

STRATEGI KEPEMIMPINAN KETUA SEKOLAH TINGGI DALAM MEMBANGUN BUDAYA AKADEMIK

Chairul Fauzi^{1*}, Ulil Irham²

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon^{1,2}

E-mail: khairulfauzi94@gmail.com*

Article History	Received	Accepted	Published
	2026-04-25	2026-05-1	2026-05-2

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk Menganalisis strategi Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dalam membangun budaya akademik. (2) Mengidentifikasi Faktor-faktor Pendukung dan Penghambat dalam membangun budaya akademik. (3) Mendiskripsikan Implementasi Budaya akademik tersebut dalam kehidupan akademik di lingkungan sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan ketua cenderung mengarah pada kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan penetapan kebijakan akademik berbasis mutu, penguatan kegiatan ilmiah, serta keteladanan pimpinan dalam aktivitas akademik. Strategi ini mampu mendorong perubahan awal dalam perilaku akademik sivitas akademika. Faktor pendukung dalam membangun budaya akademik meliputi komitmen pimpinan dan kebijakan institusi yang mendukung, sedangkan faktor penghambat meliputi keterbatasan kompetensi dosen dalam penelitian dan publikasi, rendahnya motivasi sebagian sivitas akademika, serta keterbatasan sarana dan prasarana akademik. Implementasi budaya akademik di lingkungan kampus masih bersifat programatik dan belum sepenuhnya menjadi budaya yang mengakar dalam kehidupan akademik. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa pembangunan budaya akademik memerlukan strategi kepemimpinan yang konsisten, dukungan sistem yang memadai, serta peningkatan kapasitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan perguruan tinggi memperkuat program pengembangan kompetensi dosen, meningkatkan fasilitas akademik, serta membangun pembiasaan kegiatan ilmiah secara berkelanjutan guna mempercepat internalisasi nilai-nilai akademik.

Kata kunci: strategi kepemimpinan, budaya akademik, perguruan tinggi

Abstract

The purpose of this study is (1) to analyze the leadership strategies of the chairman of the Muhammadiyah School of Law (Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah) Takengon in developing academic culture, (2) to identify supporting and inhibiting factors in building academic culture, and (3) to describe the implementation of academic culture in academic life within the institution. This study employs a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews, observation, and documentation, and were analyzed



using data reduction, data display, and conclusion drawing techniques. The results show that the chairman's leadership strategy tends to reflect a transformational leadership approach, characterized by the establishment of quality-oriented academic policies, the strengthening of scholarly activities, and leadership by example in academic engagement. This strategy has contributed to initial changes in the academic behavior of the academic community. Supporting factors in developing academic culture include strong leadership commitment and institutional policies that support academic activities, while inhibiting factors include limited lecturers' competence in research and publication, low motivation among some members of the academic community, and inadequate academic facilities and infrastructure. The implementation of academic culture in the campus environment remains programmatic and has not yet fully become an embedded culture in academic life. The conclusion of this study indicates that the development of academic culture requires consistent leadership strategies, adequate institutional support, and the improvement of human resource capacity. Therefore, it is recommended that higher education leaders strengthen lecturer competency development programs, improve academic facilities, and foster sustainable scholarly practices to accelerate the internalization of academic values.

Keywords: leadership strategy, academic culture, higher education.

A. PENDAHULUAN

Perguruan tinggi sebagai lembaga pendidikan memegang peran penting dalam mencetak sumber daya manusia yang unggul serta mendorong perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Dalam hal ini, keberhasilan suatu perguruan tinggi tidak hanya ditentukan oleh kualitas kurikulum dan ketersediaan sarana prasarana, tetapi juga oleh kuatnya budaya akademik yang tumbuh dan berkembang di lingkungan institusi tersebut.

Budaya akademik mencerminkan nilai, norma, dan praktik ilmiah yang hidup dalam lingkungan kampus, seperti tradisi diskusi ilmiah, publikasi, integritas akademik, serta interaksi intelektual antara dosen dan mahasiswa. Budaya akademik yang kuat menjadi indikator penting dalam peningkatan mutu pendidikan tinggi serta daya saing institusi di tingkat nasional maupun global.

Namun demikian, realitas di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua perguruan tinggi mampu membangun budaya akademik yang optimal. Berbagai tantangan seperti rendahnya produktivitas publikasi ilmiah, lemahnya tradisi diskusi akademik, serta minimnya partisipasi sivitas akademika dalam kegiatan ilmiah masih menjadi permasalahan yang sering dijumpai, khususnya pada perguruan tinggi swasta di daerah. Kondisi ini menunjukkan bahwa pembangunan budaya akademik bukanlah proses yang terjadi secara otomatis, melainkan membutuhkan strategi yang terencana dan kepemimpinan yang efektif.

