

## **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)***

**MIKAEL EMI BERNADUS**

Manajemen Pendidikan Tinggi, Sekolah Pascasarjana, Universitas Negeri Jakarta,  
Jakarta, Indonesia

Email: purekmichy@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong transformasi pendidikan tinggi berbasis kearifan lokal, dengan fokus pada nilai-nilai budaya lokal masyarakat Sikka di Flores, Nusa Tenggara Timur (NTT). Permasalahan utama yang diangkat adalah masih terbatasnya integrasi nilai budaya lokal ke dalam praktik kepemimpinan dan tata kelola perguruan tinggi di Indonesia. Metode yang digunakan adalah *literature review* melalui telaah berbagai artikel jurnal, buku, dan laporan penelitian yang relevan. Analisis dilakukan secara tematik untuk mengidentifikasi pola hubungan antara kepemimpinan transformasional, nilai budaya lokal, dan kinerja institusi pendidikan tinggi. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, melalui dimensi *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, mampu mendorong perubahan budaya organisasi dan meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Nilai-nilai lokal di Sikka, terutama *kula babong* dapat dipadukan dengan prinsip kepemimpinan transformasional sehingga memperkuat identitas institusi sekaligus menjawab tuntutan perubahan zaman. Keterbatasan penelitian ini adalah masih berbasis literatur sehingga diperlukan verifikasi empiris di lapangan. Namun demikian, temuan ini berkontribusi bagi akademisi, praktisi, dan pembuat kebijakan dalam merancang model kepemimpinan pendidikan tinggi yang kontekstual dan berakar pada kearifan lokal. Orisinalitas penelitian ini terletak pada integrasi teori kepemimpinan transformasional dengan kearifan lokal Sikka di Flores sebagai pendekatan baru yang relatif belum dieksplorasi, serta membuka peluang penelitian lanjutan berbasis empiris di berbagai perguruan tinggi di Indonesia.

**Kata Kunci:** kepemimpinan transformasional; transformasi pendidikan tinggi; nilai budaya lokal

**Abstract:** This study aims to analyze the role of transformational leadership in promoting the transformation of higher education based on local wisdom, focusing on the cultural values of the Sikka community in Flores, East Nusa Tenggara (NTT), Indonesia. The primary issue addressed concerns the limited integration of local cultural values into leadership practices and governance in higher education in Indonesia. The study employs a literature review approach through an examination of scholarly journal articles, books, and relevant research reports. Thematic analysis was conducted to identify the patterns linking transformational leadership, local wisdom, and institutional performance in higher education. The findings indicate that transformational leadership, through its dimensions of *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, and *individualized consideration*, can drive organizational cultural change and enhance institutional competitiveness. Local values in Sikka, particularly *kula babong*, can be integrated with the principles of transformational leadership to strengthen institutional identity while responding to the demands of contemporary change. The limitation of this study lies in its reliance on literature-based analysis, highlighting the need for empirical validation. Nevertheless, the study provides valuable insights for academics, practitioners, and policymakers in designing a contextual leadership model for higher education rooted in local wisdom. The originality of this research lies in the integration of transformational leadership theory with Flores' local wisdom, presenting a novel and underexplored approach that opens pathways for future empirical studies across Indonesian universities.

**Keywords:** transformational leadership; higher education transformation; local wisdom

## PENDAHULUAN

Perguruan tinggi saat ini menghadapi tantangan besar dalam era globalisasi dan digitalisasi, di mana teknologi digital seperti *Artificial Intelligence (AI)*, *Internet of Things (IoT)*, dan sistem pembelajaran daring telah mengubah secara mendasar cara pendidikan dikelola, disampaikan, dan diakses. Dalam situasi ini, transformasi pendidikan tinggi menjadi keharusan agar institusi tidak hanya mampu menyesuaikan diri dengan cepat terhadap dinamika zaman dan tuntutan pasar kerja global, tetapi juga menjaga relevansi sosial dan budaya lokal dalam era yang penuh persaingan ini. Oleh sebab itu, kepemimpinan, terutama kepemimpinan transformasional memegang peran strategis dalam menginspirasi, memotivasi, serta membangun komitmen kolektif untuk mewujudkan visi institusi yang adaptif dan progresif (Northouse, 2016).

Kepemimpinan transformasional, sebagaimana dikemukakan oleh (Bass & Avolio, 1994), terdiri atas empat dimensi utama: pengaruh ideal yang menjadikan pemimpin sebagai teladan dan panutan; motivasi inspiratif untuk membangkitkan semangat bersama; stimulasi intelektual yang mendorong pemikiran kreatif; dan perhatian individual yang menyesuaikan pendekatan terhadap kebutuhan setiap anggota organisasi. Banyak studi menyatakan bahwa gaya kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, memperkuat budaya organisasi, dan mendorong inovasi di lingkungan akademik

(Andriani et al., 2018). Namun, efektivitas kepemimpinan tersebut tidak dapat dilepaskan dari konteks sosial budaya tempat kepemimpinan itu dijalankan.

