

Rekonstruksi Model Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Budaya *Kula Babong* dalam Penguatan Kinerja Dosen

Mikael Emi Bernadus^{1*}, Neti Karnati², Rihlah Nur Aulia³

¹Universitas Negeri Jakarta, Indonesia,

²Universitas Negeri Jakarta, Indonesia,

³Universitas Negeri Jakarta, Indonesia,

¹purekmichy@gmail.com, ²neti.karnati@unj.ac.id, ³Rihlah-nuraulia@unj.ac.id

*purekmichy@gmail.com

Received: February 13, 2026

Revised: March 12, 2026

Accepted: May 21, 2026

KATA KUNCI	ABSTRAK
budaya <i>Kula Babong</i> kepemimpinan pendidikan tinggi. kepemimpinan transformasional, kinerja dosen, KEYWORDS <i>higher education leadership, Kula Babong culture, lecturer performance, transformational leadership,</i>	Kepemimpinan akademik di perguruan tinggi masih menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya motivasi kerja dosen, terbatasnya kolaborasi akademik, serta lemahnya keteladanan kepemimpinan yang mampu menginspirasi komunitas akademik. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen tidak hanya ditentukan oleh kebijakan struktural, tetapi juga oleh model kepemimpinan yang mampu membangun makna, nilai, dan komitmen bersama dalam organisasi pendidikan. Penelitian ini bertujuan merekonstruksi model kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya <i>Kula Babong</i> sebagai kerangka konseptual untuk memperkuat kinerja dosen di perguruan tinggi Katolik. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan melibatkan para informan yang terdiri atas tokoh adat dan pelaku budaya yang dipilih secara purposive. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan secara tematik melalui tahap reduksi data, kategorisasi, dan interpretasi makna. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai <i>Kula Babong</i> seperti kejujuran, solidaritas, musyawarah, dan tanggung jawab moral memiliki kesesuaian konseptual dengan dimensi kepemimpinan transformasional serta berpotensi memperkuat motivasi, kolaborasi akademik, dan komitmen dosen dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi nilai budaya lokal dalam kepemimpinan akademik dapat menjadi pendekatan kontekstual yang memperkaya praktik kepemimpinan pendidikan tinggi dan memperkuat kinerja dosen secara berkelanjutan. <i>Reconstructing a Transformational Leadership Model Grounded in Kula Babong Cultural Values for Enhancing Lecturer Performance</i> <i>Academic leadership in higher education continues to face several challenges, including low lecturer motivation, limited academic collaboration, and the lack of inspirational leadership capable of fostering strong academic engagement. These conditions indicate that improving lecturer performance is not solely determined by structural policies but also by leadership models that can cultivate shared values, meaning, and commitment within academic communities. This study</i>

aims to reconstruct a transformational leadership model grounded in the cultural values of Kula Babong as a conceptual framework for strengthening lecturer performance in Catholic higher education. The study employed a descriptive qualitative approach involving informants consisting of traditional leaders and cultural practitioners selected through purposive sampling. Data were collected through in-depth interviews, participant observation, and document analysis. Data analysis was conducted using thematic analysis through stages of data reduction, categorization, and interpretation. The findings reveal that the cultural values of Kula Babong, such as honesty, solidarity, deliberation, and moral responsibility, align conceptually with the dimensions of transformational leadership and contribute to strengthening lecturer motivation, academic collaboration, and commitment to the implementation of the Tri Dharma of Higher Education. These findings highlight the importance of integrating local cultural values into academic leadership practices to develop a contextual and sustainable approach to improving lecturer performance.

This is an open-access article under the [CC-BY-SA](#) license.



Pendahuluan

Pendidikan tinggi memiliki peran penting dalam membentuk sumber daya manusia yang berpengatahuan, inovatif, dan berdaya saing, sekaligus menjadi penggerak kemajuan sosial, ekonomi, dan budaya bangsa. Melalui pengembangan ilmu, penelitian, dan kebebasan akademik, perguruan tinggi diharapkan mampu melahirkan generasi yang mampu menjawab tantangan global serta memberikan kontribusi nyata bagi kesejahteraan masyarakat (Karnati et al., 2024). Dalam konteks tersebut, dosen memegang posisi kunci sebagai aktor utama dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang mencakup pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Karena itu, kinerja dosen yang optimal menjadi salah satu indikator penting dalam menentukan kualitas dan daya saing sebuah perguruan tinggi (Handayani & Hidayat, 2024).

