rank. (2008, 2009, 2010). Journal and Country Compare. 2012
- Seale, C. (1999). Quality in Qualitative Research. *Qualitative Inquiry*, Vol. 5 (4); 1-14.
- Senge, P. (1990). The Leader's New Work: Building Learning Organizations. Vol. 32 (1); 7.
- Serow, C. (2000). Research and Teaching at a Research University. *Higher Education*, Vol. 40; 449-463.
- Shamai, S. & Kfir, D. (2002). Research Activity and Research Culture in Academic Teachers' Colleges in Israel. *Teaching in Higher Education*, Vol. 7 (4); 1-15.
- Sharma, S. (2002). *History and Development of Higher Education in India* (1 ed. Vol. 3). New Delhi: Sarup and Soons.
- Shattock, M. (2005). European Universities for Entrepreneurship: Their Role in the Europe of Knowledge The Theoretical Context *Higher Education Management and Policy*, Vol. 17 (3); 1-147.
- Shen, X. & Tian, X. (2012). Academic Culture and Campus Culture of Universities. *Canadian center of Science and Education*, Vol. 2 (1); 61-65.
- Shin, J. (2009). Building World-Class Research University: The Brain Korea 21 Project. *Higher Education*, Vol. 58; 1-21.
- Shrivastava, P. & Mitroff, I. (1984). Enhancing Organizational Research Utilization: The Role of Decision Makers' Assumptions. *Academy of Management*, Vol. 9 (1); 1-10.
- Shulman. (2011). The Scholarship of Teaching and Learning: A Personal Account and Reflection. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, Vol. 5 (1); 1-7.
- Simon, H. (1947). *Administrative Behavior: a Study of Decision-Making Processes in Administrative Organization* (4th ed.). New York: Free Press.

- Simon, H. (1952). Comments On The Theory of Organizations. Vol. XLVI (4); 1-11.
- Simon, H. (1991a). Bounded Rationality and Organizational Learning. *Organization Science Journal*, Vol. 2 (1); 125-134.
- Simon, H. (1991b). Bounded Rationality and Organizational Learning. Vol. 2 (1); 125-134.
- Simosi, M. & Xenikou, A. (2010). The Role of Organizational In the Relationship Between Leadership and Organizational Commitment: An Empirical Study in a Greek Organization. *The International Journal of Human Research Management*, Vol. 21 (10); 1598-1616.
- Sindo. (2001). Publikasi Internasional Dosen Masih Rendah. Retrieved 19 September, 2012, from <http://www.seputarindonesia.com/ediscetak/content/view/429127/38/>
- Siregar, L. (2002). Antropologi dan Konsep Kebudayaan. Vol. 1 (1); 1-6.
- Skoie, H. (2000). Diversity and Identity: The Merger of Five Research Councils in Norway. *Science and Public Policy*, Vol. 27 (2); 1-14.
- Smart, J., Michael, B. & Paulsen. (2011). *Higher Education: Handbook of Theory and Research* (Vol. 26). London New York: Springer Dordrecht Heidelberg.
- Soejatminah, S. (2009). Internationalisation of Indonesian Higher Education: A Study from the Periphery. *Asian Social Science*, Vol. 5, No. 9 (Indonesian Higher Education), 1-9.
- Sousa, C. & Hendriks, P. (2008). Connecting Knowledge to Management: The Case of Academic Research. Vol.15 (6); 1-21.
- Stake, R. (1978). The Case Study Method in Social Inquiry. *Educational Researcher*, Vol. 7 (2); 1-5.
- Stake, R. (1997). Handbook Of Qualitative Research. In Denzin & Lincoln (Eds.), *Case Study* (pp. 299). New Delhi Sage Publication.
- Stake, R. (2000). *Qualitative Case Studies*. London: SAGE Publication.
- Starbuck, W. (1992). Learning by Knowledge - Intensive Firms. *Journal of Management Studies*, Vol. 29 (6); 1- 28.
- Stevens, M. (2008). Culture and Education. *The Annals of The American Academy*, Vol. 97; 619.