Dalam konteks manajemen pendidikan tinggi, Kepemimpinan memegang peranan penting dalam menentukan arah serta keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan fungsi administratif, tetapi juga mencakup kemampuan dalam membangun visi, menggerakkan sumber daya manusia, serta menciptakan budaya organisasi yang kondusif. Salah satu model kepemimpinan yang sering menjadi fokus kajian dalam konteks pendidikan tinggi adalah kepemimpinan transformasional.

Pendekatan ini menitikberatkan pada kemampuan pemimpin dalam menginspirasi, memotivasi, serta mendorong terjadinya inovasi dan perubahan di dalam organisasi (Alwi, 2022)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi perguruan tinggi, termasuk dalam meningkatkan kualitas pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Selain itu, Kepemimpinan transformasional turut memainkan peranan penting dalam membangun budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan inovatif (Hadi, 2025) Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pengarah organisasi, tetapi juga sebagai agen perubahan budaya dalam institusi pendidikan tinggi.

Lebih lanjut, beberapa penelitian menegaskan bahwa Kepemimpinan transformasional dapat mendorong terjadinya perubahan budaya organisasi melalui dimensi pengaruh ideal, motivasi inspiratif, stimulasi intelektual, serta perhatian individual (Bernadus, 2025) Dengan kata lain, pemimpin yang efektif mampu menanamkan nilai-nilai akademik ke dalam praktik sehari-hari sivitas akademika, sehingga terbentuk budaya akademik yang kuat dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih memfokuskan pada hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi atau pada aspek kuantitatif yang mengukur pengaruh variabel tertentu. Penelitian yang secara khusus mengkaji strategi konkret pimpinan perguruan tinggi dalam membangun budaya akademik masih relatif terbatas, terutama yang menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali pengalaman dan praktik nyata di lapangan. Selain itu, penelitian yang ada cenderung dilakukan pada perguruan tinggi besar atau negeri, sehingga kurang merepresentasikan kondisi perguruan tinggi swasta di daerah yang memiliki karakteristik dan tantangan yang berbeda (Maulina & Jayanagara, 2026)

Di sisi lain, konteks lokal juga menjadi faktor penting yang belum banyak dieksplorasi dalam penelitian sebelumnya. Setiap perguruan tinggi memiliki karakteristik budaya, sumber daya, dan lingkungan sosial yang berbeda, sehingga strategi kepemimpinan yang diterapkan pun dapat bervariasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu menggali secara mendalam bagaimana strategi kepemimpinan diterapkan dalam konteks spesifik suatu perguruan tinggi, khususnya dalam membangun budaya akademik.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang dapat diidentifikasi, yaitu: (1) keterbatasan kajian kualitatif yang menggali strategi kepemimpinan secara mendalam; (2) kurangnya penelitian yang fokus pada pembangunan budaya akademik sebagai variabel utama; serta (3) minimnya penelitian pada perguruan tinggi swasta di daerah. Kesenjangan ini menunjukkan perlunya penelitian yang lebih kontekstual dan eksploratif untuk memahami dinamika kepemimpinan dalam membangun budaya akademik.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon yang merupakan perguruan tinggi swasta yang berperan penting dalam mengembangkan pendidikan tinggi di daerah Aceh khususnya Aceh Tengah. Sebagai institusi yang berada di wilayah Aceh Tengah dengan karakteristik sosial dan budaya tertentu, STIH

Muhammadiyah Takengon menghadapi tantangan tersendiri dalam membangun budaya akademik. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji bagaimana strategi kepemimpinan ketua sekolah tinggi dalam mengatasi tantangan tersebut dan membangun budaya akademik yang kuat.

Kebaruan dalam penelitian ini terletak pada fokusnya yang secara spesifik mengkaji strategi kepemimpinan ketua sekolah tinggi dalam membangun budaya akademik dengan pendekatan kualitatif studi kasus. Penelitian ini tidak hanya melihat hubungan antar variabel, tetapi juga menggali proses, pengalaman, serta praktik nyata yang dilakukan oleh pimpinan dalam membentuk budaya akademik. Selain itu, penelitian ini turut memberikan kontribusi dalam konteks lokal dengan mengangkat studi kasus pada perguruan tinggi swasta di daerah yang masih relatif jarang mendapat perhatian dalam kajian akademik

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Oleh karena itu, diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata secara teoretis dan praktis. Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian mengenai kepemimpinan pendidikan tinggi dan budaya akademik, khususnya dalam perspektif kualitatif. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi pimpinan perguruan tinggi dalam merancang strategi yang efektif untuk mengembangkan budaya akademik di lingkungan kampus. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Menganalisis strategi Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dalam membangun Budaya Akademik.
- b. Mengidentifikasi faktor Pendukung dan Penghambat dalam membangun budaya akademik.
- c. Mendiskripsikan Implementasi Budaya akademik tersebut dalam kehidupan akademik pada Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang berfokus pada upaya menggambarkan serta menginterpretasikan fenomena secara sistematis berdasarkan temuan di lapangan. (Sugiyono, 2019) Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui: Wawancara, observasi dan Dokumentasi.

