

ARTIKEL AKADEMIK

Otonomi Keilmuan dan Akuntabilitas Dosen

Kebebasan Ilmiah • Integritas • Transparansi • Due Process • Kepercayaan Publik

Prof. Ir. Rudy C. Tarumingkeng, PhD

www.rudycl.com/cv.pdf

Bogor, Indonesia • Juli 2026

RUDYCT ACADEMIC SERIES 2026

OTONOMI KEILMUAN DAN AKUNTABILITAS DOSEN

Kebebasan Akademik • Integritas Ilmiah • Tanggung Jawab Publik



KEBEBASAN MENELITI

Ruang bagi pertanyaan, metode, dan temuan baru



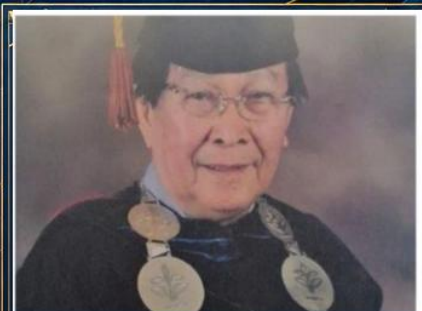
INTEGRITAS AKADEMIK

Kejujuran, ketelitian, keterbukaan, dan etika ilmiah



AKUNTABILITAS PUBLIK

Tanggung jawab kepada mahasiswa, institusi, dan masyarakat



OLEH

Prof. Ir. Rudy C. Tarumingkeng, PhD

www.rudycct.com/cv.pdf

Abstrak

Otonomi keilmuan memberi ruang kepada dosen dan sivitas akademika untuk menemukan, mengembangkan, mengungkapkan, serta mempertahankan kebenaran ilmiah menurut kaidah, metode, dan budaya akademik. Akuntabilitas memastikan bahwa ruang tersebut digunakan secara kompeten, jujur, adil, transparan, dan bertanggung jawab terhadap mahasiswa, komunitas ilmiah, institusi, serta masyarakat. Artikel ini menjelaskan bahwa keduanya bukan hubungan zero-sum: otonomi tanpa akuntabilitas dapat berubah menjadi privilege dan kekebalan, sedangkan akuntabilitas tanpa otonomi dapat berubah menjadi kontrol birokratis, politisasi, serta pembungkaman. Pembahasan mencakup perbedaan otonomi keilmuan, kebebasan akademik, dan kebebasan mimbar; landasan Indonesia; otonomi epistemik; pengajaran; riset; publikasi; supervisi; penilaian; akuntabilitas kepada mahasiswa, sejawat, institusi, dan publik; integritas penelitian; konflik kepentingan; shared governance; tekanan politik-ekonomi; metrik kinerja; serta AI. Artikel mengusulkan proportional accountability: semakin tinggi risiko dan dampak, semakin kuat reason-giving, peer review, due process, dokumentasi, dan jalur koreksi yang diperlukan, tanpa memberi pihak non-ilmiah kewenangan menentukan kesimpulan.

Kata Kunci: *otonomi keilmuan; kebebasan akademik; kebebasan mimbar akademik; akuntabilitas dosen; integritas penelitian; shared governance; due process; konflik kepentingan; metrik akademik; kecerdasan buatan.*

Peta Isi

1. Pendahuluan: Kebebasan yang Bertanggung Jawab
2. Pengertian Otonomi Keilmuan, Kebebasan Akademik, dan Kebebasan Mimbar
3. Landasan Normatif dan Konteks Pendidikan Tinggi Indonesia
4. Otonomi Epistemik dan Otoritas Keahlian
5. Otonomi dalam Pengajaran dan Desain Kurikulum
6. Otonomi Agenda Penelitian dan Pilihan Metodologis
7. Kebebasan Publikasi, Diseminasi, dan Komunikasi Ilmiah
8. Otonomi Pembimbingan Tesis dan Disertasi
9. Otonomi Penilaian dan Keadilan Akademik
10. Akuntabilitas kepada Mahasiswa
11. Akuntabilitas kepada Komunitas Ilmiah dan Sejawat
12. Akuntabilitas kepada Institusi dan Tata Kelola Akademik

13. Akuntabilitas Publik, Pendanaan, dan Nilai Sosial
14. Integritas Penelitian sebagai Syarat Otonomi
15. Konflik Kepentingan, Kepengarangan, dan Penggunaan Wewenang
16. Kolegialitas, Shared Governance, dan Due Process
17. Tekanan Politik, Ekonomi, Donor, dan Pasar
18. Metrik Kinerja, Audit Culture, dan Bahaya Goodhart
19. AI, Data, Privasi, dan Akuntabilitas Algoritmik Dosen
20. Kerangka Keseimbangan dan Penutup: Otonomi yang Layak Dipercaya

Pengantar

Universitas memerlukan kebebasan karena tugasnya bukan sekadar mengulang pengetahuan yang disetujui, melainkan menguji klaim, menemukan kesalahan, membuka kemungkinan, dan menghasilkan pemahaman baru. Hasil inquiry tidak dapat dipesan seperti produk yang spesifikasinya telah pasti. Pertanyaan dapat mengganggu kepentingan; metode dapat memperlihatkan kenyataan yang tidak nyaman; kesimpulan dapat berbeda dari preferensi pemerintah, donor, pimpinan, atau publik. Tanpa perlindungan, akademisi belajar menyesuaikan temuan dengan kekuasaan.

Namun universitas juga bukan ruang tanpa pertanggungjawaban. Dosen menilai mahasiswa, membimbing kandidat, menggunakan dana, mengelola data, memengaruhi kebijakan, dan memperoleh legitimasi dari kepercayaan publik. Keputusan yang dilakukan atas nama ilmu dapat merugikan bila tidak kompeten, bias, eksploitatif, atau tidak jujur. Oleh karena itu, kebebasan akademik membutuhkan institusi yang mampu membedakan judgement profesional dari kesewenang-wenangan dan membedakan review yang sah dari intervensi.

Tulisan ini memandang otonomi dan akuntabilitas sebagai dua sisi kontrak akademik. Otonomi menyediakan ruang diskresi yang diperlukan untuk mencari kebenaran. Akuntabilitas menyediakan kewajiban memberi alasan, menerima pertanyaan, menjaga standar, memperbaiki kesalahan, dan menanggung konsekuensi secara adil. Keseimbangan tidak dicapai dengan membagi keduanya sama rata, tetapi dengan menyesuaikan bentuk review terhadap kompetensi, risiko, dampak, dan hak yang terlibat.

1. Pendahuluan: Kebebasan yang Bertanggung Jawab

Otonomi keilmuan dan akuntabilitas tidak seharusnya diperlakukan sebagai dua ujung zero-sum. Otonomi dibutuhkan karena pengetahuan berkembang melalui pertanyaan yang hasilnya tidak dapat ditentukan di muka. Akuntabilitas dibutuhkan karena dosen memegang kewenangan atas mahasiswa, data, dana, reputasi, dan keputusan yang berdampak publik. Hubungan yang sehat bukan kebebasan versus kontrol, melainkan diskresi profesional yang dilindungi sekaligus dapat diberi alasan.