Dalam konteks Indonesia, kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah, dan penghormatan terhadap sesama adalah fondasi utama budaya yang membentuk identitas bangsa (Koentjaraningrat, 2009). Nilai-nilai tersebut ditemukan hampir pada semua wilayah Indonesia. Misalnya, dalam budaya Minangkabau di Sumatra Barat dengan konsep musyawarah mufakat (Saswita et al., 2025; Afdhal, 2023); di Bali dengan *Tri Hita Karana* yang menekankan harmoni antara manusia, lingkungan, dan roh leluhur (Nuraeni, 2023), atau konsep kepemimpinan dalam budaya Jawa (Sari et al., 2023; Sutardjo, 2014). Sementara itu, di wilayah Flores, Nusa Tenggara Timur, terdapat nilai-nilai budaya seperti *Kula Babong* (musyawarah mufakat), *Lontok Leok* (lingkaran dialog dan solidaritas komunal), *Doka* (sikap saling menghormati dan menegakan keadilan), serta *Tana Pu'an* (rasa persaudaraan dan keterikatan asal-usul). Nilai-nilai ini tidak hanya berfungsi sebagai pedoman sosial, tetapi juga dapat menjadi fondasi etis dan spiritual dalam membangun kepemimpinan yang berakar pada budaya lokal. Karena itu, implementasi nilai budaya lokal ini pada kepemimpinan pendidikan dapat memperkuat legitimasi sosial, meningkatkan partisipasi sivitas akademika, dan menciptakan suasana belajar yang harmonis dan produktif (Hidayat et al., 2023).

Meski begitu, penelitian terkini menunjukkan masih terbatas integrasi nilai

budaya lokal ke dalam model kepemimpinan formal perguruan tinggi di Indonesia. Gap ini mendorong penelitian lebih lanjut yang mengkaji secara sistematis bagaimana kepemimpinan transformasional dapat dikembangkan dengan landasan kuat nilai-nilai lokal, sehingga mampu menjawab tantangan global sekaligus memperkuat identitas budaya institusi (Fitriyanti & Sasongko, 2020; Etomes et al., 2024). Oleh karenanya, artikel ini bertujuan untuk menganalisis peran kepemimpinan transformasional dalam mendorong transformasi pendidikan tinggi berbasis nilai budaya lokal, dengan fokus utama pada nilai budaya lokal Sikka, terutama nilai budaya *kula babong*, sebagai model kepemimpinan yang adaptif dan kontekstual. Kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan konsep kepemimpinan pendidikan yang kontekstual serta menawarkan implikasi praktis bagi perguruan tinggi dalam membangun kepemimpinan yang adaptif, berkarakter, dan berakar kuat pada nilai-nilai budaya bangsa.

## METODE

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *systematic literature review*, yang memungkinkan analisis komprehensif terhadap peran kepemimpinan transformasional dalam mendukung transformasi pendidikan tinggi yang berlandaskan pada nilai-nilai budaya lokal. Sumber data diperoleh dari artikel-artikel jurnal ilmiah, buku, dan laporan penelitian yang relevan dengan topik kepemimpinan

transformasional, pendidikan tinggi, dan nilai budaya lokal, khususnya pada masyarakat Sikka di Flores, Nusa Tenggara Timur. Literatur dikumpulkan melalui penelusuran pada basis data daring, seperti *Google Scholar*, *Scopus*, *ResearchGate*, dan portal Garuda dengan rentang waktu publikasi 2015-2025. Seleksi literatur dilakukan dengan membaca judul, abstrak, dan kata kunci untuk memastikan kesesuaian dengan fokus penelitian. Literatur yang terpilih kemudian dianalisis secara tematik untuk mengidentifikasi pola, konsep utama, serta hubungan antara variabel-variabel yang dikaji (Snyder, 2019).