Adapun wawancara dilakukan secara langsung dengan 13 informan, yang terdiri dari: Ketua sekolah tinggi sebagai informan utama, Wakil Ketua bidang Akademik, 5 orang dosen, dan 6 orang mahasiswa sebagai informan pendukung. Wawancara bertujuan untuk menggali informasi mengenai strategi kepemimpinan, kebijakan, serta implementasi budaya akademik.

Observasi dilakukan terhadap 5 kegiatan/objek akademik, meliputi proses pembelajaran di kelas, kegiatan diskusi ilmiah, seminar akademik, interaksi dosen dan mahasiswa, serta aktivitas akademik lainnya di lingkungan kampus seperti workshop tentang penulisan jurnal ilmiah, Observasi ini bertujuan untuk memahami kondisi nyata di lapangan (Moleong, 2017). Adapun Dokumentasi dilakukan dengan menganalisis 4

dokumen, yang terdiri dari kebijakan akademik, program kerja institusi, laporan kegiatan akademik, Program kerja Prodi serta arsip lain yang relevan dengan penelitian.

Adapun analisis data menggunakan model interaktif yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman yang meliputi tiga tahapan yaitu: Pengumpulan Data, Reduksi Data, Penyajian dan penarikan kesimpulan (B. Miles & Huberman, 1992)

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui penerapan triangulasi, baik dari segi sumber maupun teknik. Triangulasi berfungsi untuk mengecek dan membandingkan data yang diperoleh dari berbagai sumber dan metode sehingga meningkatkan keakuratan hasil penelitian.(Sugiyono, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon, Sekolah Tinggi ini merupakan salah satu perguruan tinggi swasta yang berada di Kabupaten Aceh Tengah, Provinsi Aceh. Kegiatan penelitian ini dilaksanakan selama periode Januari hingga Maret 2026.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dalam Membangun Budaya Akademik

Berdasarkan hasil pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, strategi kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dalam membangun budaya akademik tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga bersifat transformasional dan kultural. Strategi yang diterapkan menunjukkan adanya upaya sistematis dalam membentuk nilai, norma, dan praktik akademik yang berkelanjutan.

Pertama, strategi yang dilakukan adalah penetapan kebijakan akademik yang berorientasi pada mutu dan produktivitas ilmiah. Ketua sekolah tinggi secara aktif merumuskan kebijakan yang mendorong peningkatan kegiatan penelitian dan publikasi dosen. Kebijakan tersebut tidak hanya bersifat normatif, tetapi juga diikuti dengan upaya monitoring dan evaluasi secara berkala. Hal ini menegaskan bahwa kepemimpinan tidak hanya terbatas pada proses pengambilan keputusan, tetapi juga berperan sebagai motor penggerak implementasi kebijakan akademik. Temuan ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan dalam pendidikan tinggi harus mampu mengintegrasikan fungsi manajerial dan akademik secara simultan (Danim, 2004).

Kedua, ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon menerapkan strategi penguatan tradisi diskusi ilmiah sebagai bagian dari internalisasi budaya akademik. Diskusi ilmiah dipandang sebagai sarana penting untuk membangun iklim intelektual yang kritis dan terbuka. Berdasarkan hasil observasi, kegiatan diskusi mulai difasilitasi secara lebih terstruktur, baik dalam bentuk seminar, forum ilmiah, maupun diskusi kelas. Namun demikian, partisipasi sivitas akademika masih menunjukkan variasi, yang mengindikasikan bahwa proses internalisasi budaya akademik masih berada pada tahap awal.

Ketiga, strategi kepemimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon juga diwujudkan melalui keteladanan pimpinan dalam aktivitas akademik. Ketua tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan

ilmiah, seperti menghadiri seminar, memberikan motivasi akademik, serta memotivasi dosen dan mahasiswa agar aktif dalam aktivitas akademik. Keteladanan ini menjadi faktor penting dalam membangun legitimasi kepemimpinan dan meningkatkan motivasi sivitas akademika. Hal ini sejalan dengan konsep *idealized influence* dalam kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menjadi figur yang dihormati dan dijadikan panutan (Bass & Riggio, 2006).

