



## Kepemimpinan dan Budaya Akademik Mahasiswa Perguruan Tinggi

Samsu\*

*Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia  
Jalan Jambi Muaro Bulian Km. 16 Simpang Sei Duren Jambi*

**Abstrak:** Artikel ini bertujuan untuk mengetahui peran kepemimpinan, kondisi budaya akademik mahasiswa, hubungan antara peran kepemimpinan dengan budaya akademik, serta faktor pendukung dan penghambat budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi di Kota Jambi. Penelitian ini dilakukan di Universitas Jambi, IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi dan Universitas Batanghari Kota Jambi. Penelitian ini menggunakan mixed methods research. Data dianalisis menggunakan mean, standar deviasi, dan korelasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan respon pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik di ketiga perguruan tinggi di Kota Jambi tersebut berada pada tahap sederhana (skor min 2.67). Selain itu, sejumlah faktor pendukung pelaksanaan budaya akademik tidak dimanfaatkan dengan baik, bahkan disetujui berada pada tahap tinggi (skor min 3.45). Penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi tersebut yang secara keseluruhannya berada pada tahap rendah. Selain itu, peran pimpinan dalam hubungannya terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi dalam bentuk; 1) katalisator (menumbuhkan kesadaran), 2) fasilitator, 3) pemecahan masalah, 4) penghubung sumber (mencari sumber kebutuhan organisasi) menunjukkan hipotesisnya diterima, dengan demikian dapat dikatakan bahwa hubungan antara peran kepemimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa tersebut memiliki hubungan yang signifikan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, budaya akademik, mahasiswa

**Abstract:** [The Relationship Between The Role Of Leaders and The Students' Academic Culture At University In Jambi]. The aim of this article is to find out the correlation between the role of leaders and students' academic culture, including the supporting factors and obstacles. The State University of Jambi, The Institute of Islamic Studies Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, and Batanghari University were the subjects of the research. This was a mixed method research from which the data were analyzed using mean, deviation standard, and correlation's formula. The result showed that leaders' respond towards the application of academic culture in the three universities in Jambi City was at a simple stage (score 2.67). The factors for supporting a good academic culture have not been applied well or even approved at the high stage (score 3.45). There was a low level of factors which might constraint the application of good academic culture. In a nutshell, the roles of leaders in the application of students' academic culture were in the form of: 1) the builder of awareness, 2) facilitator, 3) problem solver, and 4) resource finder for the need of institution. Therefore, the hypothesis was accepted that there was a significant correlation between roles of leaders and the application of students' academic culture.

**Key words:** leadership, academic culture, students

---

### 1. Pendahuluan

Berbicara tentang akademik, pada dasarnya bersentuhan dengan lembaga pendidikan tinggi dan dunia keilmuan. Setiap lembaga akademis merupakan wadah persemaian akademis, keilmuan,

intelektualitas, emosi, moral, dan budaya untuk bekerja dalam disiplin ilmu atau bidang keahlian tertentu (Balderstone, 1995: 104).

Konsekuensi logis dari kedudukan perguruan tinggi, baik sebagai pusat persemaian keilmuan maupun sebagai persemaian budaya tentunya harus senantiasa mengacu pada tanggung jawab dan kewajiban perguruan tinggi tersebut

---

\*Penulis Korespondensi  
Email: samsu.su@yahoo.co.id

dalam melaksanakan fungsi dan perannya dalam mencapai tujuan pendidikan, yang selanjutnya tidak bisa terlepas dari unsur-unsur sumber daya manusia seperti dosen, mahasiswa dan proses pembelajaran.

Budaya akademis ini dapat terbentuk melalui nilai, norma, moral, sikap, dan perilaku mahasiswa yang tumbuh dan berkembang selama mengikuti proses pendidikan di perguruan tinggi yang bersangkutan, dan seorang pemimpin juga memainkan peranan penting dalam menyemai budaya akademis ini. Artinya, budaya akademis yang "sehat" seharusnya dimulai dari kepemimpinan skala makro (rektor/wakil rektor, dekan/wakil dekan), dan kepala biro), skala mezo (kepala bagian, kasubbag), dan skala mikro (ketua jurusan, sekrutur dan staf) dari suatu perguruan tinggi. Budaya akademis ini juga berkaitan erat dengan visi yang dimiliki oleh seorang pemimpin tentang masa depan perguruan tinggi tersebut.