Namun, realitas di berbagai institusi pendidikan tinggi menunjukkan bahwa kinerja dosen masih menghadapi berbagai tantangan. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa produktivitas penelitian, inovasi pembelajaran, dan keterlibatan dalam pengabdian kepada masyarakat belum berkembang secara optimal di banyak perguruan tinggi (Saputra, 2020). Data dari Rencana Strategis LLDIKTI Wilayah VII juga menunjukkan bahwa sebagian dosen mengalami stagnasi dalam publikasi ilmiah serta keterbatasan kolaborasi riset yang berdampak pada kualitas kinerja akademik (Renstra LLDIKTI Wilayah VII, 2023). Rendahnya motivasi internal, beban administratif yang tinggi, serta keterbatasan dukungan kepemimpinan transformasional berdampak langsung pada kualitas Tridharma Perguruan Tinggi. Di sisi lain, kepemimpinan akademik di banyak institusi masih menerapkan pendekatan birokratis yang kurang menyentuh aspek motivasional dan kultural para dosen (Endrawijaya et al., 2024). Selain faktor struktural seperti keterbatasan

fasilitas dan beban administratif, rendahnya motivasi intrinsik serta kurangnya dukungan kepemimpinan yang inspiratif juga menjadi faktor yang memengaruhi kinerja dosen. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja dosen dalam lingkungan perguruan tinggi (Akbar et al., 2025). Kondisi ini menunjukkan bahwa persoalan kinerja dosen tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga berkaitan erat dengan aspek kepemimpinan dan budaya organisasi dalam lingkungan akademik.

Dalam konteks tersebut, kepemimpinan transformasional dipandang sebagai pendekatan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi. Menurut Bass & Avolio (1994), kepemimpinan transformasional menekankan kemampuan pemimpin dalam menginspirasi anggota organisasi melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal (*idealized influence*), motivasi inspirasional (*inspirational motivation*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), dan perhatian individual (*individualized consideration*). Melalui dimensi-dimensi tersebut, pemimpin tidak hanya mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mendorong perubahan sikap, cara berpikir, dan perilaku anggota organisasi secara lebih positif. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen melalui penguatan motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya kolaboratif (Northouse, 2016; (Ghonim & Muttaqin, 2024).

Meskipun demikian, penerapan kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan tinggi sering kali masih bersifat generik dan belum sepenuhnya memperhatikan dimensi budaya lokal yang melekat pada komunitas akademik tertentu (Waruwu et al., 2025). Dalam masyarakat Indonesia yang memiliki keragaman budaya yang kaya, nilai-nilai seperti gotong royong, musyawarah, dan penghormatan terhadap martabat manusia merupakan fondasi penting dalam membangun relasi sosial dan kepemimpinan (Koentjaraningrat, 2009). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam kepemimpinan organisasi dapat memperkuat rasa memiliki, meningkatkan loyalitas anggota, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan partisipatif (Dwiyama, 2024; Kartini et al., 2025). Nilai-nilai tersebut hidup dan berkembang di hampir seluruh wilayah Nusantara. Masyarakat Minangkabau di Sumatra Barat menjunjung tinggi prinsip *musyawarah mufakat* sebagai dasar dalam setiap pengambilan keputusan bersama (Saswita et al., 2025; Afdhal, 2023). Falsafah *Tri Hita Karana* bagi orang Bali menegaskan pentingnya keharmonisan antara manusia, alam, dan kekuatan spiritual atau leluhur (Nuraeni, 2023). Sementara dalam budaya Jawa, nilai kepemimpinan tercermin melalui pandangan hidup yang menekankan keseimbangan, keselarasan, dan kebijaksanaan (Sari et al., 2023; Sutardjo, 2014). Karena itu, pendekatan kepemimpinan yang hanya mengadopsi teori manajemen modern tanpa mempertimbangkan konteks budaya lokal berpotensi menciptakan jarak emosional antara pemimpin dan anggota organisasi.

Dalam konteks masyarakat Sikka di Nusa Tenggara Timur, salah satu sistem nilai budaya yang masih hidup dan membentuk identitas sosial masyarakat adalah budaya lokal *Kula Babong*. Budaya ini tidak hanya berkaitan dengan sistem adat tetapi juga mencerminkan pandangan hidup yang menekankan kejujuran (*tutur harang nora gua dena tepo*), solidaritas (*Kula Babong*), musyawarah (*gawi meka wair*), keadilan (*hurit nian tana*), dan keberanian moral (*liar dira rang ngang*) (Mitan & Nuwa, 2022; Nuwa & Nasa, 2021; Nuwa et al., 2023). Nilai-nilai tersebut menjadi landasan etika sosial dalam kehidupan masyarakat Sikka, termasuk dalam membangun relasi kepemimpinan yang menekankan keteladanan, tanggung jawab moral, serta pengambilan keputusan secara kolektif.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah menunjukkan pentingnya integrasi budaya lokal dalam kepemimpinan pendidikan. Ghonim & Muttaqin (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis nilai budaya lokal mampu meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja tenaga pendidik. Penelitian DwiYama (2024) juga menegaskan bahwa kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dapat memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan partisipasi anggota. Sementara itu, Kartini et al. (2025) menemukan bahwa kepemimpinan yang sensitif terhadap budaya lokal mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut masih terbatas pada analisis hubungan antara kepemimpinan dan kinerja organisasi, serta belum mengembangkan model konseptual yang secara khusus mengintegrasikan nilai budaya lokal dengan dimensi kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan konseptual dan praktis dalam kajian kepemimpinan pendidikan tinggi, khususnya terkait dengan integrasi antara teori kepemimpinan transformasional dan nilai budaya lokal. Hingga saat ini, kajian mengenai rekonstruksi model kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya *Kula Babong* dalam konteks pendidikan tinggi masih sangat terbatas. Padahal, pendidikan tinggi Katolik secara filosofis menekankan integrasi antara rasionalitas akademik, spiritualitas, dan nilai-nilai kemanusiaan universal. Karena itu, diperlukan model kepemimpinan yang tidak hanya efektif secara manajerial, tetapi juga berakar pada nilai budaya dan etika sosial yang hidup dalam komunitas akademik.