Keempat, ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon juga menerapkan strategi penguatan regulasi dan kontrol akademik sebagai upaya menjaga konsistensi pelaksanaan budaya akademik. Regulasi yang diterapkan meliputi pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi sebagai kewajiban dosen, disiplin kehadiran, serta pelaksanaan proses pembelajaran yang sesuai dengan standar akademik. Selain itu, dilakukan pula pengawasan terhadap implementasi kebijakan tersebut melalui mekanisme evaluasi internal. Strategi tersebut menegaskan bahwa pembangunan budaya akademik tidak hanya ditentukan oleh kesadaran individu, tetapi juga oleh keberadaan sistem yang mendukung dan mengendalikan implementasinya.

Kelima, strategi kepemimpinan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon juga mencerminkan adanya upaya stimulasi intelektual dan motivasi sivitas akademika. Ketua berupaya mendorong dosen untuk meningkatkan kapasitas akademiknya melalui kegiatan penelitian, pelatihan, dan publikasi ilmiah. Hal ini menunjukkan adanya dimensi *intellectual stimulation* dalam kepemimpinan transformasional, yang bertujuan untuk mendorong kreativitas dan inovasi dalam organisasi.

Namun demikian, Temuan penelitian juga mengindikasikan bahwa pelaksanaan strategi tersebut masih terkendala oleh keterbatasan, khususnya pada kesiapan sumber daya manusia serta belum terbentuknya budaya kerja akademik secara optimal. Oleh karena itu, strategi kepemimpinan yang diterapkan masih memerlukan penguatan, baik dari sisi konsistensi pelaksanaan maupun dukungan institusional.

Secara keseluruhan, strategi kepemimpinan ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dalam membangun budaya akademik di perguruan tinggi ini menunjukkan karakteristik kepemimpinan transformasional yang berorientasi pada perubahan budaya organisasi. Temuan ini mengonfirmasi hasil penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membentuk budaya akademik yang inovatif dan adaptif (Hasanah at al., 2023). Dengan demikian, keberhasilan pembangunan budaya akademik sangat dipengaruhi oleh kemampuan pimpinan dalam mengintegrasikan kebijakan, keteladanan, serta penguatan sistem akademik secara berkelanjutan.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik

Berdasarkan hasil penelitian, faktor pendukung dan penghambat dalam membangun budaya akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon merupakan dua aspek yang saling berinteraksi dan menentukan keberhasilan strategi kepemimpinan. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan dalam membangun budaya akademik

tidak hanya ditentukan oleh kebijakan pimpinan, tetapi juga oleh kesiapan Sumber Daya Manusia, efektivitas sistem organisasi, serta dukungan lingkungan akademik.

Dari sisi faktor pendukung, penelitian ini menemukan bahwa komitmen pimpinan menjadi faktor utama dalam mendorong terbentuknya budaya akademik. Kepemimpinan yang memiliki visi yang jelas terhadap peningkatan mutu akademik dan mampu menggerakkan sivitas akademika untuk terlibat dalam kegiatan ilmiah. Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan program akademik sangat dipengaruhi oleh adanya dukungan dari pihak pimpinan. (Amalianingsih & Herdi, 2021).

Selain itu, kebijakan institusi yang mendukung kegiatan ilmiah seperti seminar, penelitian, dan publikasi juga menjadi faktor penting. Kebijakan tersebut berfungsi sebagai kerangka struktural yang mengarahkan perilaku akademik dosen dan mahasiswa. Hal ini senada dengan Penelitian sebelumnya bahwa keberhasilan implementasi sistem mutu perguruan tinggi sangat dipengaruhi oleh kebijakan internal yang konsisten dan berkelanjutan (Huda, 2025).

Faktor pendukung lainnya menunjukkan adanya dukungan para dosen dan Sivitas akademika Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon terhadap penelitian dan diskusi Ilmiah. Keterlibatan dosen dalam penelitian dan diskusi ilmiah menunjukkan adanya perubahan positif menuju budaya akademik yang lebih aktif. Dalam perspektif manajemen pendidikan, keterlibatan individu dalam organisasi merupakan indikator penting dalam pembentukan budaya organisasi yang kuat.

Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat yang cukup signifikan. Salah satu faktor utama adalah keterbatasan kompetensi dosen dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Banyak dosen yang masih mengalami kesulitan dalam menulis karya ilmiah dan mengakses jurnal bereputasi. Hal ini merupakan hasil temuan penelitian yang menunjukkan bahwa kemampuan penelitian dosen menjadi salah satu kendala utama dalam meningkatkan produktivitas akademik.