Seiring tumbuhnya budaya akademis di lingkungan perguruan tinggi, maka diharapkan hal ini dapat meningkatkan prestasi dan motivasi mahasiswa, meningkatkan motivasi, produktivitas, dan prestasi kerja serta kepuasan dosen, yang pada akhirnya akan mendorong kemajuan perguruan tinggi tersebut. Ikatan budaya akademis ini akan terlihat dan terwujud dalam kedinamisan segenap *civitas akademika* dalam tarikan napas tri dharma perguruan tinggi, mulai dari pendidikan dan pengajaran, penelitian, hingga pengabdian kepada masyarakat. Karena itulah, budaya akademis ini merupakan suatu kehidupan kampus yang penuh kedinamikaan, dengan adanya keterikatan mahasiswa dengan sistem, organisasi, dan berbagai norma atau aturan yang berlaku, dan juga terkait dengan sejauh mana perguruan tinggi dengan seperangkat sistem dan kelembagaannya mampu mengikat mahasiswa secara optimal.

Budaya akademis mengikat seluruh masyarakat ilmiah atau segenap *civitas akademika* dalam suatu peradaban yang tinggi. Setiap cara pikir, cara rasa, dan cara laku *civitas akademika* berada dalam koridor

yang beradab. cara-cara beradab ini dimanifestasikan dalam segenap tindakan yang konstitusional, idealisme, objektivitas, berpihak pada nilai-nilai ilmiah dan kebenaran, moralitas/akhlak, menentang segala macam diskriminasi, kezaliman, ketidakadilan, dan pelacuran ilmiah. Secara umum dipahami bahwa para akademisi adalah mereka yang percaya sepenuhnya pada kemampuan yang mereka miliki untuk memasukkan gagasan yang lebih kuat ke dalam beberapa tujuan tertentu, utamanya yang berkaitan dengan dunia akademik (Henkel, 2000). Budaya akademis di dalam proses transformasi telah memberi kontribusi kepada suatu pemahaman yang utama dan pemecahannya, tentang apa yang terjadi dalam problema kemanusiaan dan sosial (Schorsoke, nd). Secara teoritis, budaya akademis sangat menentukan profesionalitas lembaga/birokrasi, proses, *output*, maupun *outcome* sebuah lembaga pendidikan tinggi. Hal ini dimungkinkan terjadi karena komunitas lembaga pendidikan tinggi dibentuk oleh nilai-nilai, kebiasaan-kebiasaan, kepercayaan-kepercayaan, perilaku-perilaku, dan praktek-praktek yang dilakukan oleh suatu kelompok *civitas akademika*.

Selain itu, di dalamnya terdapat penerapan disiplin ilmu, sikap-sikap yang spesifik, nilai-nilai, dan perilaku-perilaku budaya akademis tersebut dalam realitas. Karena itu, budaya akademis harus disosialisasikan dan dijadikan kebijakan yang mendukung komunikasi jaringan organisasi budaya akademis dengan jangkauan yang lebih luas.

Budaya akademis dapat berperan sebagai suatu bentuk kontrol yang tidak mudah dilihat (*unobtrusive*). Budaya akademis di sebuah organisasi pendidikan dapat berperan sebagai suatu kekuatan yang dapat menstabilkan kesinambungan atau kontinuitas suatu sistem sosial yang berjalan seperti kehidupan di dunia akademis atau universitas pada umumnya, dan perguruan tinggi Islam pada khususnya. Sementara itu, rapuhnya budaya akademis ini secara teoritis sangat signifikan terhadap tumbuh

kembangnya beragam perilaku yang anormatif yang timbul dari kalangan *civitas akademika* dan terjadinya berbagai pelanggaran di tengah masyarakat. Perguruan tinggi yang tidak dibangun dalam suatu ranah budaya yang baik, maka sebaik apa pun pembelajaran yang dikembangkan, hanya akan menuai legitimasi lembaga berupa sertifikat atau ijazah saja bagi para mahasiswanya, namun di dalamnya tidak ada orkestra sikap dan perilaku yang mencerminkan norma, nilai, dan aturan yang mengikat segenap *civitas akademika* dan masyarakat di sekitarnya.