Penelitian ini menawarkan kebaruan konseptual melalui rekonstruksi model kepemimpinan transformasional yang diintegrasikan dengan nilai-nilai budaya *Kula Babong*. Integrasi ini menghasilkan kerangka kepemimpinan yang lebih kontekstual, humanis, dan partisipatoris, sehingga mampu menjembatani teori kepemimpinan modern dengan kearifan budaya lokal. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi pada pengembangan teori kepemimpinan pendidikan tinggi berbasis budaya lokal, tetapi juga menawarkan kerangka praktis bagi institusi pendidikan dalam mengembangkan pola kepemimpinan yang lebih adaptif dan inspiratif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis relevansi nilai-nilai budaya *Kula Babong* dengan dimensi kepemimpinan transformasional serta merekonstruksi model kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya *Kula Babong* sebagai kerangka konseptual dalam memperkuat kinerja dosen di pendidikan tinggi. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif yang diperkaya dengan studi pustaka, penelitian ini berupaya menafsirkan dan mengintegrasikan nilai-nilai budaya lokal dengan teori kepemimpinan modern sehingga menghasilkan model kepemimpinan yang kontekstual, humanistik, dan relevan dengan dinamika pendidikan tinggi masa kini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain deskriptif untuk memahami secara mendalam nilai-nilai budaya *Kula Babong* serta relevansinya dengan konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan tinggi. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengeksplorasi makna dan praktik sosial yang hidup dalam masyarakat secara kontekstual. Penelitian difokuskan pada upaya mengidentifikasi nilai-nilai utama dalam tradisi *Kula Babong* dan merekonstruksinya sebagai dasar konseptual dalam pengembangan model kepemimpinan transformasional yang relevan dengan lingkungan pendidikan tinggi Katolik. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memahami fenomena sosial secara mendalam melalui perspektif partisipan (Creswell & Poth, 2018).

Subjek penelitian adalah tokoh adat masyarakat Sikka yang memahami secara mendalam filosofi dan praktik budaya *Kula Babong*. Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kompetensi budaya, keterlibatan dalam pelestarian tradisi, serta pengakuan sosial dalam komunitas adat. Jumlah informan dalam penelitian ini sebanyak sembilan orang yang terdiri dari tiga tokoh adat senior masyarakat Sikka, tiga tokoh masyarakat yang terlibat dalam praktik musyawarah adat, serta tiga pelaku budaya yang juga paham tentang budaya *Kula Babong*. Keterlibatan para informan tersebut dimaksudkan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai nilai-nilai budaya *Kula Babong* dalam kehidupan sosial masyarakat.

Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam dilakukan untuk menggali pemahaman informan mengenai nilai, filosofi, serta praktik budaya *Kula Babong* dalam kehidupan masyarakat. Observasi partisipatif dilakukan untuk mengamati praktik budaya, interaksi sosial, dan proses musyawarah yang mencerminkan nilai-nilai *Kula Babong*. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah berbagai sumber tertulis yang relevan, seperti dokumen budaya, laporan penelitian terdahulu, serta literatur ilmiah mengenai kepemimpinan transformasional. Literatur yang digunakan diperoleh dari buku dan artikel jurnal nasional maupun internasional yang

dipublikasikan pada rentang tahun 2015–2025 melalui basis data Google Scholar, Garuda (Sinta), Scopus, dan DOAJ.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis tematik deskriptif melalui beberapa tahapan yang meliputi reduksi data, kategorisasi, dan penarikan kesimpulan (Miles et al., 2014). Pada tahap reduksi data, peneliti menyeleksi dan memfokuskan data yang relevan dengan nilai-nilai budaya *Kula Babong*. Tahap kategorisasi dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam tema-tema utama yang berkaitan dengan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan perhatian individual. Selanjutnya, tahap interpretasi dilakukan untuk menafsirkan hubungan antara nilai budaya *Kula Babong* dan konsep kepemimpinan transformasional sehingga menghasilkan rekonstruksi model kepemimpinan yang kontekstual. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, serta melakukan refleksi kritis terhadap temuan lapangan dan literatur yang relevan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Fondasi Teoretis Rekonstruksi Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai *Kula Babong*