Data yang diperoleh dari studi pustaka dianalisis dengan teknik analisis isi (*content analysis*) dan dikategorikan sesuai tema: dimensi kepemimpinan transformasional, nilai budaya lokal, serta pengaruhnya terhadap transformasi pendidikan tinggi. Temuan dianalisis secara kritis untuk menghasilkan pemahaman baru dan integrasi model kepemimpinan yang kontekstual dan berbasis nilai lokal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Kepemimpinan Transformasional dalam Pendidikan Tinggi**

#### **1. Kepemimpinan Transformasional**

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menitikberatkan pada pengaruh yang bersifat inspiratif, motivasi yang membangun semangat, stimulasi intelektual untuk mendorong inovasi, serta perhatian khusus

terhadap kebutuhan individual anggota organisasi. Bass & Avolio (1994) mengemukakan empat komponen utama dalam kepemimpinan transformasional, yaitu: *idealized influence*, yang menjadikan pemimpin sebagai figur panutan; *inspirational motivation*, di mana pemimpin menyampaikan visi dan misi yang menggugah; *intellectual stimulation*, yang mengajak anggota untuk berpikir inovatif; serta *individualized consideration*, yaitu pemberian perhatian personal kepada setiap anggota. Keempat aspek ini terbukti berperan penting dalam membangun tingkat kepercayaan, loyalitas, dan komitmen yang mendalam dalam organisasi (Northouse, 2016).

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, mutu pembelajaran, dan suasana akademik yang mendukung inovasi. Studi empiris terbaru menegaskan bahwa pemimpin transformasional meningkatkan kolaborasi antar-dosen, memacu motivasi kerja, serta menciptakan lingkungan yang kondusif bagi kegiatan penelitian dan publikasi ilmiah (Samsuri et al., 2024; Onia & Dafaallah, 2025). Hasil penelitian lain dari Cina dan India mendukung temuan ini, menunjukkan peran strategis kepemimpinan transformasional dalam memperkuat komitmen organisasi dan keterlibatan dosen sebagai kunci pengembangan akademik (Rawat et al., 2025).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan ini tidak hanya terfokus pada pencapaian sasaran institusi, tetapi juga pada

pengembangan kapasitas personal dan profesional dosen sebagai agen perubahan. Dalam menghadapi tantangan global dan dinamika pendidikan tinggi modern, kepemimpinan transformasional dianggap mampu membekali perguruan tinggi dengan kompetensi adaptif dan inovatif yang diperlukan untuk meningkatkan daya saing dan kualitas pendidikan (Assefa & Mujtaba, 2025).

## 2. Transformasi Pendidikan Tinggi

Transformasi pendidikan tinggi ditandai oleh pergeseran paradigma dari sekadar transmisi pengetahuan menuju pembentukan karakter, penguatan inovasi, dan peningkatan relevansi sosial. Perguruan tinggi tidak lagi cukup hanya menghasilkan lulusan berpengetahuan, melainkan harus membentuk insan yang kreatif, berintegritas, dan mampu menjawab kebutuhan masyarakat. Perubahan ini dipicu oleh arus globalisasi, perkembangan teknologi digital, dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks (Altbach et al., 2009). Dengan demikian, pendidikan tinggi diharapkan menjadi pusat inovasi sosial sekaligus pendorong pembangunan berkelanjutan (Karnati et al., 2024).

Tantangan yang dihadapi mencakup keterbatasan kualitas sumber daya manusia, tuntutan publikasi ilmiah internasional, relevansi sosial program pendidikan, serta implementasi kebijakan nasional seperti *Merdeka Belajar-Kampus Merdeka (MBKM)*. Dalam konteks ini, transformasi pendidikan tinggi memerlukan kepemimpinan yang visioner dan adaptif untuk menjembatani kebutuhan global dengan kondisi lokal

(Hidayat et al., 2023). Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional sangat relevan karena mampu memberikan visi, mendorong inovasi, dan menciptakan ekosistem akademik yang berorientasi pada pengembangan potensi mahasiswa sekaligus kontribusi sosial.

### 3. Budaya Lokal dalam Pendidikan

Budaya lokal dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan praktik budaya yang diwariskan secara turun-temurun dan menjadi pedoman utama dalam kehidupan bermasyarakat (Geertz, 1973); Fitriyanti & Sasongko, 2020). Dalam konteks pendidikan, budaya lokal berperan sebagai sumber etika dan moral yang memperkuat karakter peserta didik, sekaligus membentuk identitas budaya yang kokoh. Nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, solidaritas, dan spiritualitas menjadi kerangka kerja penting dalam membangun komunitas pendidikan yang inklusif dan berakar pada konteks lokal (Fitriyanti & Sasongko, 2020; Hudaya & D Nugroho, 2020). Lebih jauh, teori budaya menggarisbawahi pentingnya pengakuan terhadap keberagaman budaya sebagai modal sosial dalam pengembangan sistem pendidikan yang responsif dan adaptif (Hofstede, 2001).