Pokok bahasan bagian ini adalah hubungan mendasar antara kebebasan mencari kebenaran dan kewajiban menjelaskan serta mempertanggungjawabkan kerja akademik. Persoalan menjadi mendesak karena otonomi kadang disalahartikan sebagai hak pribadi tanpa batas, sedangkan akuntabilitas dipersempit menjadi pengawasan administratif. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa otonomi keilmuan memberi ruang bagi penilaian profesional, sementara akuntabilitas memastikan kewenangan tersebut dipakai menurut kaidah ilmu, etika, dan kepentingan pendidikan. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika setiap keputusan penting dosen disertai alasan, standar, bukti, dokumentasi secukupnya, dan saluran koreksi yang proporsional. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, dosen memilih topik riset yang kontroversial, tetapi menjelaskan kompetensi, desain, risiko, perlindungan partisipan, serta cara menangani konflik kepentingan. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa retorika kebebasan dipakai untuk menutup kritik atau retorika akuntabilitas dipakai untuk mengendalikan isi ilmu. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, kualitas terlihat dari kebebasan inquiry, ketelitian proses, transparansi, fairness, respons terhadap kritik, dan perlindungan dari intervensi yang tidak sah. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema hubungan mendasar antara kebebasan mencari kebenaran dan kewajiban menjelaskan serta mempertanggungjawabkan kerja akademik perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa universitas membangun kepercayaan karena memberi ruang bagi gagasan sulit sekaligus menunjukkan integritas dalam cara gagasan itu diproduksi. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling

memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

2. Pengertian Otonomi Keilmuan, Kebebasan Akademik, dan Kebebasan Mimbar

UU Nomor 12 Tahun 2012 membedakan kebebasan akademik, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan. Pembedaan ini penting karena objek perlindungan tidak identik: kegiatan Tri Dharma, ekspresi akademik yang berwibawa, dan perkembangan cabang ilmu menurut kaidahnya. Ketiganya disertai tanggung jawab pribadi. Dengan demikian, kebebasan tidak berdiri di luar metode, budaya akademik, kompetensi, dan etika.

Pokok bahasan bagian ini adalah pembedaan konseptual antara otonomi cabang ilmu, kebebasan menjalankan Tri Dharma, dan kewenangan menyatakan pandangan akademik secara terbuka. Persoalan menjadi mendesak karena ketiga istilah sering dipertukarkan sehingga batas, subjek, ruang lingkup, dan tanggung jawabnya tidak jelas. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa kebebasan akademik melindungi proses inquiry, kebebasan mimbar melindungi ekspresi akademik yang berwibawa, dan otonomi keilmuan melindungi perkembangan ilmu menurut kaidahnya. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika perguruan tinggi merumuskan pedoman yang memberi contoh ruang yang dilindungi, kewajiban ilmiah, due process, dan tindakan yang bukan pelaksanaan kebebasan akademik. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, pendapat seorang dosen dalam bidang keahliannya dibedakan dari pendapat pribadi sebagai warga, tanpa menghilangkan hak kewargaan maupun tanggung jawab identifikasi peran. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa definisi yang terlalu sempit membungkam kritik, sementara definisi yang terlalu luas mengubah semua ucapan menjadi klaim akademik. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, pedoman dinilai dari kejelasan istilah, konsistensi penerapan, perlindungan dissent, kompetensi forum penilai, dan mekanisme banding. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema pembedaan konseptual antara otonomi cabang ilmu, kebebasan menjalankan Tri Dharma, dan kewenangan menyatakan pandangan akademik secara terbuka perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa sivitas akademika mampu menggunakan kebebasan secara percaya diri karena hak serta batas profesional dipahami bersama. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

3. Landasan Normatif dan Konteks Pendidikan Tinggi Indonesia

Perlindungan formal diperlukan, tetapi tidak cukup. Studi komparatif menunjukkan bahwa academic freedom berkaitan dengan institutional autonomy, self-governance, collegiality, employment security, dan working conditions (Beiter et al., 2016; Karran et al., 2017). Hak yang tertulis dapat kehilangan arti bila keputusan personalia tidak mempunyai due process, kritik dibalas secara informal, atau sumber daya diberikan secara diskriminatif.

Pokok bahasan bagian ini adalah penempatan otonomi keilmuan dalam kerangka hukum, budaya akademik, Tri Dharma, dan tanggung jawab pribadi sivitas akademika. Persoalan menjadi mendesak karena aturan dapat dikutip secara simbolik tetapi tidak diterjemahkan menjadi prosedur perlindungan,

standar ilmiah, dan kebiasaan institusional. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa perlindungan hukum memperoleh makna ketika diwujudkan dalam self-governance akademik, kolegialitas, keamanan kerja yang wajar, serta due process. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika senat akademik dan program studi menurunkan norma ke pedoman riset, pengajaran, mimbar akademik, etik, pemeriksaan keberatan, dan perlindungan whistleblower. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, kampus menghadapi tekanan untuk membatalkan diskusi kebijakan publik; keputusan ditangani melalui penilaian risiko, relevansi akademik, kebebasan forum, dan keamanan tanpa menyensor kesimpulan. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa kepatuhan formal menggantikan budaya berani bertanya atau aturan internal dipakai selektif terhadap pandangan yang tidak disukai. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, audit kelembagaan memeriksa bukan hanya dokumen, tetapi praktik nyata ketika muncul kontroversi, konflik, dugaan pelanggaran, atau tekanan eksternal. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema penempatan otonomi keilmuan dalam kerangka hukum, budaya akademik, Tri Dharma, dan tanggung jawab pribadi sivitas akademika perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya.

Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa otonomi keilmuan menjadi living institution yang terlihat dalam keputusan sehari-hari, bukan semboyan pada statuta. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

4. Otonomi Epistemik dan Otoritas Keahlian

Otonomi epistemik bersandar pada otoritas keahlian, bukan kekuasaan pribadi. Keahlian memungkinkan seseorang membuat judgement yang tidak dapat digantikan oleh checklist, tetapi judgement tetap harus terbuka pada alasan dan bukti. Otoritas ilmiah karena itu bersifat terbatas pada domain, dapat diperdebatkan oleh pihak kompeten, dan tunduk pada koreksi. Justru sifat corrigible inilah yang membedakan ilmu dari dogma.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewenangan dosen menilai pertanyaan, teori, metode, bukti, dan kesimpulan berdasarkan kompetensi disiplin. Persoalan menjadi mendesak karena otoritas keahlian dapat ditolak oleh populisme pengetahuan atau disalahgunakan sebagai alasan agar ahli tidak perlu menjelaskan diri. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa otoritas ilmiah bersifat earned, bounded, contestable, dan corrigible: diperoleh melalui kompetensi, terbatas pada bidang, terbuka untuk diuji, dan dapat dikoreksi. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika dosen menyatakan ruang lingkup keahlian, tingkat kepastian, asumsi, keterbatasan data, serta perbedaan antara konsensus, perdebatan, dan spekulasi. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum

mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, pakar manajemen kesehatan memberi rekomendasi kebijakan tetapi bekerja bersama ahli klinis, epidemiolog, ekonomi, hukum, dan masyarakat karena masalah melampaui satu disiplin. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa credentialism menggantikan argumen atau tekanan popularitas membuat pengetahuan ahli diperlakukan sama dengan informasi tanpa verifikasi. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, otoritas dinilai dari kualitas alasan, keterlacakan bukti, kalibrasi keyakinan, pengakuan batas, dan respons terhadap kritik sejawat. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja

memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewenangan dosen menilai pertanyaan, teori, metode, bukti, dan kesimpulan berdasarkan kompetensi disiplin perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa publik dapat mempercayai ahli tanpa harus menerima klaim secara buta karena proses epistemiknya transparan. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

5. Otonomi dalam Pengajaran dan Desain Kurikulum

Academic freedom melindungi hak dosen memilih cara mendalami dan mengajarkan bidangnya, termasuk membahas gagasan kontroversial yang relevan. Perlindungan itu tidak mencakup kebebasan mengajar tanpa kompetensi, mengabaikan capaian program, atau menggunakan kelas untuk intimidasi. Otonomi pedagogik paling kuat ketika dosen dapat menunjukkan alignment antara tujuan, aktivitas, asesmen, bukti pembelajaran, serta alasan perubahan desain.