Munculnya perilaku-perilaku menyimpang yang mengemuka di lembaga akademis selain tidak mencerminkan lembaga yang memiliki budaya akademis, juga membunuh profesionalitas. Sementara, budaya ilmiah sangat mengandalkan kejujuran, kecerdasan, intelektualitas, dan akhlak/moral yang mesti tercermin dalam sikap dan perilaku. Selain itu, harus jauh dari kecurangan, kezaliman, diskriminasi, dan berbagai upaya yang mengandalkan keunggulan otot atau fisik. Budaya ilmiah harus disemai dan dikembangkan dalam aturan proporsionalitas dan profesionalitas, bukan karena unsur kasihan dan representasi pembagian *quota* golongan atau kelompok.

Dalam semangat lembaga yang berbudaya akademis, keilmuan dan keahlian, serta kepakaran tentunya dapat ditumbuhkembangkan; keterampilan dapat dibina menjadi profesionalitas; prestasi akademik akan muncul secara *fair* dan bertanggung jawab; birokrasi dan organisasi pendidikan akan berlangsung secara sehat, sederhana, dan dinamis; kompetensi akan berlangsung secara ilmiah dan berkeunggulan; dan yang paling mendasar adalah dalam suasana budaya akademis akan berimplikasi terhadap kepemimpinan kependidikan yang lebih demokratis. Selain itu, manajemen juga sangat berperan dalam mewujudkan sistem kerja yang kondusif dengan cara meminimalisir resiko yang mungkin dapat muncul dalam penerapan budaya akademis. Nilai yang berbeda seringkali menjadi faktor pemicu timbulnya

konflik dalam organisasi perguruan tinggi Islam, sehingga gairah kerja, kepatuhan terhadap sistem, nilai-nilai yang dianut secara bersama untuk menciptakan pelayanan yang maksimal dapat terhambat.

Karena itu, pimpinan perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi Islam semakin penting peranannya dalam mewujudkan prinsip-prinsip manajemen untuk mengantisipasi konflik yang muncul, yang pada akhirnya akan menyebabkan hilangnya gairah kerja tersebut di samping akan menghambat tujuan organisasi perguruan tinggi Islam secara keseluruhan.

Berkaitan dengan itu, lembaga akademis adalah wadah persemaian profesionalitas. Dan profesionalitas ini akan tersemai manakala lembaga akademis memiliki budaya akademis. Indikasi lembaga pendidikan yang memiliki budaya akademis adalah terdapatnya aturan, moralitas atau akhlaq yang mengikat segenap sikap dan perilaku pendukung pendidikan (pimpinan, dosen, staf, dan mahasiswa) dan mengikat sebuah sistem pendidikan, sederhananya birokrasi dan organisasi, berlangsungnya komunitas akademis, dijunjung tingginya objektivitas ilmiah, terpeliharanya kejujuran ilmiah, keadilan, kecerdasan, dan intelektualitas.

Berdasarkan konteks latar belakang di atas, penulis ingin melihat hubungan antara peran kepemimpinan dan budaya akademik di perguruan tinggi kota Jambi. Untuk tujuan demikian, maka pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah berkisar pada masalah:

- (1) Bagaimana respon pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi?
- (2) Apakah faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi?
- (3) Adakah terdapat hubungan yang signifikan antara peran kepemimpinan dengan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi?

Berdasarkan permasalahan penelitian yang dikemukakan, hipotesis yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

H<sub>a</sub>: Terdapat hubungan antara peran kepemimpinan dengan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi.

## 2. Konsep Peran Kepemimpinan dan Budaya Akademis

### a. Budaya Akademis

Membicarakan tentang budaya akademik mahasiswa di suatu perguruan tinggi, tidak dapat dilepaskan dari budaya itu sendiri yang seharusnya ada dalam tradisi akademiknya. Kata budaya berasal dari kata Sanskerta, *budhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi*, yang berarti budi atau akal. Dengan demikian, budaya dapat diartikan 'hal-hal yang bersangkutan dengan akal' (Koentjaraningrat, 1982: 80). Kata budaya mengacu pada warisan sosial seseorang, yang di dalamnya menyangkut suatu pola berpikir, merasa, dan berbuat yang dibawa dari satu generasi ke generasi sesudahnya, termasuk pula perwujudan hal-hal ini dalam bentuk materi maupun non-materi, yang meliputi hasil ciptaan yang bersifat abstrak seperti nilai-nilai, kepercayaan, simbol, norma-norma, adat istiadat, dan peraturan institusional (Zanden, 1990: 31).