Di Sikka-Flores, Nusa Tenggara Timur, budaya lokal *kula babong* membentuk fondasi etika sosial yang kuat dan unik. Sebagai perbandingan, berbagai budaya lokal lainnya di Indonesia juga menampilkan nilai kearifan yang serupa namun dengan terminologi dan praktik yang khas, misalnya musyawarah mufakat di Minangkabau dan Tri Hita Karana di Bali yang menekankan harmoni sosial dan

keseimbangan ekologi (Koentjaraningrat, 2009; (Picard, 2015). Integrasi nilai-nilai ini dalam kepemimpinan pendidikan tinggi memberikan kekuatan pada praktik kepemimpinan yang bukan hanya relevan secara kontekstual tetapi juga sesuai dengan kebutuhan kultural dan tantangan zaman. Penelitian terbaru menegaskan bahwa kepemimpinan berdasarkan kearifan lokal dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan komunitas, meningkatkan legitimasi sosial serta efektivitas kepemimpinan secara signifikan (Muhaimin, 2023; (Etomes et al., 2024).

### Model Konseptual Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Budaya *Kula Babong*

#### 1. Kepemimpinan Transformasional sebagai Motor Perubahan

Kepemimpinan transformasional memainkan peran penting sebagai motor perubahan dalam pendidikan tinggi, khususnya dalam membangun visi dan misi institusi yang relevan dengan tuntutan global dan juga kebutuhan lokal. Pemimpin transformasional tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan jangka pendek, tetapi juga mengarahkan organisasi menuju perubahan yang berkelanjutan dengan menanamkan visi yang jelas serta memberi inspirasi kepada para dosen dan staf akademik. Dalam konteks ini, Bass & Avolio (1994) menekankan empat ciri utama kepemimpinan transformasional: *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*,

yang mampu membangun komitmen kolektif terhadap transformasi organisasi.

Lebih jauh, pemimpin transformasional mendorong inovasi dan adaptasi, yang merupakan kebutuhan mendesak di era digital dan globalisasi. Penelitian Owusu-Agyeman (2021) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berhubungan erat dengan penciptaan iklim inovasi melalui pendekatan partisipatif, di mana dosen terdorong untuk mengembangkan metode pembelajaran kreatif, meningkatkan produktivitas penelitian, dan memperluas pengabdian masyarakat. Hal ini membuktikan bahwa pemimpin yang mampu memberikan inspirasi dan stimulasi intelektual dapat memperkuat kapasitas institusi dalam menghadapi tantangan kompleks di dunia pendidikan tinggi.

## 2. Nilai Budaya Lokal *Kula Babong*

Budaya lokal *Kula Babong* di Sikka, khususnya pada masyarakat Sikka Krowe, merupakan warisan nilai kearifan lokal yang melekat kuat dalam kehidupan bermasyarakat dan kepemimpinan sosial, termasuk dalam ranah pendidikan. *Kula Babong* sendiri merujuk pada prinsip musyawarah untuk mufakat, di mana setiap pemimpin atau anggota masyarakat dituntut untuk selalu mencari jalan tengah, menghindari konflik, dan menjadikan penyelesaian bersama sebagai tujuan utama. Konsep ini menekankan bahwa pemimpin sebaiknya selalu berdiri di tengah-tengah masyarakat, tidak menindas

yang lemah dan tidak memihak, tetapi justru mampu meredam masalah besar menjadi kecil dan bahkan menghilangkan masalah kecil sepenuhnya (Mitan & Nuwa, 2022).

Nilai-nilai yang terkandung dalam budaya *Kula Babong* sangat beragam dan menjadi pilar utama dalam pola kepemimpinan lokal, di antaranya: kejujuran, keberanian, musyawarah, kerja sama, dan keteladanan. Nilai kejujuran (*tutur harang nora gua dena tepo naruk dadi Ita dadi ata moan tutur naha ewe wuut*) menuntut pemimpin berkata dan berbuat sesuai realitas untuk membangun kepercayaan masyarakat. Nilai keberanian (*liar dira rang ngang*) menuntut adanya sikap tegas dan berwibawa dalam membela kepentingan bersama serta berani mengambil keputusan untuk kebaikan kolektif. Sementara musyawarah (*Kula Babong*) menjadi fondasi demokrasi lokal yang mendorong semua pihak untuk terlibat aktif dalam setiap penyelesaian masalah, tanpa mengedepankan ego atau kepentingan sendiri (Mitan & Nuwa, 2022).

Lebih jauh, budaya *Kula Babong* juga menanamkan nilai gotong royong dan keadilan. Masyarakat Sikka Krowe percaya bahwa menjaga harmonisasi sosial dapat dilakukan melalui kerja sama, saling membantu, dan menjunjung tinggi keadilan, sebagaimana tercermin dalam prinsip hidup "berat sama dipikul, ringan

sama dijinjing". Lembaga adat seperti *Du'a Moan Watu Pitu* berperan penting dalam menjaga nilai-nilai ini melalui penyelesaian konflik secara damai, pelaksanaan ritual adat, dan penegakan prinsip keadilan yang tidak membedakan suku, ras, atau budaya. Dengan demikian, budaya lokal *Kula Babong* bukan sekadar kearifan masa lalu, tetapi tetap relevan dan aplikatif dalam kehidupan serta kepemimpinan masa kini, khususnya untuk memperkuat karakter dan etika dalam tatanan sosial dan pendidikan (Mitan & Nuwa, 2022).