Selain itu berdasarkan temuan dalam penelitian ini, masih rendahnya motivasi sebagian sivitas akademika dalam membangun budaya akademik, dan masih rendahnya partisipasi aktif dan kesadaran kolektif bagi sebagian dosen dan sivitas akademika dalam membangun budaya akademik di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon, sehingga berpotensi menghambat proses internalisasi nilai-nilai akademik. Faktor ini juga berkaitan dengan mindset dan kebiasaan lama yang belum sepenuhnya berubah. Hal ini sebagaimana ditemukan dalam penelitian bahwa resistensi terhadap perubahan menjadi salah satu penghambat utama dalam organisasi pendidikan (Utama, 2017).

Faktor penghambat lainnya adalah keterbatasan sarana dan prasarana akademik yang terdapat di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon, seperti fasilitas penelitian, dan dukungan teknologi. Keterbatasan ini menyebabkan aktivitas akademik tidak dapat berjalan secara optimal, karena fasilitas dan sumber daya merupakan menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan program akademik

Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa Pengembangan budaya akademik merupakan proses yang kompleks karena dipengaruhi oleh berbagai faktor,

baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan strategis yang komprehensif, yang tidak hanya berfokus pada aspek kebijakan, tetapi juga pada upaya peningkatan kapasitas sumber daya manusia sebagai elemen kunci dalam mendukung keberlanjutan budaya akademik. perubahan mindset, serta penyediaan fasilitas yang memadai. Dengan demikian, sinergi antara faktor pendukung dapat dioptimalkan dan faktor penghambat dapat diminimalkan untuk mencapai budaya akademik yang berkelanjutan.

Implementasi Budaya Akademik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi budaya akademik di lingkungan Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon masih bersifat programatik, yaitu lebih banyak diwujudkan dalam bentuk kegiatan formal seperti seminar, kuliah umum, dan diskusi ilmiah yang dilaksanakan pada waktu tertentu. Meskipun kegiatan tersebut menunjukkan adanya upaya institusi dalam membangun iklim akademik, namun belum sepenuhnya menjadi kebiasaan (*habitual culture*) yang mengakar dalam kehidupan sehari-hari sivitas akademika.

Berdasarkan hasil observasi, kegiatan akademik cenderung meningkat ketika terdapat program atau instruksi dari pimpinan, tetapi belum berlangsung secara mandiri dan berkelanjutan. Hal ini mengindikasikan bahwa budaya akademik masih berada pada tahap inisiasi dan penguatan awal, belum mencapai tahap internalisasi nilai. Dalam perspektif teori budaya organisasi, kondisi ini menunjukkan bahwa nilai-nilai akademik belum sepenuhnya menjadi sistem nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Lebih lanjut, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian dosen dan mahasiswa masih memandang kegiatan akademik sebagai kewajiban formal, bukan sebagai kebutuhan intelektual. Salah satu informan menyatakan bahwa kegiatan diskusi atau seminar sering kali hanya diikuti karena adanya tuntutan administratif. Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan antara implementasi kebijakan dan program dengan nilai-nilai serta praktik yang berlaku.

Menurut Schein (2010) Budaya organisasi terbentuk melalui proses internalisasi nilai yang berlangsung secara bertahap, mencakup aspek yang tampak, nilai yang dianut, sampai pada asumsi mendasar yang tidak disadari. Pada konteks penelitian ini, kegiatan seminar dan diskusi baru berada pada level kegiatan yang tampak, sehingga belum cukup kuat untuk membentuk budaya akademik yang mendalam.

Selain itu, keterbatasan fasilitas dan sumber daya juga mempengaruhi implementasi budaya akademik. Akses terhadap jurnal ilmiah, dukungan penelitian, serta lingkungan akademik yang belum sepenuhnya kondusif menjadi faktor yang menghambat proses internalisasi budaya. Temuan ini sejalan senada pendapat Creswell (2018) yang menyatakan bahwa keberhasilan implementasi suatu program dipengaruhi secara signifikan oleh konteks sosial dan sistem pendukung yang tersedia.