Pokok bahasan bagian ini adalah kebebasan dosen memilih pendekatan, materi, kasus, pertanyaan, dan metode pembelajaran dalam kerangka capaian program. Persoalan menjadi mendesak karena standardisasi dapat mematikan kreativitas, sedangkan individualisme mata kuliah dapat merusak koherensi kurikulum dan keadilan mahasiswa. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa otonomi pedagogik bekerja di dalam constructive alignment, standar disiplin, profil lulusan, dan hak mahasiswa memperoleh pembelajaran bermutu. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika program menetapkan capaian bersama dan memberi ruang kepada dosen untuk memilih jalur pembelajaran, disertai peer review, evaluasi artefak, dan pembaruan silabus. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, dua dosen mengajar strategi dengan kasus berbeda tetapi menggunakan capaian dan rubrik argumentasi yang sama sehingga keragaman metode tidak menghapus standar. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa kebebasan mengajar dipakai untuk mengabaikan kurikulum, menyebarkan klaim tak teruji, melakukan indoktrinasi, atau menolak perbaikan. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal,

menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, mutu dinilai melalui keselarasan, kualitas materi, kedalaman dialog, perkembangan mahasiswa, fairness asesmen, dan respons terhadap umpan balik. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kebebasan dosen memilih pendekatan, materi, kasus, pertanyaan, dan metode pembelajaran dalam kerangka capaian program perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau

masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa kurikulum menjadi ekosistem yang koheren sekaligus hidup karena dosen dapat bereksperimen secara bertanggung jawab. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

6. Otonomi Agenda Penelitian dan Pilihan Metodologis

Kebebasan riset melindungi pilihan pertanyaan dan independensi kesimpulan. Namun riset menggunakan manusia, hewan, lingkungan, data, dana, dan reputasi sehingga memerlukan ethical review, stewardship, dan transparency. Review yang sah menilai risiko serta mutu prosedur; ia tidak menentukan kesimpulan yang harus diperoleh. Batas ini penting agar governance tidak menjadi censorship dan otonomi tidak menjadi immunity.

Pokok bahasan bagian ini adalah kebebasan memilih masalah, teori, metode, kolaborator, dan jalur publikasi yang dinilai bermakna secara ilmiah. Persoalan menjadi mendesak karena agenda riset dapat didikte donor, tren sitasi, preferensi pimpinan, atau target administratif yang menjauh dari kebutuhan ilmu dan masyarakat. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa prioritas penelitian boleh dipengaruhi misi dan sumber daya, tetapi kesimpulan, desain, analisis, dan pelaporan tidak boleh dikendalikan oleh kepentingan non-ilmiah. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika kontrak riset melindungi hak publikasi, akses data, independensi analisis, pengungkapan sponsor, serta kewenangan menghentikan studi bila standar etik dilanggar. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, penelitian yang dibiayai industri menemukan dampak negatif produk; dosen mempertahankan hak melaporkan temuan dan menjelaskan batas generalisasi. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa kebebasan agenda menutupi duplikasi, pemborosan, metode lemah, atau penggunaan dana publik tanpa manfaat pengetahuan yang dapat dijelaskan. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, penilaian mencakup nilai pertanyaan, kelayakan desain, integritas, transparansi, stewardship sumber daya, dan kontribusi pada pengetahuan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness

memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kebebasan memilih masalah, teori, metode, kolaborator, dan jalur publikasi yang dinilai bermakna secara ilmiah perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa portofolio riset memiliki keberagaman—fundamental, terapan, lokal, global, berisiko tinggi, dan replikasi—yang memperkuat ketahanan ilmu. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

7. Kebebasan Publikasi, Diseminasi, dan Komunikasi Ilmiah

Publikasi adalah bagian dari self-correction ilmu. Peneliti memerlukan hak menyampaikan hasil, termasuk hasil negatif atau tidak menguntungkan sponsor. Pada saat yang sama, record ilmiah menuntut atribusi, metode yang dapat diperiksa, koreksi, dan proporsionalitas klaim. Kebebasan menyatakan temuan justru diperkuat ketika pembaca dapat menelusuri bagaimana kesimpulan dibangun.

Pokok bahasan bagian ini adalah hak menyampaikan temuan, interpretasi, kritik, dan ketidakpastian melalui forum ilmiah maupun publik. Persoalan menjadi mendesak karena hasil dapat ditahan oleh sponsor, disederhanakan media, dibesar-besarkan institusi, atau dikomunikasikan melampaui kompetensi. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa kebebasan publikasi disertai kewajiban atribusi, peer review yang jujur, pengungkapan keterbatasan, dan pemisahan bukti dari advokasi. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika dosen menggunakan disclosure statement, data availability statement, preregistration bila relevan, dan rencana komunikasi risiko. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, temuan awal mengenai AI dan pekerjaan dipublikasikan dengan interval ketidakpastian, konteks sampel, alternatif penjelasan, dan implikasi yang tidak berlebihan. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi

apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa press release mendahului validasi atau kekhawatiran reputasi membuat kampus menekan hasil yang sah tetapi tidak nyaman. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, akuntabilitas dilihat dari akurasi, keterlacakan sumber, koreksi cepat, deklarasi kepentingan, dan proporsionalitas klaim. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema hak menyampaikan temuan, interpretasi, kritik, dan ketidakpastian melalui forum ilmiah maupun publik perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa komunikasi ilmiah memperkuat literasi publik tanpa kehilangan nuansa dan kehati-hatian. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

8. Otonomi Pembimbingan Tesis dan Disertasi

Supervisi mengandung kuasa epistemik dan organisasi. Pembimbing menilai standar, membuka jaringan, menguasai sumber daya, dan memengaruhi masa depan kandidat. Otonomi pembimbing karena itu harus dipadukan dengan clarity, authorship fairness, timely feedback, confidentiality, dan appeal. Tujuan akhirnya bukan mempertahankan ketergantungan, melainkan menghasilkan peneliti yang dapat berbeda secara bernalar dari pembimbingnya.

Pokok bahasan bagian ini adalah penilaian profesional pembimbing dalam mengembangkan kemandirian, mutu riset, dan identitas ilmiah mahasiswa. Persoalan menjadi mendesak karena relasi asimetris dapat menghasilkan ketergantungan, eksploitasi, ghost authorship, keterlambatan, atau pembatasan topik demi agenda dosen. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa pembimbing mempunyai otonomi untuk menantang, tetapi mahasiswa mempunyai hak atas kejelasan ekspektasi, due process, akses umpan balik, dan kepemilikan kontribusi.

Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika supervision agreement menetapkan peran, frekuensi pertemuan, data, kepengarangan, konflik, waktu respons, dan jalur pergantian pembimbing. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, kandidat ingin mengubah metode setelah pilot; pembimbing meminta justifikasi ilmiah tetapi tidak menolak semata karena berbeda dari tradisi laboratorium. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa akuntabilitas administratif hanya menghitung pertemuan dan waktu lulus tanpa menilai kualitas relasi, kemandirian, dan integritas karya. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, bukti mencakup perkembangan argumentasi, ketepatan umpan balik, dokumentasi keputusan, fairness authorship, kesejahteraan, dan penyelesaian bermutu. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema penilaian profesional pembimbing dalam mengembangkan kemandirian, mutu riset, dan identitas ilmiah mahasiswa perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa supervisi menjadi apprenticeship yang secara bertahap menyerahkan otoritas ilmiah kepada generasi berikut. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara

selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

9. Otonomi Penilaian dan Keadilan Akademik

Penilaian akademik membutuhkan judgement karena mutu karya tidak seluruhnya dapat direduksi menjadi angka. Namun judgement bukan intuisi yang kebal. Kriteria, evidence, moderation, reason-giving, dan appeal membuat keputusan dapat dipercaya tanpa menghapus keahlian penilai. Akuntabilitas yang tepat memeriksa fairness proses, bukan memaksa semua penguji menghasilkan angka identik.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewenangan dosen menilai mutu karya berdasarkan standar keilmuan dan capaian pembelajaran. Persoalan menjadi mendesak karena nilai dapat dipengaruhi kedekatan, tekanan pimpinan, target kelulusan, preferensi gaya, atau kriteria yang berubah. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa judgement akademik tidak dapat sepenuhnya dimekaniskan, tetapi harus konsisten, dapat dijelaskan, dan terbuka terhadap moderasi serta banding. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika dosen memakai rubrik, exemplars, blind review bila relevan, moderasi antarpemilai, feedback rationale, dan rekam perubahan nilai. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, dua penguji berbeda tajam pada disertasi; panel membahas standar, bukti, dan kontribusi, bukan senioritas atau afiliasi kandidat. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur,

disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa rubrik terlalu rinci menggantikan holistic judgement atau otonomi penguji digunakan untuk mempertahankan keputusan yang tidak terdokumentasi. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, fairness dinilai dari reliabilitas, transparansi, kesetaraan kesempatan, ketepatan umpan balik, dan kualitas penanganan keberatan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sewajut tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-

regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewenangan dosen menilai mutu karya berdasarkan standar keilmuan dan capaian pembelajaran perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa mahasiswa menerima penilaian yang menantang tetapi dipercaya karena prosesnya bermartabat dan dapat diaudit. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