### **3. Integrasi Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan**

Budaya lokal merupakan sumber nilai yang dapat memperkaya praktik kepemimpinan dalam pendidikan tinggi. Budaya *Kula Babong* di Sikka mengandung nilai gotong royong untuk memperkuat kerja sama dalam lingkungan pendidikan tinggi. Praktik gotong royong ini menekankan kebersamaan dan saling membantu dalam menyelesaikan tugas bersama, yang dapat diwujudkan melalui pembentukan tim lintas disiplin untuk mengoordinasikan penelitian, pengabdian masyarakat, dan pengembangan kurikulum secara kolektif. Nilai kebersamaan ini selaras dengan esensi *Kula Babong* yang mendorong penyelesaian masalah secara musyawarah dan kerja sama yang erat tanpa meninggalkan pihak mana pun. Hambatan

seperti perbedaan kepentingan dan resistensi terhadap budaya kerja kolektif dapat diatasi dengan kepemimpinan yang adaptif dan demokratis, sebagaimana ditunjukkan dalam peran lembaga adat *Du'a Moan Watu Pitu* dalam menjaga integritas dan konsensus budaya *Kula Babong* di masyarakat Sikka Krowe (Yufrinalis & Dewa, 2021; (Nuwa & Nasa, 2021).

Nilai musyawarah mufakat, dikenal sebagai prinsip utama pengambilan keputusan yang mengakomodir hak semua pihak untuk menyampaikan pandangan secara inklusif dan partisipatif. Dalam konteks perguruan tinggi, nilai ini diaplikasikan melalui forum kollegial seperti senat akademik, rapat fakultas, dan rapat program studi yang melibatkan dosen, tenaga kependidikan, dan mahasiswa. Prinsip ini memastikan legitimasi keputusan serta mendorong keputusan yang adil dan efektif. Meski tantangan seperti dinamika politik internal dan keterbatasan waktu menjadi kendala, prinsip demokrasi lokal ini sangat penting untuk tata kelola perguruan tinggi yang terbuka dan transparan (Robot, 2011; Ndoa et al., 2022).

Dimensi spiritual dari budaya *Kula Babong*, yang dijaga oleh lembaga adat *Du'a Moan Watu Pitu*, menekankan tanggung jawab, keharmonisan, dan penghormatan dalam relasi manusia dengan alam dan leluhur. Dimensi ini membentuk

kerangka moral kuat bagi seorang pemimpin yang tidak hanya bertindak sebagai manajer, tetapi juga sebagai penjaga nilai sosial dan moral komunitas. Dalam pendidikan tinggi, integrasi nilai spiritual ini memperkuat akuntabilitas moral, etos kerja berbasis panggilan moral, dan integritas pemimpin. Tantangan yang mungkin muncul termasuk potensi konflik antara nilai spiritual tradisional dengan birokrasi dan resistensi terhadap perubahan paradigma kepemimpinan (Effendi, 2022; Aziz et al., 2024).

#### **4. Model Konseptual Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Budaya Lokal**

Integrasi teori kepemimpinan transformasional dengan nilai budaya lokal Sikka di Flores, Nusa Tenggara Timur, membuka jalan bagi lahirnya model konseptual yang kontekstual dan berkelanjutan. Model ini menempatkan empat pilar kepemimpinan transformasional, yakni pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual dalam kerangka nilai-nilai budaya Sikka seperti gotong royong, musyawarah, dan spiritualitas. Dengan demikian, kepemimpinan yang lahir bukan hanya berorientasi pada efektivitas teknis, tetapi juga tertanam dalam akar budaya masyarakat Sikka di Flores (Akbar, 2024).

Implementasi praktis model ini di Flores dapat dilakukan melalui pelatihan internalisasi nilai, forum musyawarah lintas unit, serta

sistem penghargaan berbasis kearifan lokal. Penelitian di Flores menunjukkan bahwa komitmen pimpinan, partisipasi dosen, serta dukungan komunitas sangat menentukan keberhasilan model kepemimpinan transformasional berbasis nilai lokal. Strategi ini juga dapat memperkuat adaptasi nilai-nilai lokal dalam kebijakan dan praktik kepemimpinan sehari-hari.