Budaya merupakan suatu pandangan hidup yang diakui bersama oleh suatu kelompok masyarakat, yang mencakup cara berpikir, perilaku, sikap, dan nilai yang tercermin, baik dalam wujud konkrit maupun abstrak. Budaya ini juga dapat dilihat sebagai suatu perilaku, nilai-nilai, sikap hidup, dan cara hidup untuk melakukan penyesuaian dengan lingkungan, dan sekaligus cara untuk memandang persoalan dan memecahkannya. Dalam pandangan Koentjaraningrat, bahwa wujud kebudayaan ini ada tiga macam, yaitu: 1) wujud kebudayaan sebagai kompleks ide-ide, gagasan, nilai-nilai, norma-norma, peraturan, dan sebagainya, 2) wujud kebudayaan sebagai suatu kompleks aktivitas serta tindakan berpola dari manusia

dalam masyarakat, dan 3) wujud kebudayaan sebagai benda-benda hasil karya manusia ((Koentjaraningrat, 1982: 80)

Secara alami budaya akan diwariskan dari satu generasi kepada generasi selanjutnya. Dunia akademis, yang dalam konteks ini, perguruan tinggi Islam, merupakan suatu lembaga utama yang didesain untuk memperlancar proses transmisi kultural antar generasi tersebut. Sebagai makhluk yang memiliki keinginan hidup dan keingintahuan (*curiosity*) yang tinggi, mahasiswa berinteraksi budaya dengan sesamanya. Ketika keinginan hidup dan keingintahuan dicapai, seseorang ingin lebih beradaptasi dengan lingkungannya. Dengan adanya dorongan tersebut, maka mahasiswa saling membangun budaya dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya (pendidikan) agar lebih bermakna dan diterima oleh lingkungannya, khususnya sebagai seorang intelektual.

Bagi mahasiswa di perguruan tinggi Islam seperti STAIN, IAIN, maupun UIN, kehadiran Islam dalam memberikan tuntunan hidup berbudaya sudah menjadi *spirit* tersendiri, yang seharusnya tumbuh dan berkembang lebih baik, dibandingkan mahasiswa dari perguruan tinggi umum. Hal ini dimaksudkan agar setiap hasil prestasi akademik yang dibangun dari cipta, rasa, dan karsa dalam hidupnya berdimensi ibadah dan bernuansa amal shaleh bagi dirinya dan masyarakat. Cara-cara manusiawi dalam pencapaian cipta, rasa, dan karsa mahasiswa inilah yang dikenal sebagai *budaya*. Lebih tepatnya budaya akademis.

Antara pendidikan dan kebudayaan terdapat suatu hubungan yang interaktif, karena proses pendidikan pada hakikatnya merupakan proses membudaya. Dalam proses yang dimaksud, pendidikan bukan sekedar mentransfer nilai-nilai yang ada dalam tradisi, tetapi juga berpartisipasi aktif dalam kegiatan budaya yang ada dan mengantisipasi nilai-nilai yang mungkin muncul di masa yang akan datang. Dalam hal ini, pendidikan berfungsi untuk mengembangkan tiga jenis pelaku budaya,

yaitu manusia (mahasiswa) yang sadar budaya, manusia (mahasiswa) yang membudaya, dan manusia (mahasiswa/alumni) sebagai budayawan dalam arti yang luas (Suryadi & Tilaar, 1993:95).

Setiap tingkah laku manusia termasuk mahasiswa yang disadari merupakan suatu olahan akal budinya, yang berupa cipta, rasa, dan karsa. Kesadaran akan hal ini tentunya akan sangat membantu dalam melaksanakan tingkah laku yang diinginkan. Dan mahasiswa yang sadar budaya ini merupakan awal dari tindakan budaya yang terarah dan kreatif, sehingga ia menjadi manusia yang membudaya, dan mampu mewujudkan dirinya sebagai budayawan dalam arti yang luas, yaitu seseorang yang telah menyadari eksistensi nilai-nilai budayanya (budaya akademik; karena ia ada dan berkarya dalam kampus), bertindak dan mewujudkan nilai-nilai budaya tersebut dalam kehidupannya di kampus, serta mengembangkan nilai-nilai budaya tersebut secara aktif ke arah yang lebih berkualitas.