Dengan demikian, implementasi budaya akademik di perguruan tinggi ini masih memerlukan penguatan melalui strategi yang lebih berkelanjutan, seperti pembiasaan kegiatan ilmiah, peningkatan motivasi intrinsik sivitas akademika, serta penguatan sistem

pendukung akademik. Budaya akademik tidak cukup dibangun melalui kegiatan formal, tetapi harus ditanamkan sebagai nilai yang hidup dalam praktik sehari-hari.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pembangunan budaya akademik pada perguruan tinggi ini merupakan proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh interaksi antara strategi kepemimpinan, faktor pendukung dan penghambat, serta dinamika implementasi di lapangan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan dalam membentuk budaya akademik yang berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membangun budaya organisasi dan mendorong perubahan di lingkungan pendidikan tinggi (Alwi, 2022).

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa keberhasilan pembentukan budaya organisasi sangat dipengaruhi oleh interaksi antara kepemimpinan, motivasi anggota organisasi, serta dukungan sistem yang ada, sehingga perubahan budaya tidak dapat terjadi secara parsial, melainkan harus dilakukan secara menyeluruh dan berkelanjutan (Azzukhrufi at.al, 2026). Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pandangan bahwa pembangunan budaya akademik merupakan proses sistemik yang memerlukan sinergi antara kepemimpinan, faktor pendukung, serta implementasi yang konsisten.

Strategi Kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi dalam Membangun Budaya Akademik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepemimpinan Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Muhammadiyah Takengon dalam membangun budaya akademik cenderung mengarah pada pola kepemimpinan yang bersifat transformasional. Hal ini tercermin dari upaya ketua dalam menetapkan kebijakan akademik yang mendorong produktivitas ilmiah, mengembangkan kegiatan akademik seperti seminar dan diskusi, serta memberikan keteladanan dalam aktivitas akademik.

Dalam kepemimpinan transformasional, perubahan organisasi dicapai melalui kemampuan pemimpin dalam menginspirasi dan membangkitkan motivasi, serta pengembangan kapasitas individu. Dalam konteks penelitian ini, ketua berperan sebagai agen perubahan yang berusaha menggeser orientasi sivitas akademika dari sekadar menjalankan kewajiban administratif menuju pengembangan budaya ilmiah yang lebih kuat. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi anggota organisasi untuk melampaui kepentingan pribadi dan berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan institusi melalui visi, motivasi, dan stimulasi intelektual (Nurtjahjani at.al, 2020)

Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam mendorong inovasi dan perubahan budaya organisasi di lingkungan pendidikan tinggi, dengan menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, meningkatkan motivasi, serta memperkuat keterlibatan individu dalam aktivitas akademik (Ardianto, Suryanadi, 2025). Dalam konteks yang lebih luas, penelitian lain menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki hubungan positif dengan penguatan budaya akademik dan peningkatan kinerja dosen,

karena mampu membangun lingkungan yang mendukung pertukaran pengetahuan dan pengembangan kapasitas intelektual (Supriatna, 2026)

Namun demikian, strategi yang diterapkan oleh Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon masih menghadapi tantangan pada aspek konsistensi dan kedalaman implementasi. Meskipun kebijakan telah ditetapkan dan kegiatan akademik mulai berjalan, internalisasi nilai akademik belum sepenuhnya terjadi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya dituntut untuk merancang strategi, tetapi juga memastikan bahwa strategi tersebut dapat diinternalisasi secara berkelanjutan oleh seluruh anggota organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam memastikan implementasi strategi tidak berhenti pada tataran perencanaan, tetapi benar-benar terwujud dalam praktik organisasi sehari-hari (Burhanudin, 2023)

Dengan demikian, efektivitas kepemimpinan dalam membangun budaya akademik sangat ditentukan oleh kemampuan pemimpin dalam mengintegrasikan kebijakan, keteladanan, serta sistem pendukung yang memadai.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Membangun Budaya Akademik

Keberhasilan strategi kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat yang berperan dalam proses pengembangan budaya akademik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor pendukung utama adalah komitmen pimpinan yang kuat terhadap peningkatan mutu akademik. Komitmen ini menjadi penggerak utama dalam mendorong perubahan perilaku akademik sivitas akademika.

Selain itu, kebijakan institusi yang mendukung kegiatan ilmiah juga menjadi faktor penting. Kebijakan tersebut memberikan arah yang jelas dalam melaksanakan kegiatan akademik bagi dosen dan mahasiswa. Dukungan sebagian dosen yang mulai aktif dalam penelitian dan diskusi ilmiah juga menjadi indikator positif dalam proses pembentukan budaya akademik.

Namun demikian, terdapat beberapa faktor penghambat yang cukup signifikan. *Pertama*, keterbatasan kompetensi dosen dalam penelitian dan publikasi ilmiah. Banyak dosen yang masih mengalami kesulitan dalam menulis karya ilmiah dan mengakses jurnal bereputasi. Kondisi ini berdampak pada rendahnya produktivitas akademik.