Integrasi nilai-nilai lokal Sikka di Flores turut memperkuat budaya organisasi institusi pendidikan, mendorong lahirnya disiplin, solidaritas, dan karakter yang harmonis. Budaya gotong royong dan musyawarah, misalnya, terbukti meningkatkan kohesi kelompok dan identitas kampus, bahkan di tengah tantangan globalisasi serta modernisasi. Model ini juga efektif dalam membangun hubungan harmonis antara kampus dan masyarakat sekitar. Namun, implementasi tidak terlepas dari berbagai tantangan, seperti resistensi perubahan, perbedaan pemaknaan nilai, serta keterbatasan kapasitas kepemimpinan dalam mengakomodasi keberagaman. Solusi yang diusulkan adalah peningkatan pelatihan berkala, komunikasi intensif antar stakeholder, serta pelibatan forum musyawarah inklusif secara rutin dalam pengambilan keputusan strategis. Dengan demikian, hambatan dapat diminimalisasi dan keberlanjutan model lebih terjamin.

Studi empiris di Flores, seperti pada pengelola dana desa dan sekolah di Ruteng, menunjukkan bahwa penerapan model kepemimpinan berbasis kearifan lokal ini tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu seperti guru, maupun karyawan, namun juga

memperkokoh karakter, disiplin, serta berkelanjutan pada tata kelola institusi. Bukti empiris ini memperkuat argumen bahwa model konseptual yang diusulkan layak diadopsi secara luas di berbagai institusi pendidikan tinggi di Flores dan NTT (Sumardi et al., 2015).

Implikasi dari model ini sangat luas, khususnya dalam peningkatan kinerja dosen dan tata kelola kampus. Pemimpin yang mengintegrasikan nilai budaya dalam gaya transformasionalnya dapat meningkatkan motivasi kerja dosen, mendorong produktivitas penelitian dan publikasi, serta memperkuat pengabdian masyarakat sebagai bagian integral dari tridarma perguruan tinggi. Selain itu, tata kelola yang berbasis nilai lokal Flores juga berkontribusi pada terciptanya *good university governance* yang berkelanjutan. Etomes et al. (2024) menekankan bahwa kepemimpinan transformasional yang sensitif terhadap konteks budaya berperan penting dalam menciptakan produktivitas jangka panjang di perguruan tinggi.

### SIMPULAN

Kepemimpinan transformasional memiliki potensi besar untuk mendorong transformasi pendidikan tinggi melalui visi yang jelas, inspirasi yang membangkitkan semangat, pemberdayaan civitas akademika, dan inovasi berkelanjutan. Namun, agar kepemimpinan ini lebih relevan dan berkelanjutan, diperlukan integrasi dengan nilai-nilai budaya lokal yang menjadi fondasi moral, sosial, dan budaya masyarakat. Perpaduan keduanya tidak hanya memperkuat

legitimasi kepemimpinan di mata komunitas akademik, tetapi juga melahirkan model kepemimpinan yang kontekstual dan aplikatif, sehingga mampu menjawab tantangan global sekaligus tetap berakar pada identitas lokal perguruan tinggi di Indonesia.

### DISKUSI

Hasil kajian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional yang diintegrasikan dengan kearifan lokal dapat menjadi pendekatan strategis dalam memperkuat kinerja dosen dan mendorong transformasi pendidikan tinggi di Indonesia. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya menekankan pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan dosen, tetapi juga menanamkan nilai-nilai budaya yang hidup dalam masyarakat setempat. Nilai-nilai tersebut, seperti solidaritas, musyawarah-mufakat, spritualitas dan penghormatan kepada tetua dapat memperkuat legitimasi sosial dan moral kepemimpinan di lingkungan akademik. Integrasi antara visi transformasional dan akar budaya menjadikan kepemimpinan lebih kontekstual, relevan, dan berkelanjutan karena berakar pada identitas kolektif serta nilai-nilai yang dihayati bersama oleh sivitas akademika.

Namun, keterbatasan kajian ini terletak pada sifatnya yang masih berbasis studi literatur dan analisis konseptual, sehingga belum memberikan bukti empiris mengenai efektivitas model tersebut dalam konteks nyata. Karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan pendekatan empiris, baik melalui