a. Kepemimpinan Transformasional dalam Konteks Pendidikan Tinggi

Kepemimpinan transformasional dipahami sebagai gaya kepemimpinan yang berorientasi pada perubahan melalui keterlibatan aktif, hubungan interpersonal yang kuat, serta upaya memotivasi anggota organisasi untuk berkembang bersama. Pendekatan ini tidak hanya menekankan fungsi pengendalian atau pengarahan, tetapi juga kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, membangun komitmen kolektif, dan menumbuhkan semangat partisipatif dalam mencapai tujuan bersama (Bass & Avolio, 1994; Northouse, 2016). Dalam kerangka konseptualnya, Bass dan Avolio (1994) mengemukakan empat dimensi utama yang membentuk kepemimpinan transformasional, yaitu pengaruh ideal (*idealized influence*) yang menempatkan pemimpin sebagai teladan moral bagi anggota; perhatian individual (*individualized consideration*) yang tercermin dalam kepedulian terhadap kebutuhan dan perkembangan setiap individu; motivasi inspiratif (*inspirational motivation*) yang berkaitan dengan kemampuan pemimpin dalam membangun visi dan memberikan dorongan semangat; serta stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*) yang mendorong anggota untuk berpikir kritis, kreatif, dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Yukl (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki karakter yang relatif universal dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi maupun budaya, karena berfokus pada proses pemberdayaan, inspirasi, dan transformasi nilai dalam organisasi.

Dalam konteks pendidikan tinggi, kepemimpinan transformasional memiliki peran strategis dalam membangun iklim akademik yang mendorong kolaborasi, kreativitas, dan inovasi. Kepemimpinan yang bersifat inspiratif memungkinkan terciptanya relasi kerja yang lebih partisipatif serta meningkatkan keterlibatan dosen dalam berbagai aktivitas akademik. Penelitian Basham (2012) menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional di perguruan tinggi berkaitan dengan meningkatnya motivasi kerja dosen, partisipasi dalam kegiatan akademik, serta produktivitas penelitian. Hasil penelitian lain juga menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional mampu memperkuat komitmen dan keterlibatan sivitas akademika dalam mencapai tujuan institusi (Leithwood & Jantzi, 2000). Dalam praktiknya, pemimpin transformasional tidak hanya menjalankan fungsi administratif, tetapi juga bertindak sebagai agen perubahan yang menumbuhkan rasa kepemilikan terhadap visi lembaga, memperkuat komitmen kolektif, serta mendorong sivitas akademika untuk melampaui kepentingan pribadi demi kemajuan institusi. Studi yang lebih mutakhir juga menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan transformasional dalam sektor pendidikan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja organisasi pendidikan sekaligus berdampak pada kualitas hasil belajar mahasiswa (Basaffar, 2022).

b. Budaya Lokal *Kula Babong* dalam Konteks Sosial Masyarakat Sikka

Kula Babong merupakan salah satu sistem nilai dan falsafah hidup masyarakat Sikka di Pulau Flores, Nusa Tenggara Timur. Secara etimologis, *Kula* berarti menakar, mengukur, menimbang, atau mempertimbangkan secara matang. Dalam hal ini, masyarakat menimbang kata dan pikiran sebelum diungkapkan dalam ruang bersama. Sementara itu, *Babong* dimaknai sebagai berbicara atau menyampaikan pendapat secara terbuka dan santun dalam kebersamaan (Pareira & Lewis, 1998). Secara makna, *Kula Babong* menggambarkan prinsip hidup yang menekankan keseimbangan, kebersamaan, dan keharmonisan dalam hubungan antarmanusia dan antara manusia dengan alam. Nilai ini menjadi dasar dalam tata kehidupan sosial, hukum adat, dan relasi antarkeluarga di masyarakat Sikka. *Kula Babong* tidak hanya dipahami sebagai aturan moral, tetapi juga sebagai panduan etis untuk menjaga harmoni sosial, di mana setiap tindakan harus mempertimbangkan kepentingan bersama dan menjaga keselarasan dengan nilai-nilai leluhur. Dengan demikian, *Kula Babong* bukan hanya tata cara bermusyawarah, tetapi juga sebuah sistem etika sosial yang meneguhkan prinsip saling menghormati, mendengar, dan mencari mufakat demi kebaikan bersama.

Nilai kejujuran (*tutur harang nora gu'a dena tepo naruk dadi*) menjadi landasan moral bagi setiap anggota masyarakat. Nilai ini menekankan bahwa ucapan dan tindakan harus selaras agar seseorang dipercaya dan dihormati. Kejujuran bukan sekadar norma personal, tetapi fondasi sosial yang menjamin keutuhan relasi dalam komunitas. Sementara itu, keberanian (*liar dira rang*

ngang) mengajarkan bahwa setiap individu harus memiliki ketegasan, tanggung jawab, dan keberanian moral untuk membela kebenaran. Keberanian di sini tidak berarti kekerasan, tetapi keteguhan untuk bertindak adil dan jujur meskipun menghadapi tekanan sosial.