Kedua, rendahnya motivasi sebagian sivitas akademika. Budaya akademik membutuhkan partisipasi aktif dan kesadaran kolektif, sehingga rendahnya motivasi menjadi hambatan dalam proses internalisasi nilai akademik. Hal ini juga berkaitan dengan pola pikir dan kebiasaan lama yang belum sepenuhnya berubah. *Ketiga*, keterbatasan sarana dan prasarana akademik, seperti akses terhadap jurnal ilmiah, fasilitas penelitian, dan dukungan teknologi. Keterbatasan ini menyebabkan kegiatan akademik tidak dapat berjalan secara optimal.

Temuan ini mengungkap bahwa keberhasilan dalam membangun budaya akademik merupakan hasil interaksi antara kepemimpinan, kesiapan organisasi, dan mutu sumber daya manusia. Dengan demikian, dibutuhkan pendekatan yang komprehensif dalam mengelola faktor pendukung dan mengatasi faktor penghambat. Hasil ini sejalan

dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi merupakan dua faktor yang saling berkaitan dan secara bersama-sama mempengaruhi kinerja serta efektivitas organisasi, sehingga keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh kepemimpinan semata, tetapi juga oleh kondisi sistem dan sumber daya manusia yang mendukung (Iskandar & Hasbi, 2024).

Implementasi Budaya Akademik

Implementasi budaya akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon menunjukkan bahwa aktivitas akademik telah mulai terlaksana, namun masih bersifat programatik dan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai budaya yang mengakar. Kegiatan seperti seminar, diskusi ilmiah, dan pelatihan akademik telah dilaksanakan, namun belum menjadi kebiasaan rutin yang dilakukan secara mandiri oleh sivitas akademika.

Kondisi ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan formal dan praktik yang terjadi di lapangan. Budaya akademik yang kuat seharusnya tidak hanya terlihat dalam kegiatan formal, tetapi juga tercermin dalam perilaku sehari-hari, seperti kebiasaan membaca, menulis, berdiskusi, dan berpikir kritis.

Dalam perspektif budaya organisasi, implementasi budaya akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon masih berada pada tahap awal, yaitu tahap pembentukan yang ditandai dengan adanya kegiatan yang terlihat berupa kegiatan formal. Untuk mencapai tahap internalisasi, diperlukan proses yang lebih panjang melalui pembiasaan dan penguatan nilai secara berkelanjutan. Hal ini sejalan dengan konsep budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein dalam Hattangadi yang membagi budaya ke dalam tiga tingkat, yaitu artefak yaitu kegiatan yang tampak, nilai yang dianut, dan asumsi dasar yang bersifat mendalam (Hattangadi, 2020) Pada tahap artefak, budaya hanya terlihat dalam bentuk aktivitas formal seperti seminar, diskusi, dan kebijakan akademik, namun belum mencerminkan nilai yang benar-benar terinternalisasi dalam perilaku anggota organisasi

Selain itu, implementasi budaya akademik juga dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi. Lingkungan akademik yang belum sepenuhnya kondusif, baik dari segi fasilitas maupun iklim intelektual, menjadi kendala dalam membangun budaya akademik yang kuat. Oleh sebab itu, diperlukan strategi yang terencana secara sistematis untuk membentuk lingkungan yang mendukung kegiatan akademik secara berkelanjutan.

D. SIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai strategi kepemimpinan ketua dalam pengembangan budaya akademik di Sekolah Tinggi Ilmu Hukum Muhammadiyah Takengon, dapat dipahami bahwa pembentukan budaya akademik merupakan proses yang tidak sederhana karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang saling berhubungan. Pertama, strategi kepemimpinan ketua menunjukkan kecenderungan pada pola kepemimpinan transformasional yang ditandai dengan adanya kebijakan akademik berbasis mutu, penguatan kegiatan ilmiah, serta keteladanan pimpinan dalam aktivitas akademik. Strategi ini terbukti mampu mendorong perubahan awal dalam perilaku akademik sivitas

akademika, meskipun belum sepenuhnya terinternalisasi secara mendalam. Kedua, terdapat faktor pendukung dan penghambat yang mempengaruhi keberhasilan pembangunan budaya akademik. Faktor pendukung utama tidak terlepas dari komitmen yang dimiliki pimpinan dan kebijakan institusi yang mendukung kegiatan akademik. Sementara itu, faktor penghambat mencakup keterbatasan kompetensi dosen dalam penelitian dan publikasi, rendahnya motivasi sebagian sivitas akademika, serta keterbatasan sarana dan prasarana akademik. Ketiga, implementasi budaya akademik di lingkungan perguruan tinggi, kegiatan tersebut masih bersifat terstruktur secara program dan belum terinternalisasi sebagai budaya yang mengakar. Kegiatan akademik seperti seminar dan diskusi ilmiah telah berjalan, namun belum menjadi kebiasaan rutin yang dilakukan secara mandiri oleh sivitas akademika. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun strategi kepemimpinan telah mengarah pada upaya pembangunan budaya akademik, proses internalisasi nilai-nilai akademik masih memerlukan penguatan melalui konsistensi kepemimpinan, penguatan kualitas sumber daya manusia, serta dukungan sistem dan lingkungan akademik yang lebih kondusif.