studi kualitatif mendalam maupun metode campuran (*mixed method*), dengan melibatkan dosen dan pimpinan perguruan tinggi di berbagai konteks budaya. Langkah ini akan memungkinkan validasi terhadap model konseptual yang dikembangkan, sekaligus memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai kokal dapat diterjemahkan ke dalam praktik kepemimpinan transformasional yang efektif, etis, dan adaptif terhadap dinamika dunia pendidikan tinggi modern.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afdhal, A. (2023). An Examination of Traditional Customs in Minangkabau Leadership Tradition: Continuity and Changes in The Modern Era. *PUBLICUS: JURNAL ADMINISTRASI PUBLIK*, 1(2), 119–134. <https://doi.org/10.30598/publicusvol1iss2p119-134>
- Akbar, A. (2024). *Kepemimpinan Transformasional (Dengan Pendekatan Kultural)* (M. Ikhwan Maulana haeruddin, Ed.; Pertama). Penerbit Widina Media Utama. [www.freepik.com](http://www.freepik.com)
- Altbach, P. G., Reisberg, L., & Rumbley, L. E. (2009). *Trends in Global Higher Education: Tracking an Academic Revolution*. [www.barbara-brink.com](http://www.barbara-brink.com)
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance. *INTERNATIONAL JOURNAL OF SCIENTIFIC & TECHNOLOGY RESEARCH*, 7(7), 19–29. [www.ijstr.org](http://www.ijstr.org)
- Assefa, E. A., & Mujtaba, B. G. (2025). Exploring transformational leadership in education by leveraging diversity and technology for inclusive practices. *International Journal of Public Leadership*. <https://doi.org/10.1108/IJPL-10-2024-0112>
- Aziz, A., Rachman, P., Juliansyah, J., & Murfi, A. (2024). Spiritual Leadership, Organizational Culture, and Self-Efficacy as Predictors of Lecturer Performance in Indonesian Higher Education: A PLS-SEM Analysis in Probolinggo. *Jurnal Pendidikan Islam*, 13(2), 107–117. <https://doi.org/10.14421/jpi.2024.132.107-117>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. Sage Publications. <https://www.scribd.com/document/849774439/Bass-Avolio-Improving-Organizational-Effectiveness-Through-Transformational-Leadership>
- Effendi, Y. R. dan S. P. (2022). Kontruksi Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Berbasis Budaya Lonto Leok dalam Penguatan Karakter Siswa. *JAMP: Jurnal Adminitrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 5, 214–226. <http://journal2.um.ac.id/index.php/jamp/>
- Etomes, S. E., Endeley, M. N., Aluko, F. R., & Molua, E. L. (2024). Transformational leadership for sustainable productivity in higher education institutions of Cameroon. *Higher Education*. <https://doi.org/10.1007/s10734-024-01334-7>
- Fitriyanti, N., & Sasongko, R. N. (2020). Adopsi Nilai Nilai Budaya Lokal dalam Kepemimpinan Kepala Sekolah. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(3), 328–341. <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mopen.v13i3.10182>
- Geertz, C. (1973). *The Interpretation of Cultures*. Basic Books.

- Hidayat, S., Affandi, N., Eryanto, H., & Hidayat, D. R. (2023). Higher Education Governance and Lecturer Performance: The Role of Leadership, Commitment, and Culture. *Journal of Higher Education Theory and Practice*, 23(6). <https://doi.org/10.33423/jhetp.v23i6.5966>
- Hofstede, G. (2001). *Hofstede-G-2001-Culture-s-Consequences-Comparing-Values-Behaviors-Institutions-And-Organizations-Across-Nations-2nd-Ed* (Second). SAGE Publications, Inc.
- Hudaya, Z. A., & D Nugroho, S. W. (2020). *Kearifan Lokal Budaya Jawa Sebagai Basis Model Kepemimpinan Yang Efektif*. [https://www.academia.edu/72574766/Kearifan\\_Lokal\\_Budaya\\_Jawa\\_Sebagai\\_Basis\\_Model\\_Kepemimpinan\\_Yang\\_Efektif](https://www.academia.edu/72574766/Kearifan_Lokal_Budaya_Jawa_Sebagai_Basis_Model_Kepemimpinan_Yang_Efektif)
- Karnati, N., Purwanto, A., Nuryanto, A. H., & Rony, S. A. (2024). *Pengantar Manajemen Pendidikan Tinggi* (A. Rasyid, Ed.). PT Dewangga Energi Internasional. [www.dewanggapublishing.com](http://www.dewanggapublishing.com)
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta.
- Mitan, K. A., & Nuwa, G. (2022). Eksistensi Du'a Mo'an Watu Pitu dalam Melestarikan Budaya Kula Babong pada Masyarakat Etnis Krowe di Kabupaten Sikka. *AL MA'ARIEF : Jurnal Pendidikan Sosial Dan Budaya*, 4(1), 29–40. <https://doi.org/10.35905/almaarief.v4i1.2698>
- Muhaimin, H. (2023). *Kepemimpinan Transformatif: Berbasis Kearifan Lokal Menjawab Tantangan Global* (Pertama). Penerbit Adab.
- Ndoa, F., Nuwa, G., & Natsir, A. R. (2022). Peran Mosalaki sebagai Pemimpin Masyarakat Adat dalam Melestarikan Budaya Demokrasi (Kula Kame) pada Masyarakat Adat Lio di Kabupaten Sikka. *Jurnal Pendidikan PKN (Pancasila Dan Kewarganegaraan)*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.26418/jppkn.v3i1.49734>
- Northouse, P. G. (2016). *Leadership: Theory and Practice*. SAGE Publications, Inc.
- Nuraeni, N. (2023). Kepemimpinan dalam Perspektif Tri Hita Karana. *Jurnal Visionary : Penelitian Dan Pengembangan Dibidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 158. <https://doi.org/10.33394/vis.v11i2.9366>
- Nuwa, G., & Nasa, R. (2021). Democratic Principal (Kula Babong) Leadership Model: Examining the Role of Du'a Moan Watu Pitu in Sikka Krowe Community. *Pedagogia : Jurnal Pendidikan*, 11(1), 37–52. <https://doi.org/10.21070/pedagogia.v11i1.1384>
- Onia, S. I., & Dafaallah, A. M. (2025). Exploring Transformational Leadership Behavior in Higher Education: A Case Study from Sudan. *Jurnal Riset Multidisiplin Dan Inovasi Teknologi*, 3(03), 411–423. <https://doi.org/10.59653/jimat.v3i03.1960>
- Owusu-Agyeman, Y. (2021). Transformational leadership and innovation in higher education: a participative process approach. *International Journal of Leadership in Education*, 24(5), 694–716. <https://doi.org/10.1080/13603124.2019.1623919>
- Picard, M. (2015). *Cultural Tourism in Bali: Cultural Performances as Tourist Attraction*. [https://ecommons.cornell.edu/bitstream/1813/53932/1/INDO\\_49\\_0\\_1107012377\\_37\\_74.pdf](https://ecommons.cornell.edu/bitstream/1813/53932/1/INDO_49_0_1107012377_37_74.pdf)
- Rawat, K., Rawat, D., & Sharma, A. (2025). Understanding Faculty Engagement in