Nilai penting lain adalah musyawarah atau *Kula Babong* itu sendiri sebagai bentuk demokrasi lokal yang hidup. Dalam budaya Sikka Krowe, keputusan tidak boleh diambil secara sepihak; setiap persoalan diselesaikan melalui dialog yang terbuka dengan prinsip “masalah besar dikecilkan, masalah kecil dihapuskan.” Di samping itu, terdapat pula nilai keadilan dan solidaritas yang diwujudkan dalam ajaran adat seperti *witi e kikir, rema e epak*. Artinya, kebersamaan dalam menanggung beban dan tanggung jawab sosial. Nilai-nilai ini menjadikan *Kula Babong* bukan hanya warisan budaya, tetapi juga sistem sosial yang menumbuhkan etika kebersamaan, keterbukaan, dan tanggung jawab moral yang kuat dalam kehidupan masyarakat Sikka

c. Kinerja Dosen dalam Pendidikan Tinggi

Kinerja dosen di perguruan tinggi diukur melalui pelaksanaan Tridharma, yaitu pengajaran, penelitian (termasuk publikasi ilmiah), dan pengabdian kepada masyarakat. Ketiga aspek ini mencerminkan produktivitas akademik dan kontribusi institusi terhadap masyarakat secara bersama-sama. Penilaian kinerja tidak hanya memperhatikan keluaran seperti kualitas pengajaran, jumlah dan mutu publikasi, serta dampak pengabdian, tetapi juga prosesnya, termasuk keterlibatan profesional, kepatuhan terhadap standar akademik, dan kualitas interaksi dengan mahasiswa dan mitra. Kerangka evaluasi ini memungkinkan pengukuran yang komprehensif dan membantu menyelaraskan tugas individu dosen dengan tujuan strategis institusi. Dengan demikian, umpan balik dan kebijakan pengembangan (misalnya pengembangan kompetensi dan insentif riset) dapat dirancang dengan lebih tepat sasaran.

Faktor-faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja dosen meliputi aspek personal seperti kompetensi, motivasi, dan *self-efficacy*; aspek organisasi seperti iklim dan budaya organisasi, dukungan kelembagaan, serta fasilitas penelitian; serta aspek kepemimpinan, termasuk gaya dan praktik pimpinan yang mendorong keterlibatan dan inovasi. Robbins & Judge (2024) menempatkan faktor personal, organisasi, dan kepemimpinan sebagai determinan utama perilaku dan kinerja individu dalam konteks kerja. Temuan empiris kontemporer memperkuat hal ini dalam bidang akademik, menunjukkan bahwa kondisi institusional dan dukungan terhadap komunitas akademik berkorelasi positif dengan keterlibatan dosen dan output penelitian. Sebagai contoh, studi empiris yang meneliti faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan dan aktivitas riset dosen menemukan bahwa variabel personal dan institusional secara signifikan memengaruhi keterlibatan riset dan kinerja akademik (Kyaw, 2021).

2. Rekonstruksi Model Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Kula Babong

a. Relevansi Nilai *Kula Babong* dengan Empat Dimensi Kepemimpinan Transformasional

Nilai-nilai budaya *Kula Babong* yang hidup dalam masyarakat Sikka Krowe mencerminkan filosofi keseimbangan, kejujuran, keberanian, musyawarah, dan keadilan sosial. Nilai-nilai ini secara substansial sejalan dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio (1994), yakni *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Dalam konteks ini, *Kula Babong* tidak hanya menjadi sistem nilai budaya, tetapi juga sumber moral dan etika sosial yang dapat memperkaya praktik kepemimpinan modern dengan muatan lokal dan spiritualitas komunitas.

Pertama, nilai kejujuran (*tutur harang nora gu'a dena tepo naruk dadi*) dan keadilan (*huritian tana*) berkaitan erat dengan dimensi *idealized influence*, yaitu kemampuan pemimpin untuk menjadi teladan dan menumbuhkan kepercayaan melalui integritas dan moralitas yang tinggi. Dalam perspektif *Kula Babong*, seorang pemimpin yang “berdiri di tengah” berarti mampu menjaga keseimbangan, tidak memihak, dan menegakkan keadilan bagi semua. Dengan demikian, integritas moral yang diajarkan *Kula Babong* memperkuat dimensi pengaruh ideal dalam kepemimpinan transformasional, di mana keteladanan menjadi dasar legitimasi moral seorang pemimpin.

Kedua, nilai solidaritas dan musyawarah (*gawi meka wair*) memiliki relevansi kuat dengan dimensi *inspirational motivation*. *Kula Babong* mengajarkan bahwa kekuatan komunitas terletak pada semangat kebersamaan dan saling menghormati dalam mencapai mufakat. Prinsip ini selaras dengan kemampuan pemimpin transformasional untuk menumbuhkan visi kolektif, memotivasi anggota, dan menginspirasi mereka agar bekerja untuk tujuan bersama. Semangat kebersamaan dalam *Kula Babong* menjadi sumber motivasi sosial yang dapat memperkuat ikatan emosional antara pemimpin dan anggota organisasi.

Ketiga, nilai musyawarah dan keberanian moral (*liar dira rang ngang*) berkaitan dengan dimensi *intellectual stimulation*. Dalam budaya Sikka, keberanian tidak diartikan sebagai sikap agresif, melainkan kemampuan untuk berpikir kritis dan berani menyuarakan kebenaran dalam forum bersama. Prinsip ini mendorong terciptanya ruang dialog yang terbuka, di mana gagasan baru dapat muncul melalui partisipasi semua pihak. Dengan demikian, *Kula Babong* memperkuat suasana intelektual yang sehat dan inovatif sebagaimana diharapkan dalam kepemimpinan transformasional.