- Straub, D., Loch, K., Evaristo, R., Karahanna, E. & Strite, M. (2002). Toward a Theory Based Measurement of Culture. *Journal of Global Information Management*, Vol. 10 (1); 1-11.
- Studman, C. (2003). Growing a Research Culture. *Journal of Research Administration*, Vol. XXXIV (1); 19-27.
- Suara Merdeka. (2011). Hanya 15% Pengajar Layak Disebut Dosen. Retrieved 29 Januari, 2012, from <http://suaramerdeka.com/v1/index.php/read/cetak/2011/10/17/163024/Hanya-15-Pengajar-Layak-Disebut-Dosen>.
- Suara Pembaruan. (1999a). Dosen Kita dan Kiprahnya dalam Penelitian. Retrieved 24 Januari, 2012, from <http://zkarnain.tripod.com/KIPRAH.HTM>.
- Suara Pembaruan. (1999b). Kembangkan Budaya Riset, Revisi Kurikulum. Retrieved 14 Maret, 2012, from <http://zkarnain.tripod.com/RISET.HTM>.
- Sumardjoko, B. (2010). *Membangun Budaya Pendidikan Mutu Perguruan Tinggi: Analisis Perguruan Tinggi Swasta Di Surakarta*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Supovitz, J. & Herbert, T. (2000). The Effects of Professional Development on Science Teaching Practices and Classroom Culture. *Journal Of Research In Science Teaching*, Vol. 37 (9); 963-980.
- Sustrisno, M. & Putranto, H. (2005). *Teori-Teori Kebudayaan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Tan, J.-P. & Mingat, A. (1992). *Education In Asia (A Comparative Study of Coast and Financing)*. Washington: Manufactured In The United States of America Press.
- Taylor, J. (2007). The Teaching - Research Nexus : A Model For Institutional Management. *Higher Education*, Vol. 54 (6); 867-884.
- Teddlie, C. & Yu, F. (2007). Mixed Methods Sampling: A Typology With Examples. *Journal of Mixed Methods Research*, Vol.1 (1); 77-100.
- Teece, D., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic Capabilities and Strategic Management. *Strategic Management Journal*, Vol. 18 (7); 509-533.
- Thomas, K. & Kilmann, R. (1978). Comparison Of Four Instruments Measuring Conflict Behavior *Psychological Reports*, Vol. 42 (3c); 1139-1145.
- Thompson, D. (2003). Fostering A Research Culture In Nursing. *Nursing Inquiry*, Vol. 10 (3); 143-144.

- Tien, F. (2007). Faculty Research Behaviour and Career Incentives: The Case of Taiwan. *International Journal of Educational Development*, Vol. 4 (17); 1-14.
- Tight, M. (2004). Research Into Higher Education: An A-Theoretical Community of Practice? . *Higher Education Research & Development*, Vol. 23 (4); 395-411.
- Triandis, H. (1989). The Self and Social Behavior in Differing Cultural Contexts. *Psychological Review*, Vol. 96 (3); 1-15.
- Tripp, D. (1990). The Ideology of Educational Research. *Discourse: Studies in the Cultural Politics of Education*, Vol. 10 (2); 51-74.
- Trow, T. (1972). The Expansion and Transformation of Higher Education. *Higher Education*, Vol. 18 (1); 61-84.
- Turk, L., Bicakci, & Brint, S. (2005). University Industry Collaboration: Patterns of Growth for Low and Middle Level Performers. *Higher Education*, Vol. 49; 1-30.
- Tylor, E. (1920). *Primitive Culture* (Sixth ed. Vol. 1). London: Oxford University.
- Umakoshi, T. & Altbach, P. (2004). *Asian Universities: Historical Perspectives and Contemporary Challenges*: JHU Press.
- UNISBA. (2009). Penelitian Dosen Minim. Retrieved 23-01, 2012, from http://lppm.unisba.ac.id/index.php?option=com_content&view=article&id=76:minim-hasil-penelitian-dosen&catid=53:slideshow.
- Universiti Teknologi Malaysia. (2010, Last Updated (Mar 10, 2010 at 05:03 PM)). Research University Standard and Criteria. Mar 10, 2010
- University Of The Free State. (2003). A Strategic Framework for the Development of Research at the University of the Free State. Bloemfontein South Africa: University Of The Free State Press.
- UNM. (2002). Statuta UNM (pp. 1-44). Jakarta - Indonesia: Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia.
- UNM. (2010). *Keadaan dan Jumlah Dosen Menurut Tingkat Pendidikan /Tempat Pendidikan*. Makassar: Kepala Sub. Bagian Tenaga Akademik Universitas Negeri Makassar.
- Van de Ven, A. (1986). Central Problems in the Management of Innovation. *Management Science*, Vol. 32 (5); 590-607.