10. Akuntabilitas kepada Mahasiswa

Akuntabilitas kepada mahasiswa lebih luas daripada kepuasan. Mahasiswa berhak memperoleh pembelajaran yang relevan, standar jelas, feedback, akses, penghormatan, dan proses yang adil. Mereka juga mempunyai tanggung jawab belajar. Dosen perlu mendengar pengalaman mahasiswa tanpa mengubah evaluasi menjadi voting atas kebenaran atau tingkat kesulitan. Hubungan ini adalah kemitraan pendidikan, bukan transaksi pelanggan.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewajiban dosen memberikan pembelajaran, bimbingan, penilaian, dan perlakuan yang layak kepada mahasiswa. Persoalan menjadi mendesak karena mahasiswa diposisikan hanya sebagai konsumen atau, sebaliknya, suaranya diabaikan atas nama standar akademik. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa dosen bertanggung jawab kepada mahasiswa sebagai pembelajar dewasa: menghormati agensi mereka tanpa menyerahkan keputusan akademik pada popularitas. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika kontrak perkuliahan, jam konsultasi, turnaround umpan balik, akses materi, akomodasi layak, kanal keluhan, dan perlindungan dari retaliation ditetapkan jelas. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, evaluasi mahasiswa menilai kelas sulit; dosen memeriksa bukti hasil belajar dan beban kerja, memperbaiki desain, tetapi tidak menurunkan standar karena rating. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa customer satisfaction menggantikan pembelajaran atau paternalism dosen menutup suara mahasiswa mengenai ketidakadilan. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, indikator menggabungkan hasil belajar, pengalaman, akses, fairness, responsivitas, perkembangan agensi, dan mutu lingkungan belajar. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan,

koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewajiban dosen memberikan pembelajaran, bimbingan, penilaian, dan perlakuan yang layak kepada mahasiswa perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa relasi dosen-mahasiswa menjadi kemitraan asimetris yang jelas tanggung jawabnya dan berorientasi pada pertumbuhan. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai

klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

11. Akuntabilitas kepada Komunitas Ilmiah dan Sejawat

Komunitas ilmiah mengatur dirinya melalui peer review, kritik, replikasi, dan koreksi. Self-governance hanya legitim bila sejawat tidak menutup kesalahan dan tidak memakai standar secara diskriminatif. Psychological safety membantu orang mengakui ketidakpastian dan error, sedangkan intellectual accountability menuntut alasan serta bukti. Keduanya perlu hadir bersama agar kolegialitas tidak berubah menjadi kesopanan semu.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewajiban mempertahankan standar disiplin, keterbukaan kritik, peer review, replikasi, dan koreksi. Persoalan menjadi mendesak karena kolegialitas dapat berubah menjadi perlindungan kelompok, gatekeeping, konflik personal, atau konsensus yang menekan gagasan baru. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa akuntabilitas profesional terutama bekerja melalui alasan, bukti, kritik kompeten, dan kesediaan memperbaiki rekam ilmiah. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika departemen membangun journal club, open methods review, peer observation, authorship discussion, dan forum membahas kegagalan secara aman. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, seorang kolega menemukan kesalahan analisis setelah publikasi; tim mengoreksi artikel secara terbuka tanpa menyamakan kesalahan jujur dengan misconduct. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa peer review anonim dipakai untuk menghambat pesaing atau penghormatan senioritas menggantikan pemeriksaan argumen. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, budaya dinilai dari kualitas review, kecepatan koreksi, fairness kredit, keterbukaan data, perlindungan dissent, dan regenerasi. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewajiban mempertahankan standar disiplin, keterbukaan kritik, peer review, replikasi, dan koreksi perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa komunitas ilmiah menjadi sistem self-correction yang hidup, bukan jaringan reputasi yang tertutup. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

12. Akuntabilitas kepada Institusi dan Tata Kelola Akademik

Akuntabilitas institusional sering berlapis: profesional, legal, administratif, dan publik. Bovens (2007) menekankan hubungan answerability ketika aktor menjelaskan tindakan kepada forum yang dapat bertanya, menilai, dan menimbulkan konsekuensi. Dalam universitas, forum harus kompeten terhadap materi. Administrator tidak seharusnya menggantikan peer judgement pada isi ilmiah, dan peer body tidak boleh mengabaikan legalitas serta penggunaan sumber daya.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewajiban dosen menjaga misi, mutu, sumber daya, reputasi ilmiah, dan keberlanjutan perguruan tinggi. Persoalan menjadi mendesak karena loyalitas institusional dapat diminta sebagai kepatuhan kepada pimpinan, sedangkan otonomi individu dapat mengabaikan tanggung jawab kolektif. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman

atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa institusi berhak menetapkan misi dan prosedur, tetapi keputusan akademik harus dijaga oleh badan yang kompeten, kolegial, transparan, dan independen. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika senat akademik, komite etik, peer panel, ombud, dan appeal body mempunyai mandat, komposisi, konflik kepentingan, serta batas kewenangan yang jelas. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, pimpinan ingin menaikkan kelulusan; perubahan standar dibahas senat berdasarkan data pembelajaran, bukan instruksi angka dari manajemen. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa managerial override menggeser otoritas akademik atau badan kolegial menjadi lambat, tidak representatif, dan tidak akuntabel. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, tata kelola dinilai dari kompetensi keputusan, due process, dokumentasi, partisipasi, ketepatan waktu, dan keterbukaan alasan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin

integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewajiban dosen menjaga misi, mutu, sumber daya, reputasi ilmiah, dan keberlanjutan perguruan tinggi perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa universitas memiliki checks and balances yang melindungi ilmu sekaligus memungkinkan keputusan efektif. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

13. Akuntabilitas Publik, Pendanaan, dan Nilai Sosial

Ilmu memperoleh dukungan publik karena menghasilkan pengetahuan, pendidikan, kritik, dan manfaat jangka panjang. Kontrak ini menuntut keterbukaan mengenai dana, proses, keterbatasan, dan dampak. Namun public accountability berbeda dari political control. Masyarakat dapat meminta alasan dan integritas; pemerintah atau donor tidak boleh menetapkan hasil penelitian yang dianggap benar.

Pokok bahasan bagian ini adalah kewajiban menjelaskan penggunaan sumber daya, mutu pendidikan, manfaat pengetahuan, risiko, dan dampak kepada masyarakat. Persoalan menjadi mendesak karena tuntutan hasil cepat dapat mengerdilkan riset jangka panjang, sementara akademisi dapat menggunakan kompleksitas untuk menghindari pertanyaan publik. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa publik berhak memperoleh alasan dan transparansi, tetapi tidak berhak menentukan kesimpulan ilmiah berdasarkan kekuasaan atau preferensi. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika proyek menyampaikan tujuan, anggaran, governance, output, outcome, keterbatasan, data terbuka yang aman, dan evaluasi dampak. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, riset lingkungan yang dibiayai negara melaporkan data, metode, ketidakpastian, dan rekomendasi meskipun hasilnya bertentangan dengan proyek pemerintah. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa impact dipersempit menjadi publisitas atau akuntabilitas publik berubah menjadi plebisit atas kebenaran ilmiah. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, nilai sosial dinilai melalui relevansi, keterbukaan, stewardship, manfaat jangka panjang, distribusi dampak, dan kepercayaan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai,

tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kewajiban menjelaskan penggunaan sumber daya, mutu pendidikan, manfaat pengetahuan, risiko, dan dampak kepada masyarakat perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa kontrak sosial ilmu diperbarui melalui keterlibatan publik yang bermakna tanpa mengorbankan independensi kesimpulan. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

14. Integritas Penelitian sebagai Syarat Otonomi

Research integrity merupakan infrastruktur moral otonomi. Survei dan kajian menunjukkan bahwa masalah tidak berhenti pada fabrication, falsification, dan plagiarism; questionable practices yang lebih luas juga menggerus reliabilitas (Fanelli, 2009; Bouter et al., 2016). Profesi mempertahankan otonomi dengan membangun pencegahan, mentoring, data governance, review, investigasi adil, dan koreksi.