Keempat, nilai tanggung jawab sosial dan penghargaan terhadap martabat setiap individu, yang melekat dalam prinsip *witi e kikir, rema e epak* (menanggung beban bersama), mencerminkan dimensi *individualized consideration*. Dalam *Kula Babong*, setiap anggota komunitas dihargai sebagai bagian penting dari keseluruhan, dan kepedulian terhadap sesama menjadi ukuran moralitas seseorang. Hal ini sejalan dengan cara pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan, potensi, dan perkembangan pribadi setiap anggota organisasi.

Dengan demikian, nilai-nilai *Kula Babong* menegaskan bahwa kepemimpinan sejati tumbuh dari empati, tanggung jawab bersama, dan penghormatan terhadap martabat manusia.

Secara keseluruhan, *Kula Babong* dan kepemimpinan transformasional memiliki irisan makna yang kuat: keduanya menempatkan nilai moral, dialog, dan kemanusiaan sebagai inti dari proses kepemimpinan. Integrasi nilai-nilai *Kula Babong* ke dalam praktik kepemimpinan modern membuka jalan bagi terbentuknya model kepemimpinan yang berakar pada budaya lokal, namun relevan secara universal, yakni kepemimpinan yang adil, inspiratif, cerdas, dan penuh kepedulian terhadap sesama.

b. Rekonstruksi Model Konseptual Kepemimpinan Transformasional Berbasis Nilai Kula Babong

Rekonstruksi model konseptual kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini bertolak dari upaya mengaitkan nilai-nilai budaya *Kula Babong* dengan empat dimensi utama kepemimpinan transformasional yang diperkenalkan oleh Bass dan Avolio. Integrasi ini menempatkan kearifan lokal sebagai sumber nilai etis yang memperkaya kerangka kepemimpinan modern, sehingga terbentuk model kepemimpinan yang lebih kontekstual dan selaras dengan realitas sosial masyarakat. Dalam perspektif ini, nilai-nilai *Kula Babong* dipahami sebagai landasan moral yang menghidupi praktik kepemimpinan transformasional. Pendekatan yang mengintegrasikan budaya lokal dengan teori kepemimpinan modern semakin banyak dikaji dalam penelitian pendidikan tinggi karena dinilai mampu memperkuat efektivitas kepemimpinan sekaligus menjaga relevansi sosial dan budaya organisasi pendidikan (Ibrahim et al., 2025).

Dalam konteks pendidikan tinggi Katolik, internalisasi nilai-nilai tersebut dapat diwujudkan melalui beberapa tahapan yang saling berkaitan. Pertama, proses pembudayaan nilai, yaitu penanaman nilai-nilai seperti kejujuran, solidaritas, tanggung jawab kolektif, dan musyawarah dalam kebijakan kelembagaan maupun praktik akademik sehari-hari. Nilai-nilai tersebut tercermin dalam relasi antaranggota komunitas kampus, termasuk dalam kegiatan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kedua, proses refleksi transformasional yang memungkinkan pimpinan dan dosen secara bersama-sama menafsirkan kembali makna nilai-nilai budaya tersebut dalam kehidupan akademik. Ruang dialog akademik, forum refleksi, kegiatan pembinaan spiritual, serta diskusi etika profesi menjadi sarana penting untuk memperdalam pemahaman bersama mengenai nilai-nilai tersebut. Ketiga, institusionalisasi nilai, yaitu integrasi prinsip-prinsip budaya lokal ke dalam sistem pengambilan keputusan, tata kelola organisasi, serta program pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Melalui proses ini, nilai-nilai budaya tidak hanya hadir sebagai simbol identitas, tetapi juga menjadi pedoman nyata dalam praktik kepemimpinan dan pengelolaan lembaga pendidikan (Twabu, 2025).

Secara praktis, model kepemimpinan transformasional yang diperkaya dengan nilai-nilai *Kula Babong* memiliki implikasi terhadap peningkatan kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Kepemimpinan yang menekankan keteladanan moral, dialog partisipatif, dan keterlibatan kolektif dapat memperkuat motivasi kerja dosen karena mereka merasa dihargai serta memiliki ruang untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan akademik. Selain itu, nilai solidaritas yang terkandung dalam budaya lokal dapat mendorong berkembangnya kerja sama akademik, khususnya dalam penelitian kolaboratif dan publikasi ilmiah lintas disiplin. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi positif terhadap keterlibatan akademik dosen serta peningkatan kolaborasi penelitian di lingkungan perguruan tinggi (Bou et al., 2024). Pada saat yang sama, orientasi etis dalam nilai-nilai budaya tersebut juga memperkuat kesadaran sosial dosen untuk berkontribusi dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat. Dengan demikian, rekonstruksi model kepemimpinan berbasis budaya lokal tidak hanya memperkaya praktik kepemimpinan dalam pendidikan tinggi Katolik, tetapi juga menegaskan peran perguruan tinggi sebagai ruang dialog budaya, pengembangan ilmu pengetahuan, dan transformasi sosial dalam masyarakat (Sarmento et al., 2024).

c. Implikasi Praktis terhadap Peningkatan Kinerja Dosen di Pendidikan Tinggi Katolik

Penerapan kepemimpinan transformasional dalam pendidikan tinggi Katolik memiliki konsekuensi praktis yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dosen, baik pada tataran personal maupun institusional. Model kepemimpinan ini tidak hanya berfungsi sebagai strategi manajerial, tetapi juga sebagai pendekatan nilai yang mampu memperkuat motivasi, komitmen, serta kualitas kontribusi akademik para dosen dalam pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi.