- Van Wynsberghe, R. & Khan, S. (2007). Redefining Case Study. *International Journal of Qualitative Methods*, Vol. 6 (2); 1-15.
- Wa-Mbaleka, S. & Gaikwad, S. (2013). Current Climate in Higher Education: Perceptions of International Students in the Philippines. *IAMURE Multidisciplinary Research Journal*, Vol. 6; 1-13.
- Weber, L. & Duderstadt, J. (2004). *Reinventing The Research University*. London Economica.
- Weick, K. & Quinn, R. (1999). Organizational Change and Development. *Annual Review Psychology*, Vol. 50; 361-386.
- Welch, R. (2006). Blurred vision?: Public and Private Higher Education in Indonesia. *Higher Education*, Vol. 54; 1-23.
- Welker., Mark, E. & Cox, A. (2006). A Report on Research Activities at Research Universities *Research Management*, Vol. 15 (1); 1-11.
- Whittemore, R., Chace, S. & Mandle, C. (2001). Validity in Qualitative Research. Vol. 11 (4); 1-16.
- Wibowo, W. (2011). Universitas Riset dan Daya Saing Bangsa: Menilik pengalamanKoreaSelatan.http://www.dikti.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=2214:universitas-ri-set-dan-daya-saing-bangsa-menilik-pengalaman-korea-selatan.
- William, H., Harald, P., Dana, W. & Bunny, M. (2005). *Cultural Anthropology*. Canada: Thomson Wadsworth.
- William, T. (1988). Organizational Culture in Higher Education: Defining the Essentials. *The Journal of Higher Education*, Vol. 59 (1); 21.
- Williams, A. & Simbald, B. (1999). Changing Roles and Identities In Primary Health Care: Exploring a Culture of Uncertainty. *Journal of Advance Nursing*, Vol. 29 (3); 737-745.
- Williams, S. (2002). Strategic Planning and Organizational Values: Links to Alignment. *Human Resource Development International*, Vol. 5 (2); 1-18.
- Winardi, J. (2005). *Manajemen Perubahan* (1 ed.). Jakarta: Kencana Pranada Media Grup.
- Wines, W. & Napier, N. (1992). Toward an Understanding of Cross-Cultural Ethics: A Tentative Model. *Journal of Business Ethics*, Vol. 11 (11); 831-842.

- Wood, D. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review*, Vol. 16 (4); 1-29.
- Yin, R. (2003). *Case Study Research: Design and Methods* New Delhi: Sage Publications.
- Zechenter, E. (1997). In the Name of Culture: Cultural Relativism and the Abuse of the Individual. *Journal of Anthropological Research*, Vol. 53 (3); 1-30.
- Zemsky, R. (2006). Three Challenges for Higher Education. *The University Continuing Education Association*, Vol. 70; 1-37.
- Zolfaghari, A., Sabran, M., Shatar. & Zolfaghari, A. (2009). Internationalization of Higher Education: Challenges, Strategies, Policies and Programs. *US-China Education Review*, Vol. 6 (5); 1-9.