Pokok bahasan bagian ini adalah kejujuran, reliabilitas, objektivitas, keterbukaan, fairness, akuntabilitas, dan stewardship dalam seluruh siklus penelitian. Persoalan menjadi mendesak karena pelanggaran besar maupun questionable research practices merusak kepercayaan dan memberi alasan bagi kontrol eksternal yang berlebihan. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan,

dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa otonomi profesi hanya sah jika komunitas mampu mencegah, mendeteksi, menyelidiki, mengoreksi, dan belajar dari penyimpangan. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika institusi menyediakan training, data management, preregistration bila tepat, audit berbasis risiko, kanal pelaporan, investigasi independen, dan koreksi rekam ilmiah. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, dugaan manipulasi gambar diperiksa panel kompeten dengan presumption of fairness, perlindungan pelapor, kesempatan merespons, dan publikasi hasil proporsional. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa zero tolerance berubah menjadi budaya takut yang menyamakan error dengan fraud atau reputasi institusi mendorong penutupan kasus. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, sistem dinilai dari pencegahan, waktu penanganan, fairness, konsistensi sanksi, koreksi, perlindungan pihak, dan pembelajaran institusional. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak

membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema kejujuran, reliabilitas, objektivitas, keterbukaan, fairness, akuntabilitas, dan stewardship dalam seluruh siklus penelitian perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa integritas menjadi praktik positif sehari-hari, bukan sekadar kepatuhan sesudah skandal. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

15. Konflik Kepentingan, Kepengarangan, dan Penggunaan Wewenang

Konflik kepentingan adalah keadaan, bukan otomatis kesalahan moral. Masalah muncul ketika kepentingan sekunder berisiko mengganggu judgement dan tidak diungkapkan atau dikelola. Disclosure saja kadang tidak cukup; recusal, independent review, divestment, atau pembatasan peran mungkin diperlukan. Prinsip yang sama berlaku pada kepengarangan, penilaian, procurement, dan hubungan pembimbing-mahasiswa.

Pokok bahasan bagian ini adalah pengelolaan kepentingan finansial, personal, akademik, dan institusional yang dapat memengaruhi judgement. Persoalan menjadi mendesak karena konflik kepentingan sering dianggap sama dengan korupsi sehingga disembunyikan, atau cukup diumumkan tanpa dikelola. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa konflik bukan otomatis pelanggaran, tetapi harus diidentifikasi, diungkapkan, dinilai, dikelola, atau dihindari secara proporsional. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika dosen recuse dari penilaian tertentu, membuat management plan, menetapkan kriteria authorship, mencatat kontribusi, dan melarang coercive citation. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus

berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, pembimbing menjadi reviewer hibah mantan mahasiswa; hubungan diungkapkan dan penilaian dialihkan untuk menjaga fairness. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa gift authorship, ghost authorship, nepotisme, penggunaan data mahasiswa, dan subordinasi junior dinormalisasi sebagai budaya. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, akuntabilitas terlihat dari disclosure, recusal, keadilan kredit, jejak keputusan, perlindungan junior, dan penegakan konsisten. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia

juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema pengelolaan kepentingan finansial, personal, akademik, dan institusional yang dapat memengaruhi judgement perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa kolaborasi ilmiah lebih dipercaya karena kontribusi serta kepentingan dinyatakan secara terbuka. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

16. Kolegialitas, Shared Governance, dan Due Process

Shared governance membagi kewenangan menurut kompetensi dan dampak. Akademisi memimpin isi ilmu, pimpinan mengelola organisasi, badan pengelola menjaga fiduciary duty, dan mahasiswa serta publik memberi perspektif penting. Pembagian ini memerlukan decision rights dan due process yang eksplisit. Tanpanya, konflik mudah ditafsirkan sebagai insubordinasi atau, sebaliknya, sebagai serangan terhadap kebebasan akademik.

Pokok bahasan bagian ini adalah pembagian kewenangan akademik antara dosen, senat, pimpinan, mahasiswa, badan pengelola, dan negara. Persoalan menjadi mendesak karena shared governance dapat direduksi menjadi konsultasi simbolik atau dipakai untuk memveto semua perubahan. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa pihak yang paling kompeten memimpin keputusan akademik, pihak terdampak memperoleh suara, dan semua kewenangan tunduk pada prosedur yang adil. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika institusi menetapkan decision rights, consultation threshold, conflict rules, minutes, reason-giving, appeal, dan emergency provision. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, penutupan program studi mempertimbangkan mutu, keberlanjutan, tenaga kerja, mahasiswa aktif, misi, dan alternatif melalui proses transparan. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa kecepatan manajerial menghapus partisipasi atau prosedur kolegial berubah menjadi arena politik tanpa basis bukti. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa

deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, governance dinilai dari legitimasi, kompetensi, keterwakilan, kualitas informasi, due process, implementasi, dan evaluasi. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema pembagian kewenangan akademik antara dosen, senat, pimpinan, mahasiswa, badan pengelola, dan negara perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi

menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa keputusan sulit dapat diambil tanpa mengorbankan martabat, pengetahuan, dan kepercayaan komunitas. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

17. Tekanan Politik, Ekonomi, Donor, dan Pasar

Academic freedom diuji bukan ketika gagasan aman, melainkan ketika hasil mengganggu pihak berkuasa. Tekanan dapat berbentuk larangan, ancaman kerja, withdrawal of funding, litigation, harassment, atau self-censorship. Institutional autonomy berfungsi sebagai firewall, tetapi institusi sendiri juga dapat menekan dosen. Karena itu perlindungan memerlukan prosedur, solidaritas kolektif, dan badan review independen.

Pokok bahasan bagian ini adalah perlindungan kerja akademik dari intervensi yang bertujuan menentukan pertanyaan, hasil, atau ekspresi berdasarkan kekuasaan. Persoalan menjadi mendesak karena tekanan dapat datang secara langsung melalui larangan atau secara halus melalui pendanaan, pengangkatan, reputasi, dan self-censorship. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa universitas harus mampu menerima akuntabilitas legal dan finansial tanpa menyerahkan integritas isi akademik. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika diversifikasi pendanaan, firewall akademik, transparansi kontrak, perlindungan tenure atau security, legal support, dan collective defense dibangun. Setiap

mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, donor meminta menghapus temuan kritis dari laporan; universitas menolak kendali kesimpulan sambil memenuhi kewajiban kontraktual yang sah. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa setiap kritik disebut intervensi sehingga koreksi sah ditolak, atau kekhawatiran kehilangan dana membuat kampus mengorbankan dosen. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, ketahanan dinilai dari independensi keputusan, disclosure, perlindungan dissent, keberagaman dana, dan rekam respons terhadap tekanan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan

pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema perlindungan kerja akademik dari intervensi yang bertujuan menentukan pertanyaan, hasil, atau ekspresi berdasarkan kekuasaan perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa institusi mempertahankan ruang inquiry bahkan ketika isu ilmiah bersinggungan dengan kepentingan kuat. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

18. Metrik Kinerja, Audit Culture, dan Bahaya Goodhart

Metrik memberi informasi tetapi juga mengubah perilaku. Leiden Manifesto mengingatkan agar evaluasi kuantitatif mendukung penilaian kualitatif, memperhitungkan variasi bidang, dan menjaga data tetap terbuka serta dapat diperiksa (Hicks et al., 2015). Ketika indikator menjadi target, orang mengoptimalkan angka. Intelligent accountability menggunakan beberapa bukti, menilai konsekuensi, dan menghindari satu skor sebagai pengganti mutu.