Daftar Pustaka

- Alwi, M. (2022). Kepemimpinan Transformasional : Meningkatkan Daya Saing Perguruan Tinggi di Era Industri 4 . 0. *JUPENJI: Jurnal Pendidikan Jompa Indonesia*, 1(2), 87–97.
- Amalianingsih, H. (2021). Studi Literatur: Faktor Pendukung dan penghambat dalam penyelenggaraan Program Bimbingan Konseling di Sekolah Menengah kejuruan. *Jurnal Bimbingan Dan Konseling Terapan*, 05(01), 50–56. <https://doi.org/https://doi.org/10.30598/jbkt.v5i1.1071>
- Ardianto, Suryanadi, B. (2025). TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AS A CATALYST FOR ENHANCING. *Urnal P41*, 5(1), 1–9.
- Azzukhrufi, Santoso, H. (2026). Implementasi Kepemimpinan Transformasional dalam Menanamkan Budaya Organisasi Era Digitalisasi Pendidikan Dasar. *DIDAKTIKA JURNAL PEMIKIRAN PENDIDIKAN*, 32(1), 34–41. <https://doi.org/10.30587/didaktika.v32i1.11029>
- B. Miles, H. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. UI Press.
- Bernadus. (2025). *Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Mendorong Transformasi Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai Budaya Lokal (The Role of Transformational Leadership in Advancing the Transformation of Higher Education Based on Local Cultural Values)*. 3(01), 89–100.
- Burhanudin. (2023). ANALYSIS OF THE ROLE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP IN IMPLEMENTING ORGANIZATIONAL STRATEGY. *Jurnal Multidisiplin Sahombu*, 3(02), 275–283.
- Creswell, J. W. (2018). *Research design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran* (4th ed.). Pustaka Pelajar.
- Danim, S. (2004). *Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok*. Rineka Cipta.
- Hadi, M. Y. (2025). Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Organisasi pada Perguruan Tinggi Negeri di Indonesia. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS) Volume*, 4(3), 6378–6396.
- Hasanah, Alim, Febriansyah, A. (2023). Budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional: Sistematis tinjauan literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 2(1), 45–56.
- Hattangadi. (2020). Edgar Schein ' s three levels of Organizational Culture. *UGC Care Group I Listed Journal*, 10(6), 112–118.
- Huda. (2025). Evaluasi Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi SPMI pada Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta. *Jurnal Inovasi Akademik*, 3(1), 26–37. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/jinovak.v3i2.26444>
- Iskandar, H. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3), 265–278. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Jayanagara, M. &. (2026). Kepemimpinan Tranformasional dalam konteks keberagaman Budaya: suatu Tinjauan literatur. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu) Vol.*, 15(01), 413–426. <https://doi.org/https://doi.org/10.22437/jmk.v15i01.52482>
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Revisi). PT Remaja Rosdakarya.
- Nurtjahjani, Noermijati, Hadiwidjojo, I. (2020). Transformational Leadership in Higher

- Education: (A Study in Indonesian Universities). *International Conference of Management and Business Science*, 135(1), 95–101.
- Riggio, B. &. (2006). *Transformational leadership*. Psychology Press.
- Robbins, J. (2015). *Perilaku organisasi*. Salemba.
- Schein. (2010). *Organizational culture and leadership*. CA: Jossey-Bass.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi R&D dan Penelitian Pendidikan*. ALFABETA.
- Supriatna. (2026). THE INFLUENCE OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP ACADEMIC CULTURE , AND KNOWLEDGE SHARING ON LECTURERS PERFORMANCE. *Jurnal Pendidikan Islam Multikulturalisme*, 8(1), 627–646. <https://doi.org/10.37680/scaffolding.v8i1.8782>
- Utama. (2017). Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Proses Perubahan Organisasi Pendidikan Tinggi Kesehatan. *Jurnal Pendidikan*, 18(1), 32–43. <https://doi.org/https://doi.org/10.52850/jpn.v18i1.947>