### **b. Peran Pimpinan**

Menurut Hamalik (2005) ada lima hal yang perlu diperhatikan agar pemimpin dapat berperan baik di dalam organisasi yang dipimpinnya meliputi a) *peran sebagai katalisator*, yaitu menumbuhkan pemahaman dan kesadaran orang yang dipimpinnya, agar tindakan yang dilakukan dapat bermanfaat untuk kepentingan semua anggota organisasi, b) *peran sebagai fasilitator*, yaitu mendorong dan menumbuhkan kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinnya supaya kesadaran para kelompok di suatu organisasi yang dipimpinnya supaya melakukan perubahan yang diharapkan untuk meningkatkan perkembangan suatu organisasinya, c) *peran sebagai pemecah masalah*, yaitu seorang pemimpin harus mampu bertindak cepat, tepat, dan tanggap terhadap permasalahan yang dihadapi oleh organisasi, dan berusaha memecahkan masalah tersebut dengan secepat-cepatnya, d) *peran sebagai*

*penghubung sumber*, yaitu seorang pemimpin harus dapat mencari sumber-sumber yang berkenaan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi, e) peran sebagai komunikator, yaitu seorang pemimpin harus dapat mengkomunikasikan gagasannya kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain, yang kemudian disampaikan kepada orang lain secara berlanjut.

Adapun budaya akademis merupakan sejumlah kewajiban yang berlaku bagi setiap orang yang memiliki jabatan sebagai akademikus (*civitas akademika*) (Shils, 1993). Kewajiban-kewajiban ini bersumber pada tugas-tugas perguruan tinggi, yang dikenal dengan *Tri Dharma*, yaitu aktivitas pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Budaya akademis ini terbangun atas beberapa nilai dan sistem Islami yang tentunya terkait dengan peran kepemimpinan yaitu kewajiban belajar, kewajiban mengajar, keutamaan ilmu dan ilmuwan, dan prinsip musyawarah.

### **3. Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari variabel respon kepemimpinan yang dikaji berdasarkan bentuk-bentuk budaya akademik mahasiswa, yaitu 1) budaya belajar, 2) budaya membaca, 3) budaya diskusi di perguruan tinggi Kota Jambi. Informasi yang diperoleh dari tabel 1 menunjukkan bahwa respon pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik secara keseluruhannya di perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap sederhana (skor min 2.67) seperti diuraikan dalam tabel 1.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tabel 1 tersebut dapat dirumuskan bahwa secara keseluruhannya menunjukkan bahwa respon pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi disetujui berada pada tahap yang sederhana.

**Tabel 1.** Respon Pimpinan terhadap Pelaksanaan Budaya Akademik Mahasiswa Secara Keseluruhannya

Budaya Akademik Mahasiswa	Interpretasi Respon Pimpinan		
	Min	SD	Interpretasi
1) Budaya Belajar	2.80	0.38	rendah
2) Budaya Membaca	3.05	0.46	sederhana
3) Budaya Diskusi	2.17	0.29	rendah
Keseluruhan	2,67	0.37	Sederhana

Ket: SD = Standar deviasi

Adapun terkait dengan faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi, penelitian menunjukkan bahwa ada sejumlah faktor pendukung pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi di Kota Jambi, meskipun tidak dimanfaatkan dengan baik. Faktor pendukung tersebut adalah 1) terbukanya kesempatan untuk menggali sumber belajar seluas-luasnya, baik dari dosen, maupun sesama rekan belajar di kelas, 2) tersedianya berbagai sumber dan media belajar seperti buku perpustakaan, 3) tersedianya peluang dan kesempatan untuk mengeluarkan ide dalam bentuk diskusi. Meskipun peluang ini ada, namun berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa mahasiswa tidak memanfaatkannya dengan baik, seperti terlihat dalam tabel 2.

Informasi yang diperoleh dari tabel 2 menunjukkan bahwa faktor pendukung pelaksanaan budaya akademik mahasiswa secara keseluruhannya di perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap tinggi (skor min 3.45). Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tabel 2 tersebut dapat dirumuskan bahwa secara keseluruhannya menunjukkan bahwa faktor pendukung pelaksanaan budaya akademik mahasiswa secara keseluruhannya di perguruan tinggi Kota Jambi disetujui berada pada tahap yang tinggi. Sedangkan faktor penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa

perguruan tinggi di Kota Jambi adalah 1) rendahnya minat mahasiswa untuk belajar, membaca dan diskusi, 2) belum memadainya naskah akademik yang mengatur tentang budaya belajar, membaca dan diskusi di kalangan mahasiswa perguruan tinggi di Kota Jambi, sehingga tidak tumbuh budaya akademik yang baik, 3) belum bersinerginya dorongan pimpinan termasuk dosen untuk menumbuhkan budaya akademik mahasiswa dalam belajar, membaca dan diskusi keilmuan di perguruan tinggi Kota Jambi. Berdasarkan data yang ada menunjukkan bahwa faktor penghambat ini terjadi di kalangan mahasiswa dan menunjukkan interpretasi yang rendah, sebagaimana dijelaskan dalam tabel 3.

**Tabel 2.** Faktor Pendukung Pelaksanaan Budaya Akademik Mahasiswa Secara Keseluruhannya

Faktor Penghambat	Interpretasi Budaya Akademik		
	Min	SD	Interpretasi
1. Kesempatan menggali sumber belajar	4.18	0.68	Tinggi
2. Tersedianya berbagai sumber & media Belajar	3.45	0.96	Tinggi
3. Tersedianya peluang mengeluarkan ide	2.72	1.12	Sederhana
<b>Keseluruhan</b>	<b>3,45</b>	<b>0.92</b>	<b>Tinggi</b>

Ket: SD = Standar Deviasi

Secara terperinci penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi secara keseluruhannya berada pada tahap rendah. Penelitian juga mendapatkan secara terperinci bahwa faktor rendahnya minat belajar berada pada tahap sederhana, sedangkan pada faktor belum memadainya aturan budaya belajar, dan sinergi pimpinan terhadap budaya akademik berada pada tahap yang rendah

**Tabel 3.** Faktor Penghambat Pelaksanaan Budaya Akademik Mahasiswa Secara Keseluruhannya

Faktor Penghambat	Interpretasi Budaya Akademik		
	Min	SD	Interpretasi
1) Rendahnya minat Belajar	3.01	0.19	sedehana
2) Belum memadainya aturan budaya belajar	2.26	0.27	rendah
3) Sinergi pimpinan terhadap budaya Akademik	2.37	0.71	rendah
<b>Keseluruhan</b>	<b>2.54</b>	<b>0.39</b>	<b>rendah</b>

Ket: SD = Standar deviasi

Dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi dalam bentuk faktor rendahnya minat belajar, belum memadainya aturan budaya belajar, dan sinergi pimpinan terhadap budaya akademik telah terjadi dan dipraktekkan di kalangan mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi, meskipun masih rendah.

Apabila hasil temuan ini dihubungkan dengan pernyataan dari hasil wawancara yang diberikan oleh dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan (FKIP) Universitas Batanghari (Wawancara, 25 Nopember 2015) yang menyatakan bahwa faktor penghambat pelaksanaan budaya akademik mahasiswa disebabkan karena row input (*intake*) mahasiswa tidak terlaksana dengan baik. Pada wawancara yang lain juga ditemukan bahwa salah seorang dekan di IAIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi (Wawancara, 17 Desember 2015) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan budaya akademik seharusnya tergantung kepada mahasiswa bukan kepada fakultas yang ada di perguruan tinggi Kota Jambi.

Penelitian ini juga berhasil membuktikan bahwa dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis Korelasi Pearson mengenai peran pimpinan dalam pelaksanaan budaya akademik di kalangan mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Dapatan hasil penelitian ini untuk

menjawab/membuktikan jawaban atas hipotesis  $H_a$  yang menyatakan “terdapat hubungan antara peran kepemimpinan dengan budaya akademik mahasiswa di perguruan tinggi Kota Jambi”. Pembuktian dari hasil dapatan penelitian untuk menguji hipotesis alternatif ( $H_a$ ) tersebut dapat dikemukakan seperti dalam tabel 4.

