

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi memegang peranan strategis sebagai lembaga yang menghasilkan sumber daya manusia berdaya saing dan berintegritas dalam sistem pembangunan nasional. Selain menjalankan fungsi pendidikan, perguruan tinggi juga berkontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan kebudayaan melalui kegiatan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Karena itu, perguruan tinggi tidak hanya menjadi wahana pembelajaran dan pengembangan kompetensi akademik, tetapi juga berfungsi sebagai pusat inovasi, penghasil pengetahuan baru, serta penggerak transformasi sosial dan ekonomi yang berkelanjutan (Karnati et al., 2024). Dalam konteks Indonesia, tuntutan agar perguruan tinggi bertransformasi semakin kuat seiring pesatnya kemajuan teknologi global yang menuntut adaptasi cepat, inovasi berkelanjutan, dan relevansi sosial yang tinggi. Perguruan tinggi Indonesia ditantang untuk adaptif terhadap perkembangan global sekaligus responsif terhadap nilai dan kebutuhan lokal yang terus berkembang.

Dosen memegang peranan sentral dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Kinerja dosen menjadi tolok ukur utama mutu dan reputasi institusi pendidikan tinggi. Karena itu, peningkatan kinerja dosen merupakan prioritas strategis dalam pengelolaan perguruan tinggi yang kompetitif. Saputra (2020) menegaskan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dengan kontribusi gabungan sebesar 73 persen. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi positif terhadap kepemimpinan dan sistem manajerial berperan besar dalam mendukung peningkatan produktivitas dan semangat akademik dosen.

Namun, realitas di berbagai perguruan tinggi Indonesia menunjukkan bahwa peningkatan kinerja dosen masih menghadapi sejumlah tantangan struktural dan kultural. Laporan PSPK (2023) dan Renstra LLDIKTI Wilayah VII (2023) mencatat hambatan seperti tingginya beban administratif melalui pelaporan Beban

Kerja Dosen (BKD) dan Sistem Informasi Sumber Daya Terintegrasi (SISTER), keterbatasan sarana riset, serta sistem penghargaan dan insentif yang belum merata (Napitupulu, 2025). Situasi ini menyebabkan penurunan motivasi dan produktivitas dosen. Dalam kondisi demikian, kepemimpinan menjadi faktor penentu bagi lembaga pendidikan tinggi untuk tetap adaptif, inovatif, dan mampu menjaga semangat akademik sivitasnya.

Kepemimpinan dalam konteks pendidikan tinggi tidak hanya menuntut kemampuan administratif, tetapi juga kemampuan visioner, inspiratif, dan transformatif. Dalam konteks tersebut, gaya kepemimpinan transformasional menawarkan kerangka konseptual yang relevan. Menurut Bass & Avolio (1994), kepemimpinan transformasional bukan sekadar proses mengarahkan bawahan, melainkan juga upaya untuk menumbuhkan inspirasi dan mengubah cara berpikir serta perilaku anggota. Kepemimpinan ini diwujudkan melalui empat dimensi utama: pengaruh ideal yang menumbuhkan keteladanan, motivasi inspirasional yang membangkitkan semangat dan visi bersama, stimulasi intelektual yang mendorong kreativitas dan pemikiran kritis, serta perhatian individual yang menunjukkan kepedulian terhadap setiap anggota. Keempat dimensi tersebut berkontribusi secara signifikan dalam membentuk rasa saling percaya, loyalitas, serta komitmen yang kuat di dalam lingkungan organisasi (Northouse, 2016). Namun, sebagaimana ditegaskan oleh Hofstede (2001), pola kepemimpinan tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya di mana ia dijalankan. Budaya membentuk cara individu memahami, menilai, dan menanggapi gaya kepemimpinan. Karena itu, penerapan kepemimpinan transformasional di Indonesia harus dikontekstualisasikan dengan nilai-nilai budaya lokal masyarakat setempat.

Sejumlah penelitian menegaskan pentingnya integrasi antara kepemimpinan dan budaya lokal. Suyatno et al. (2019) dan Nurtjahjani et al. (2020) menekankan bahwa integrasi antara budaya lokal dan nilai-nilai pendidikan dapat memperkuat karakter kepemimpinan, meningkatkan loyalitas, dan menumbuhkan komitmen organisasi. Penelitian lain oleh Hidayati et al. (2020) serta Aziz et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berpadu dengan nilai-nilai spiritualitas dan budaya lokal mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi. Dengan demikian, mengembangkan model kepemimpinan

transformatif berbasis budaya lokal merupakan langkah strategis untuk memperkuat relevansi sosial dan identitas lembaga pendidikan tinggi di Indonesia.