Pokok bahasan bagian ini adalah penggunaan indikator secara terbatas untuk mendukung judgement, pembelajaran, dan akuntabilitas. Persoalan menjadi mendesak karena jumlah publikasi, sitasi, hibah, kelulusan, dan rating dapat menjadi target yang mengubah perilaku serta menyingkirkan mutu yang sulit diukur. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa evaluasi kuantitatif harus mendukung, bukan menggantikan, penilaian kualitatif oleh pihak yang memahami konteks disiplin. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika portofolio dievaluasi melalui narasi kontribusi, peer judgement, bibliometrik bidang-normalized, open science, pengajaran, mentoring, dan dampak beragam. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, dosen dengan sedikit artikel tetapi menghasilkan dataset penting, kebijakan, pembimbingan, dan replikasi dinilai melalui kontribusi keseluruhan. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa indikator mendorong salami publication, citation gaming, predatory journals, mengejar hibah, dan pengabaian kerja kolektif. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga

kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, sistem evaluasi dinilai dari validitas, gaming resistance, transparansi, beban, fairness lintas bidang, dan konsekuensi tak diniatkan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema penggunaan indikator secara terbatas untuk mendukung judgement, pembelajaran, dan akuntabilitas perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat,

legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa akuntabilitas menjadi intelligent accountability yang menghargai bukti tanpa terjebak pseudo-precision. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

19. AI, Data, Privasi, dan Akuntabilitas Algoritmik Dosen

AI memperluas kemampuan dosen sekaligus memperumit answerability. Output model dapat tidak transparan, bias, atau fabricated, tetapi keputusan tetap melekat pada manusia dan institusi. Prinsip human oversight, data minimization, disclosure, verification, contestability, dan audit trail membuat inovasi dapat dipertanggungjawabkan. Otonomi memilih alat tidak mencakup hak menyerahkan judgement tanpa review.

Pokok bahasan bagian ini adalah penggunaan AI untuk mengajar, menilai, meneliti, menulis, dan mengelola informasi sambil mempertahankan agensi manusia. Persoalan menjadi mendesak karena model dapat menghasilkan fabrications, bias, opacity, kebocoran data, ketergantungan, dan keputusan yang sulit dipertanggungjawabkan. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa dosen boleh memilih alat, tetapi tidak boleh memindahkan tanggung jawab epistemik, pedagogik, etik, dan legal kepada algoritme. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika institusi menerapkan disclosure, human review, data minimization, approved systems, source verification, impact assessment, dan appeal untuk keputusan berbantuan AI. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, AI membantu memberi umpan balik awal; dosen memverifikasi substansi, menjaga data mahasiswa, menjelaskan penggunaan, dan menyediakan jalur koreksi. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa larangan total menghambat inovasi, sementara adopsi tanpa governance mengubah efisiensi menjadi pengawasan dan deskilling. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, mutu dinilai dari validitas, transparansi, fairness, privasi, keamanan, human oversight, literasi, dan jejak keputusan. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema penggunaan AI untuk mengajar, menilai, meneliti, menulis, dan mengelola informasi sambil mempertahankan agensi manusia perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa AI memperluas inquiry dan pembelajaran tanpa mengurangi martabat, kebebasan, atau tanggung jawab manusia. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

20. Kerangka Keseimbangan dan Penutup: Otonomi yang Layak Dipercaya

Kerangka seimbang dimulai dari proportionality. Keputusan berdampak rendah memerlukan diskresi luas dan dokumentasi ringan; keputusan berisiko tinggi memerlukan review lebih kuat, kompetensi khusus, dan jalur banding. Semua tingkat tetap menjaga non-interference terhadap kesimpulan ilmiah. Tujuannya bukan membuat dosen bebas dari pertanyaan, melainkan bebas melakukan inquiry karena tersedia sistem yang membedakan kritik sah dari intervensi tidak sah.

Pokok bahasan bagian ini adalah arsitektur yang menghubungkan ruang diskresi, standar profesional, transparansi, peer review, due process, dan pembelajaran. Persoalan menjadi mendesak karena organisasi sering berayun antara kontrol birokratis yang rinci dan kebebasan individual yang tidak terkoordinasi. Dalam profesi akademik, kebebasan bukan hadiah atas jabatan dan akuntabilitas bukan hukuman atas kesalahan. Keduanya merupakan bagian dari amanah pengetahuan. Dosen diberi ruang karena pencarian kebenaran membutuhkan keberanian, eksperimen, ketidaksetujuan, dan penilaian ahli. Pada saat yang sama, ruang tersebut memengaruhi mahasiswa, kolega, institusi, serta masyarakat sehingga penggunaannya harus dapat dijelaskan.

Prinsip dasarnya ialah bahwa semakin besar dampak dan risiko suatu keputusan, semakin kuat reasoning, review, dokumentasi, dan perlindungan yang diperlukan—tanpa mengendalikan kesimpulan ilmiah. Prinsip ini menolak dua reduksi. Reduksi pertama menjadikan otonomi sebagai kekebalan dari evaluasi. Reduksi kedua menjadikan akuntabilitas sebagai kepatuhan pada atasan atau indikator. Otonomi yang sah tunduk pada kaidah ilmu, sedangkan akuntabilitas yang sah menggunakan forum kompeten, prosedur adil, bukti relevan, serta konsekuensi proporsional. Keduanya sama-sama rusak ketika keputusan ditentukan oleh kedekatan, ketakutan, popularitas, atau kekuasaan.

Implementasi konkret dapat dilakukan ketika program menetapkan matriks risiko, tingkat review, jalur konsultasi, protection rules, evidence requirements, correction pathways, dan evaluasi berkala. Setiap mekanisme perlu menjawab siapa berwenang, terhadap apa, dengan standar apa, kepada forum mana, melalui bukti apa, dan dengan jalur koreksi apa. Dokumentasi harus cukup untuk menjaga memori serta fairness, tetapi tidak berubah menjadi beban yang menghabiskan waktu ilmiah. Review juga harus berbasis risiko. Tidak semua keputusan kelas memerlukan komite, tetapi keputusan yang menyentuh hak, keselamatan, integritas, atau konflik kepentingan memerlukan perlindungan lebih kuat.

Sebagai ilustrasi, keputusan kelas rutin berada pada dosen; riset berisiko tinggi memerlukan etik; konflik publik memerlukan panel independen; dugaan misconduct memerlukan due process. Kasus demikian menunjukkan bahwa konflik otonomi-akuntabilitas jarang dapat diselesaikan dengan slogan. Pihak perlu memisahkan isi ilmiah dari prosedur, disagreement dari misconduct, error dari fraud, serta kritik dari

retaliation. Pertanyaan utamanya bukan apakah dosen boleh bebas atau harus diawasi, melainkan bentuk diskresi apa yang diperlukan untuk menghasilkan pengetahuan dan bentuk answerability apa yang diperlukan untuk menjaga hak serta kepercayaan.

Risiko yang harus diwaspadai ialah bahwa framework menjadi checklist baru atau fleksibilitas diterapkan selektif berdasarkan kekuasaan. Risiko ini sering berkembang melalui praktik kecil yang dinormalisasi: perubahan kriteria tanpa alasan, review oleh pihak berkepentingan, tekanan informal, evaluasi tanpa kompetensi, atau penundaan proses. Karena itu perlindungan tidak cukup berupa deklarasi. Institusi perlu melacak pola keputusan, memastikan recusal, menjaga kerahasiaan, melindungi pelapor dan terlapor, serta menyediakan remedy ketika hak atau standar dilanggar.

Dari sisi evaluasi, keseimbangan dinilai dari kualitas ilmu, kebebasan inquiry, fairness, trust, efisiensi proporsional, koreksi, dan dampak publik. Satu indikator tidak cukup. Tingginya publikasi tidak menjamin integritas; kepuasan mahasiswa tidak identik dengan pembelajaran; kepatuhan dokumen tidak membuktikan kebebasan; sedikit keluhan dapat berarti sistem baik atau justru ketakutan. Diperlukan triangulasi antara hasil, proses, pengalaman, peer judgement, data etik, keberatan, waktu penanganan, koreksi, dan dampak. Evaluasi juga harus memeriksa konsekuensi tak diniatkan dari sistem akuntabilitas itu sendiri.