**Tabel 4.** Hubungan Peran Pimpinan terhadap Pelaksanaan Budaya Akademik Mahasiswa Perguruan Tinggi Kota Jambi

Peran Pimpinan	Signifikansi Budaya Akademik		
	Korelasi	Hipotesis (Sig.)	Signifikansi (Interpretasi)
1. Katalisator	0.21	(0.26)	Hipotesis (diterima)
2. Fasilitator	-0,19	0.31	Hipotesis (diterima)
3. Pemecahan masalah	-0,25	0,18	Hipotesis (diterima)
4. Penghubung (sumber)	-0,02	0,94	Hipotesis (diterima)
5. Komunikator	-0,02	0.94	Hipotesis (diterima)

$df=(n-2)$ ;  $n =$  responden

$\rho < 0.05$  ( $\alpha$ ) = hipotesis ditolak

$\rho > 0.05$  ( $\alpha$ ) = hipotesis diterima

Dari hasil analisis Korelasi Pearson berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu katalisator (menumbuhkan kesadaran) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap signifikan dan korelasi menunjukkan arah yang positif ( $r=0.21$ ,  $\rho>0.05$ ). Karena itu, terdapat hubungan yang signifikan antara peran pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima (sig.0.26). Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara peran pimpinan katalisator/menumbuhkan kesadaran) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi adalah terbukti.

Analisis Korelasi Pearson berdasarkan tabel 4 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu

fasilitator terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap signifikan, tetapi korelasi menunjukkan arah yang negatif ( $r = -0.19$ ,  $p > 0.05$ ). Karena itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara peran pimpinan (fasilitator) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak ( $r = -0.19$ /sig.0.31). Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara peran pimpinan (fasilitator) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi adalah tidak terbukti.

Untuk pemecahan masalah, analisis Korelasi Pearson berdasarkan tabel 4 di atas juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu pemecahan masalah terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap signifikan, tetapi korelasi menunjukkan arah yang negatif ( $r = -0.25$ ,  $p > 0.05$ ). Karena itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu pemecahan masalah terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak ( $r = -0.25$ /sig.0.18). Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu pemecahan masalah terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi adalah tidak terbukti.

Sedangkan analisis Korelasi Pearson berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu penghubung sumber (mencari sumber kebutuhan organisasi) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap signifikan, tetapi korelasi menunjukkan arah yang negatif ( $r = -0.02$ ,  $p > 0.05$ ). Karena itu, tidak terdapat hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu Penghubung sumber (mencari sumber kebutuhan organisasi) terhadap pelaksanaan budaya akademik

mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak ( $r = -0.02$ /sig.0.94). Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu penghubung sumber (mencari sumber kebutuhan organisasi) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi adalah tidak terbukti.

Selain itu, analisis Korelasi Pearson berdasarkan tabel 4 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu Penghubung sumber (mencari sumber kebutuhan organisasi) terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi berada pada tahap signifikan, tetapi korelasi menunjukkan arah yang negatif ( $r = -0.02$ ,  $p > 0.05$ ). Karena itu, tidak terdapat hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu komunikator terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ditolak ( $r = -0.02$ /sig.0.94). Dengan perkataan lain, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel peran pimpinan yaitu komunikator terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi adalah tidak terbukti.

#### 4. Kesimpulan

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa hubungan antara peran pimpinan terhadap pelaksanaan budaya akademik mahasiswa perguruan tinggi Kota Jambi menunjukkan hanya variabel peran pimpinan, yaitu katalisator (menumbuhkan kesadaran) yang diterima, sedangkan yang lainnya ditolak disebabkan korelasinya negatif.

#### Daftar Pustaka

Abu Bakar Nordin. (1987). *Developing a scale in affective domain: Procedural model*. Terbitan tak berkala 5, Fakultas Pendidikan, Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

- Balderstone, F.E. (1995). *Managing today's university*. USA: The Jossey-Bass, Inc.
- Freire, P., et al. (2001). *Menggugat pendidikan*. (Terj.) Omi Intan Naomi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Hamalik, O. (2005). *Pengembangan sumber daya manusia manajemen pelatihan ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Henkel, M. (2000). *Academic identities and policy change in higher education*. England: Jessica Kingsley Publishers Ltd.
- Koentjaraningrat. (1982). *Pengantar antropologi*. Jakarta: Aksara Baru
- Marzoeki. D. (2000). *Budaya ilmiah dan filsafat ilmu*. Jakarta: Grasindo.
- Shils, E. (1993). *Etika akademis*. (Terj.) A. Agus Nugroho. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Schorsoke, C. E.( nd). *American Academic Culture in Transformation*. USA: Princeton.
- Suryadi, A dan Tilaar, H.A.R. (1993). *Analisis kebijakan pendidikan: suatu pengantar*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Zanden, J.W.V. (1990). *Sociology the core*. USA, McGraw Hill, Inc.