Pada tingkat individu, kepemimpinan transformasional mendorong tumbuhnya motivasi intrinsik yang berakar pada kesadaran profesional dan panggilan pelayanan akademik. Dosen tidak sekadar menjalankan kewajiban administratif seperti pemenuhan Beban Kerja Dosen (BKD), melainkan terdorong untuk memaknai aktivitas pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat sebagai bagian dari tanggung jawab intelektual sekaligus pelayanan kemanusiaan. Kondisi ini memungkinkan peningkatan kinerja dosen tidak hanya terlihat dari indikator kuantitatif seperti jumlah publikasi atau kegiatan penelitian, tetapi juga dari kualitas kontribusi akademik yang berorientasi pada integritas ilmiah, relevansi sosial, dan tanggung jawab etis (Apriana et al., 2025).

Pada tingkat kelembagaan, kepemimpinan transformasional berperan dalam membangun budaya akademik yang lebih partisipatif dan kolaboratif. Dalam tradisi pendidikan Katolik, nilai kebersamaan atau *communio* menjadi fondasi penting dalam membangun relasi antaranggota komunitas akademik. Karena itu, praktik kepemimpinan yang menekankan dialog, keterbukaan, dan partisipasi dapat memperkuat kepercayaan institusional serta mendorong terciptanya

lingkungan kerja yang kondusif bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Pergeseran pola relasi dari struktur yang bersifat hierarkis menuju pola yang lebih dialogis memungkinkan proses pengambilan keputusan berlangsung secara matang dan mempertimbangkan berbagai perspektif, sehingga meningkatkan rasa memiliki terhadap kebijakan lembaga serta memperkuat komitmen bersama dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi (Dwiayama, 2024).

Pada tataran strategis, model kepemimpinan transformasional yang diperkaya dengan nilai-nilai budaya lokal berpotensi menjadi kerangka pengembangan sumber daya manusia di perguruan tinggi. Integrasi nilai budaya seperti *Kula Babong* dalam kepemimpinan akademik dapat menjadi dasar bagi penyusunan program pembinaan dosen (*formatio* dosen), termasuk melalui kegiatan mentoring, pelatihan kepemimpinan akademik, serta penguatan etika profesi. Pendekatan ini membantu menanamkan nilai tanggung jawab sosial, solidaritas, dan refleksi moral dalam praktik akademik sehari-hari. Dengan demikian, kearifan lokal tidak hanya diposisikan sebagai warisan budaya yang perlu dilestarikan, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dalam merumuskan kebijakan kepemimpinan yang inovatif dan kontekstual. Dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, terutama di kawasan Indonesia Timur, pendekatan ini dapat memperkaya model kepemimpinan pendidikan yang lebih sensitif terhadap nilai budaya lokal sekaligus relevan dengan dinamika global pendidikan tinggi.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya *Kula Babong* memiliki relevansi konseptual yang kuat dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformasional dan dapat menjadi landasan etis bagi pengembangan model kepemimpinan yang kontekstual dalam pendidikan tinggi. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi nilai kejujuran, solidaritas, musyawarah, keadilan, dan keberanian moral dalam praktik kepemimpinan tidak hanya memperkaya dimensi moral kepemimpinan transformasional, tetapi juga memperkuat relasi sosial dan komitmen kolektif dalam komunitas akademik. Kebaruan penelitian ini terletak pada rekonstruksi model kepemimpinan transformasional yang berakar pada kearifan budaya lokal *Kula Babong* sehingga menghasilkan kerangka kepemimpinan yang lebih humanistik, dialogis, dan responsif terhadap konteks sosial budaya. Secara konseptual, model ini memperluas perspektif teori kepemimpinan pendidikan tinggi dengan menempatkan budaya lokal sebagai sumber nilai dan orientasi transformasi organisasi. Ke depan, temuan ini membuka peluang bagi pengembangan penelitian empiris yang menguji implementasi model kepemimpinan berbasis budaya lokal dalam praktik manajemen perguruan tinggi serta memperkaya diskursus dekolonisasi pengetahuan dalam studi kepemimpinan pendidikan di Indonesia.