Dimensi keadilan menuntut konsistensi tanpa menghapus konteks. Dosen junior, perempuan, kelompok minoritas, mahasiswa, atau peneliti kontrak mungkin menghadapi risiko retaliation yang berbeda dari profesor senior. Prosedur yang tampak netral dapat menghasilkan perlindungan tidak setara bila akses pada informasi, jaringan, keamanan kerja, dan bantuan hukum tidak sama. Karena itu fairness memerlukan transparansi, dukungan, reasonable accommodation, pilihan pelapor, independent review, serta perlindungan terhadap pembalasan.

Akuntabilitas yang mendidik tidak berhenti pada sanksi. Sistem perlu membedakan ignorance, error, negligence, recklessness, dan intentional misconduct. Kesalahan jujur dapat memerlukan koreksi dan pembelajaran; kelalaian memerlukan perbaikan sistem serta tanggung jawab; pelanggaran sengaja memerlukan konsekuensi tegas. Perbedaan ini melindungi integritas tanpa membangun budaya takut. Ia juga mendorong dosen melaporkan masalah lebih awal sebelum berkembang menjadi kerugian yang lebih besar.

Peran pimpinan akademik adalah menjaga ruang bagi judgement profesional sekaligus memastikan tidak ada kewenangan tanpa batas. Pimpinan tidak boleh mengintervensi kesimpulan karena tidak disukai, tetapi wajib bertindak ketika terdapat risiko, diskriminasi, konflik, atau pelanggaran prosedur. Sebaliknya, senat dan sejawat tidak cukup menuntut kebebasan; mereka harus menunjukkan kemampuan self-regulation, menangani kasus secara adil, memperbaiki kebijakan, dan membuka diri pada evaluasi publik yang relevan.

Penerapan pada tema arsitektur yang menghubungkan ruang diskresi, standar profesional, transparansi, peer review, due process, dan pembelajaran perlu membedakan sedikitnya empat jalur akuntabilitas. Jalur profesional bekerja melalui standar disiplin, peer judgement, dan etika profesi. Jalur legal memastikan kepatuhan pada hak, keselamatan, kontrak, dan peraturan. Jalur administratif menjaga sumber daya, koordinasi, dokumentasi, dan misi institusi. Jalur publik menuntut penjelasan mengenai manfaat, risiko, serta dampak sosial. Tidak satu jalur boleh memonopoli keputusan. Bila jalur administratif menggantikan judgement ilmiah, otonomi menyusut; bila jalur profesional mengabaikan hukum atau masyarakat, legitimasi menyusut. Dosen dan pimpinan perlu menyatakan jalur mana yang berlaku, potensi konflik antarkewajiban, serta alasan prioritas ketika tuntutan tidak dapat dipenuhi seluruhnya. Kejelasan tersebut mengurangi kesalahpahaman bahwa semua koreksi adalah pembatasan kebebasan atau semua kebebasan adalah penolakan akuntabilitas.

Implikasi jangka panjangnya ialah bahwa dosen memperoleh ruang untuk berpikir berani karena profesi mampu menunjukkan bahwa kebebasan tersebut digunakan secara bertanggung jawab. Kepercayaan bukan hasil komunikasi reputasi semata. Ia lahir dari pengalaman berulang bahwa universitas melindungi orang yang bertanya, menilai klaim dengan kompeten, memberi alasan, memperbaiki kesalahan, dan tidak memakai prosedur secara selektif. Ketika budaya ini kuat, otonomi dan akuntabilitas saling memperkuat: kebebasan menghasilkan pengetahuan yang lebih jujur, sedangkan answerability membuat kebebasan layak dipertahankan.

Matriks Otonomi dan Akuntabilitas Dosen

Ruang	Diskresi Dosen	Akuntabilitas Utama	Perlindungan
Pengajaran	Materi, metode, kasus, dialog.	Capaian, mutu, fairness, akses.	Peer review dan appeal.
Penelitian	Pertanyaan, teori, metode, analisis.	Etika, integritas, dana, transparansi.	Independensi kesimpulan.
Publikasi	Interpretasi dan diseminasi.	Atribusi, disclosure, koreksi.	Hak publikasi dan dissent.
Supervisi	Tantangan serta judgement ilmiah.	Kejelasan, feedback, authorship.	Agreement dan ombud.
Penilaian	Holistic academic judgement.	Kriteria, konsistensi, alasan.	Moderasi dan banding.
AI	Pemilihan alat dan inovasi.	Verifikasi, privasi, fairness.	Human oversight.

Prinsip Proportional Accountability

Pertama, forum penilai harus kompeten. Masalah metodologis dinilai sejawat yang memahami metode; pelanggaran etik dinilai badan etik; persoalan hukum ditangani dengan keahlian hukum; kebijakan publik melibatkan pihak terdampak. Kompetensi tidak menghapus independensi: penilai tetap harus bebas konflik dan membuka alasan.

Kedua, intensitas review mengikuti risiko. Keputusan rutin memperoleh *presumption of professional discretion*. Keputusan yang menyentuh keselamatan, hak, dana besar, konflik, atau integritas memerlukan review lebih formal. Peningkatan review tidak boleh berarti pihak non-ilmiah dapat menentukan temuan.

Ketiga, akuntabilitas harus dapat dikontestasikan. Dosen dan mahasiswa memperoleh informasi, kesempatan didengar, alasan, serta jalur banding. Sistem yang tidak dapat diperiksa mudah berubah menjadi alat kekuasaan, bahkan ketika memakai bahasa mutu atau etika.

Keempat, tujuan akhir adalah pembelajaran dan kepercayaan. Data akuntabilitas digunakan untuk memperbaiki desain, budaya, dan dukungan; sanksi ditempatkan secara proporsional. Institusi perlu menilai bukan hanya apakah prosedur diikuti, tetapi apakah prosedur melindungi inquiry, fairness, serta rekam ilmiah.

Catatan Penutup

Otonomi keilmuan merupakan kondisi bagi keberanian akademik. Ia memungkinkan dosen menanyakan hal yang belum populer, menolak kesimpulan yang tidak didukung, memilih metode yang tepat, mengoreksi konsensus, dan mengembangkan cabang ilmu. Tanpa ruang itu, universitas berisiko menjadi birokrasi sertifikasi atau alat legitimasi kekuasaan. Namun otonomi bukan milik pribadi yang dapat digunakan sesuka hati. Ia merupakan amanah yang diperoleh karena profesi berjanji menjaga metode, integritas, fairness, dan kepentingan pengetahuan.

Akuntabilitas dosen karena itu harus cerdas. Ia tidak cukup menghitung beban kerja, publikasi, sitasi, kelulusan, atau rating mahasiswa. Angka berguna sebagai sinyal, tetapi mutu akademik memerlukan judgement, konteks, dan beberapa bukti. Akuntabilitas yang terlalu sederhana mendorong gaming; akuntabilitas yang terlalu berat menghabiskan waktu; akuntabilitas yang berada di tangan pihak tidak kompeten mengancam ilmu. Bentuk yang sehat menuntut alasan, peer review, due process, koreksi, dan pembelajaran.

Dalam konteks Indonesia, penguatan otonomi keilmuan perlu berjalan bersama penguatan senat akademik, komite etik, mekanisme banding, keamanan kerja yang adil, perlindungan whistleblower, literasi AI, tata kelola konflik kepentingan, dan evaluasi metrik yang bertanggung jawab. Perguruan tinggi

perlu menunjukkan bagaimana ia bertindak ketika hasil penelitian tidak disukai, ketika dosen dituduh, ketika mahasiswa mengeluh, ketika sponsor menekan, atau ketika pimpinan mempunyai konflik. Ujian nilai akademik terjadi pada kasus nyata tersebut.