- Higher Education: Literature Review and Future Research Agenda. *Metamorphosis: A Journal of Management Research*. <https://doi.org/10.1177/09726225251367560>
- Robot, M. (2011). *Kebudayaan Politik Orang Sikka*. Ledalero Press.
- Samsuri, Notosudjono, D., & Sunaryo, W. (2024). The Impact of Organizational Culture, Transformational Leadership and Job Satisfaction on the Performance of Private University Lecturers. *Journal of Ecohumanism*, 3(7), 1434–1445. <https://doi.org/10.62754/joe.v3i7.4305>
- Sari, P., Sabatini, S., & Sinaga, O. (2023). Ing Ngarsa Sung Tulada, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani: Nilai Kepemimpinan Etnik Jawa dan Relevansinya dengan Trend Perkembangan Masa Depan Organisasi Pendidikan. *GENTA MULIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 14(2), 380–388. [https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/667?utm\\_source=chatgpt.com](https://ejournal.uncm.ac.id/index.php/gm/article/view/667?utm_source=chatgpt.com)
- Saswita, H., Yendi, I., & Marta, A. (2025). Membangun Kepemimpinan Yyang Berakar pada Budaya: Studi Pustaka tentang Nilai-Nilai Minangkabau dalam Konteks Kepemimpinan Kontemporer. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 228–236. <https://doi.org/doi.org/10.23969/jp.v10i01.22469>
- Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. *Journal of Business Research*, 104, 333–339. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>
- Sumardi, V., Natajaya, N., & Yudana, M. (2015). Efektivitas Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Total Quality Education (TQE) (Studi di SMP Santu Klaus, Kuwu, Ruteng, Flores). *Jurnal Adminstrasi Pendidikan Indonesia*, 5(1), 1. [https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal\\_ap/article/viewFile/1217/949](https://ejournal-pasca.undiksha.ac.id/index.php/jurnal_ap/article/viewFile/1217/949)
- Sutardjo, I. (2014). Konsep Kepemimpinan Hasthabrata dalam Budaya Jawa. *Jumantra: Jurnal Manuskrip Nusantara*, 5(2), 85–103. [https://ejournal.perpusnas.go.id/jm/article/view/005002201406?utm\\_source=chatgpt.com](https://ejournal.perpusnas.go.id/jm/article/view/005002201406?utm_source=chatgpt.com)
- Yufrinalis, M., & Dewa, E. (2021). Raising the Value of Local Wisdom “Ro’a Dun Kare Taden” in Sikka Regency as a Learning Material for Students in Elementary School. *Proceedings of the 1st International Conference on Education, Humanities, Health and Agriculture, ICEHHA 2021, 3-4 June 2021, Ruteng, Flores, Indonesia*. <https://doi.org/10.4108/eai.3-6-2021.2310739>