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, T., Syahril, Rohman, A., & Oruw, A. (2025). The Influence Of Transformational Leadership On Work Motivation And Lecturer Performance At Private Universities In Makassar City. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 6(4), 6368–6379. <https://doi.org/doi.org/10.37385/msej.v6i4.8021>
- Apriana, W., Mardiah, A., Indra, S., Sinta, & Martha, A. (2025). Peran Integrasi Budaya dalam Pendidikan Kepemimpinan: Membangun Keharmonisan dan Stabilitas Sosial di Masyarakat Majemuk Indonesia. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(1), 321–328. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/22447>
- Basaffar, F. M. (2022). Transformational Educational Leadership: A Review of Relevant Literature with a Focus on Implications and Recommendations for Good Practice. *International Journal of Language and Literary Studies*, 4(4), 27–38. <https://doi.org/10.36892/ijlls.v4i4.1074>
- Basham, L. M. (2012). Transformational Leadership Characteristics Necessary For Today's Leaders In Higher Education. *Journal of International Education Research (JIER)*, 8(4), 343–348. <https://doi.org/10.19030/jier.v8i4.7280>
- 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>
- Bou, D., Rany, S., & Sinoeurn, K. (2024). Transformational Leadership Style in Higher Education: Scoping Literature Review. *Journal of General Education and Humanities*, 4(1), 13–34. <https://doi.org/10.58421/gehu.v4i1.313>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches* (Fourth). SAGE Publications, Inc. <https://ebook.app.hcu.edu.gh/wp-content/uploads/2022/06/Qualitative-Inquiry-and-Research-Design-Choosing-Among-Five-Approaches-John-W.-Creswell-Cheryl-N.-Poth-z-lib.org-1.pdf>
- Dwiyama, F. (2024). Implementasi Kepemimpinan Kearifan Lokal Bugis pada Manajemen Berbasis Sekolah di Kabupaten Bone. *SIPAKATAU: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 1(2), 20–28. <https://id.search.yahoo.com/search?fr=mcafee&type=E210ID91215G0&p=Implementasi+Kepemimpinan+Kearifan+Lokal+Bugis+pada+Manajemen+Berbasis+Sekolah+di+Kabupaten+Bone>
- Ghonim, F., & Muttaqin, M. I. (2024). Implementasi Kepemimpinan Berbasis Nilai Budaya Islam dan Budaya Lokal. *Perspektif: Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Bahasa*, 2(4), 104–113. <https://doi.org/10.59059/perspektif.v2i4.1856>
- Ibrahim, M., Burhanudin, B., Suprayati, N., Fahmi, M. N., & Sahaluddin, S. (2025). From Tradition to Transformation: Exploring Institutional Leadership Models Rooted in Local Cultural

- Wisdom. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 578–590. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i2.10783>
- 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
- Kartini, K., Candra Dewi, A., Hakim, M. N., & Djafar, C. (2025). Integrating Local Culture in the Development of Indonesian Language Teaching Materials for General Education. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 17(2). <https://doi.org/10.35445/alishlah.v17i2.5891>
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar Ilmu Antropologi*. Rineka Cipta.
- Kyaw, M. T. (2021). Factors Influencing Teacher Educators' Research Engagement in the Reform Process of Teacher Education Institutions in Myanmar. *Sage Open*, 11(4). <https://doi.org/10.1177/21582440211061349>
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration*, 38(2), 112–129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (Fourth). SAGE Publications. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/qualitative-data-analysis/book246128>
- 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>
- 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 Di Bidang Administrasi Pendidikan*, 11(2), 158. <https://doi.org/10.33394/vis.v11i2.9366>
- Nuwa, G., Avila, T., & Kpalet, P. (2023). Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Nilai Kearifan Lokal Etnik Sikka Krowe Di Kabupaten Sikka. *Paidea : Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Indonesia*, 3(2), 45–51. <https://doi.org/10.56393/paidea.v2i3.924>
- 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>
- Pareira, M. M., & Lewis, E. D. (1998). *Kamus Sara Sikka Bahasa Indonesia* (Pertama). Nusa Indah.
- Renstra LLDIKTI Wilayah VII. (2023). *Rencana Strategis LLDIKTI Wilayah VII Tahun 2020–2024*. . <https://id.scribd.com/document/756139132/Renstra-LLDIKTI-Wilayah-VII-Tahun-2020-2024>.
- Robbins, S. P., & Judge, Tim. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education, Limited.
- Saputra, Y. N. (2020). *Influence of Leadership, Motivation, and Compensation on Performance: A Lecturer*. 18(1), 118–135. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i1.603>

- 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 Tren 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
- Sarmiento, A. de A., Gede Supartha, I. W., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2024). Lecturer Performance in Higher Education: Transformational Leadership, Knowledge Sharing, Change Adaptability, and Its Relationship. *Pegem Journal of Education and Instruction*, 14(1), 261–269. <https://doi.org/10.47750/pegegog.14.01.29>
- 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>
- Sutardjo, I. (2014). Konsep Kepemimpinan Hastabrata dalam Budaya Jawa. *Jumantra: Jurnal Manuskrip Nusantara*, 5(2), 85–103. https://ejournal.perpusnas.go.id/jm/article/view/005002201406?utm_source=chatgpt.com
- Twabu, K. Y. (2025). Transforming organizational culture in higher education: a strategic change management case study for higher learning institutions using the IRACE framework. *Frontiers in Education*, 10. <https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1690451>
- Waruwu, Y., Shindi, & Tfukani, G. S. (2025). Transformasi Kurikulum Teologi Pendidikan Agama Kristen: Integrasi Isu Sosial Kontemporer dan Nilai-nilai Kekristenan. *Inculco Journal of Christian Education*, V, 5(1), 17–30. <https://doi.org/https://doi.org/10.59404/ijce.v5i1.228>
- Yukl, G. and G. W. L. (2020). *Leadership in Organizations*.