Dosen yang otonom dan akuntabel tidak mengajar untuk menyenangkan kekuasaan, tetapi juga tidak bersembunyi di balik gelar. Ia bersedia menyatakan alasan, menunjukkan bukti, mendengar kritik, memperbaiki kesalahan, membagi kredit, melindungi mahasiswa, dan menolak intervensi. Perilaku inilah yang membuat kebebasan akademik layak dipercaya. Pada akhirnya, universitas memperoleh legitimasi bukan karena bebas dari pertanyaan, melainkan karena mampu menjawab pertanyaan tanpa menyerahkan kebenaran kepada kekuasaan.

Glossarium

Academic freedom: Kebebasan sivitas akademika mendalami dan mengembangkan ilmu secara bertanggung jawab melalui kegiatan pendidikan tinggi.

Akuntabilitas: Relasi ketika aktor wajib menjelaskan dan membenarkan tindakan kepada forum yang dapat bertanya, menilai, serta memberi konsekuensi.

Answerability: Kewajiban menyediakan informasi dan alasan serta menjawab pertanyaan mengenai keputusan atau tindakan.

Audit culture: Budaya tata kelola yang mengutamakan indikator, verifikasi, pemeringkatan, dan bukti audit untuk mengendalikan perilaku.

Coercive authorship: Pencantuman kepengarangan melalui tekanan atau relasi kuasa tanpa kontribusi yang memenuhi kriteria.

Conflict of interest: Keadaan ketika kepentingan sekunder berpotensi memengaruhi judgement dalam menjalankan tanggung jawab utama.

Corrigibility: Keterbukaan suatu klaim, keputusan, atau sistem terhadap koreksi ketika ditemukan alasan atau bukti yang lebih baik.

Due process: Prosedur adil yang memberi pemberitahuan, kesempatan didengar, penilaian imparial, alasan, dan jalur banding.

Epistemic autonomy: Ruang menggunakan penilaian ilmiah mengenai pertanyaan, metode, bukti, dan kesimpulan berdasarkan kompetensi.

Goodhart's law: Kecenderungan ukuran kehilangan kualitas sebagai indikator ketika dijadikan target yang harus dioptimalkan.

Intelligent accountability: Akuntabilitas yang menggabungkan kepercayaan profesional, beberapa jenis bukti, konteks, dan evaluasi proporsional.

Kebebasan mimbar akademik: Wewenang akademik menyatakan secara terbuka dan bertanggung jawab hal yang berkenaan dengan rumpun atau cabang ilmu.

Managerial override: Penggantian keputusan akademik oleh kewenangan manajerial tanpa kompetensi, alasan, atau prosedur yang memadai.

Otonomi keilmuan: Otonomi sivitas pada cabang ilmu untuk menemukan, mengembangkan, mengungkapkan, atau mempertahankan kebenaran ilmiah menurut kaidahnya.

Peer review: Penilaian karya atau keputusan ilmiah oleh pihak sejawat yang memiliki kompetensi relevan.

Recusal: Pengunduran diri dari peran penilai atau pengambil keputusan karena konflik kepentingan.

Research integrity: Kepatuhan pada nilai kejujuran, reliabilitas, objektivitas, keterbukaan, fairness, akuntabilitas, dan stewardship penelitian.

Retaliation: Tindakan pembalasan terhadap orang yang menyampaikan kritik, dissent, atau laporan dengan itikad baik.

Shared governance: Pembagian kewenangan institusi antara badan pengelola, pimpinan, dosen, dan pihak lain menurut kompetensi serta dampak.

Stewardship: Pengelolaan sumber daya, data, peserta, lingkungan, dan kepercayaan untuk tujuan yang bertanggung jawab.

Whistleblower: Orang yang melaporkan dugaan penyimpangan melalui saluran yang tersedia dengan itikad baik.

Daftar Pustaka

- Altbach, P. G. (2001). Academic freedom: International realities and challenges. *Higher Education*, 41, 205–219.
<https://doi.org/10.1023/A:1026791518365>
- Anderson, M. S., Horn, A. S., Risbey, K. R., Ronning, E. A., De Vries, R., & Martinson, B. C. (2007). What do mentoring and training in the responsible conduct of research have to do with scientists' misbehavior? Findings from a national survey of NIH-funded scientists. *Academic Medicine*, 82(9), 853–860. <https://doi.org/10.1097/ACM.0b013e31812f764c>
- Beiter, K. D., Karran, T., & Appiagyei-Atua, K. (2016). Academic freedom and its protection in the law of European states: Measuring an international human right. *European Journal of Comparative Law and Governance*, 3(3), 254–345.
<https://doi.org/10.1163/22134514-00303001>
- Biggs, J. (1996). Enhancing teaching through constructive alignment. *Higher Education*, 32(3), 347–364.
<https://doi.org/10.1007/BF00138871>
- Bouter, L. M., Tijdink, J., Axelsen, N., Martinson, B. C., & ter Riet, G. (2016). Ranking major and minor research misbehaviors: Results from a survey among participants of four World Conferences on Research Integrity. *Research Integrity and Peer Review*, 1, 17. <https://doi.org/10.1186/s41073-016-0024-5>
- Bovens, M. (2007). Analysing and assessing accountability: A conceptual framework. *European Law Journal*, 13(4), 447–468.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00378.x>

- Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383. <https://doi.org/10.2307/2666999>
- Fanelli, D. (2009). How many scientists fabricate and falsify research? A systematic review and meta-analysis of survey data. *PLOS ONE*, 4(5), e5738. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0005738>
- Hicks, D., Wouters, P., Waltman, L., de Rijcke, S., & Rafols, I. (2015). Bibliometrics: The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520, 429–431. <https://doi.org/10.1038/520429a>
- Ioannidis, J. P. A. (2005). Why most published research findings are false. *PLOS Medicine*, 2(8), e124. <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0020124>
- Karran, T., Beiter, K. D., & Appiagyei-Atua, K. (2017). Measuring academic freedom in Europe: A criterion referenced approach. *Policy Reviews in Higher Education*, 1(2), 209–239. <https://doi.org/10.1080/23322969.2017.1307093>
- Martinson, B. C., Anderson, M. S., & de Vries, R. (2005). Scientists behaving badly. *Nature*, 435, 737–738. <https://doi.org/10.1038/435737a>
- McCabe, D. L., Treviño, L. K., & Butterfield, K. D. (2001). Cheating in academic institutions: A decade of research. *Ethics & Behavior*, 11(3), 219–232. https://doi.org/10.1207/S15327019EB1103_2
- Nosek, B. A., Alter, G., Banks, G. C., Borsboom, D., Bowman, S. D., Breckler, S. J., Buck, S., Chambers, C. D., Chin, G., Christensen, G., Contestabile, M., Dafoe, A., Eich, E., Freese, J., Glennerster, R., Goroff, D., Green, D. P., Hesse, B., Humphreys, M., ... Yarkoni, T. (2015). Promoting an open research culture. *Science*, 348(6242), 1422–1425. <https://doi.org/10.1126/science.aab2374>
- Prinsloo, C., Ramashego, M., Visagie, R., & Tjano, R. (2025). Balancing academic freedom and research integrity through virtue ethics in the use of AI in open distance education. *South African Journal of Higher Education*, 39(4), 236–262. <https://doi.org/10.20853/39-4-7523>
- Resnik, D. B., Rasmussen, L. M., & Kissling, G. E. (2015). An international study of research misconduct policies. *Accountability in Research*, 22(5), 249–266. <https://doi.org/10.1080/08989621.2014.958218>
- Romzek, B. S., & Dubnick, M. J. (1987). Accountability in the public sector: Lessons from the Challenger tragedy. *Public Administration Review*, 47(3), 227–238. <https://doi.org/10.2307/975901>
- Shore, C., & Wright, S. (2015). Audit culture revisited: Rankings, ratings, and the reassembling of society. *Current Anthropology*, 56(3), 421–444. <https://doi.org/10.1086/681534>
- Steneck, N. H. (2006). Fostering integrity in research: Definitions, current knowledge, and future directions. *Science and Engineering Ethics*, 12, 53–74. <https://doi.org/10.1007/PL00022268>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
- UNESCO. (1997). Recommendation concerning the status of higher-education teaching personnel. UNESCO.