Dalam konteks masyarakat Indonesia, berbagai bentuk kearifan lokal seperti gotong royong, musyawarah untuk mencapai mufakat, dan penghormatan terhadap sesama menjadi nilai budaya yang berperan penting dalam membentuk identitas bangsa (Koentjaraningrat, 2009a). Nilai-nilai tersebut diwariskan dan dipraktikkan secara luas di berbagai daerah di Indonesia dengan ekspresi budaya yang berbeda-beda sesuai dengan karakteristik sosial masing-masing masyarakat. Pada masyarakat Minangkabau di Sumatra Barat, misalnya, tradisi musyawarah mufakat menjadi landasan utama dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut kepentingan bersama (Saswita et al., 2025; Afdhal, 2023). Di Bali, kehidupan masyarakat banyak dipengaruhi oleh falsafah *Tri Hita Karana* yang menekankan pentingnya menjaga keseimbangan hubungan antara manusia, lingkungan, dan dimensi spiritual atau leluhur (Nuraeni, 2023). Adapun dalam budaya Jawa, nilai-nilai kepemimpinan berkembang melalui pandangan hidup yang menekankan keharmonisan, keseimbangan, serta kebijaksanaan dalam menjalankan kehidupan bermasyarakat (Sari et al., 2023; Sutardjo, 2014).

Sementara itu, di Sikka, Nusa Tenggara Timur, salah satu sistem nilai yang menonjol dan masih hidup hingga kini adalah *Kula Babong*. *Kula Babong* merupakan filosofi sosial yang menekankan kebersamaan, kejujuran, keadilan, tanggung jawab kolektif, dan musyawarah sebagai cara menjaga keseimbangan dalam kehidupan bersama (Mitani & Nuwa, 2022). Nilai-nilai tersebut tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga kerangka sosial yang menuntun masyarakat Sikka dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan persoalan secara damai. *Kula Babong* menempatkan kepemimpinan sebagai tanggung jawab bersama untuk kebaikan komunitas, bukan sebagai kekuasaan individual. Pandangan ini sejalan dengan prinsip-prinsip kepemimpinan transformatif yang menekankan keteladanan, empati, pemberdayaan, dan visi bersama.

Dalam konteks lokal, Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif (IFTK) Ledalero di Maumere, Nusa Tenggara Timur, merupakan lembaga pendidikan tinggi dengan akar budaya kuat dan sejarah panjang dalam pengembangan sumber daya manusia. Lembaga ini, yang dahulu dikenal sebagai Sekolah Tinggi Filsafat

Katolik (STFK) Ledalero, berdiri sejak tahun 1932 dan diakui secara resmi oleh pemerintah pada tahun 1969 (Media Indonesia, 2022). Seiring perkembangan zaman, lembaga ini memperluas mandat akademiknya untuk menjawab kebutuhan masyarakat Flores dan Nusa Tenggara Timur melalui penguatan bidang filsafat dan teknologi kreatif (Sesawi.net, 2022). Dengan demikian, pola kepemimpinan di IFTK Ledalero sangat terkait erat dengan identitas budaya lokal masyarakat Sikka.

Studi pendahuluan yang dilakukan di IFTK Ledalero menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan di lembaga ini pada dasarnya telah mencerminkan sejumlah karakteristik kepemimpinan transformasional dan nilai-nilai budaya lokal. Para dosen menilai bahwa pimpinan menunjukkan integritas, keteladanan, serta kemampuan memotivasi sivitas akademika melalui komunikasi terbuka dan inspiratif. Nilai-nilai seperti kejujuran, gotong royong, dan semangat kebersamaan masih hidup dan menjadi ciri khas relasi di lingkungan kampus. Musyawarah dan mufakat juga menjadi mekanisme umum dalam pengambilan keputusan, yang menegaskan adanya semangat partisipatif dalam manajemen kelembagaan. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya *Kula Babong* yang menekankan kekeluargaan, solidaritas, dan dialog telah menjadi inspirasi implisit dalam kepemimpinan kampus, meskipun belum terinternalisasi secara eksplisit dalam kebijakan dan sistem manajerial.

Namun, hasil studi pendahuluan juga mengungkap adanya ruang untuk memperkuat praktik kepemimpinan agar lebih sesuai dengan esensi *Kula Babong*. Beberapa responden menilai bahwa dimensi partisipasi, musyawarah kolegal, dan ruang refleksi bersama masih perlu ditingkatkan agar proses kepemimpinan benar-benar mencerminkan spirit duduk bersama dan menghargai semua suara. Selain itu, ditemukan pula bahwa sebagian nilai-nilai budaya lokal, seperti keberanian moral dan keadilan dalam pengambilan keputusan, belum sepenuhnya terintegrasi dalam praktik kepemimpinan sehari-hari. Dengan demikian, studi pendahuluan ini menegaskan pentingnya merumuskan model kepemimpinan transformasional berbasis nilai *Kula Babong* untuk mendorong kinerja dosen dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini diarahkan untuk menggali nilai-nilai budaya *Kula Babong* di Sikka sebagai pengembangan model kepemimpinan transformasional, serta menganalisis implikasinya dalam meningkatkan kinerja dosen di IFTK Ledalero. IFTK Ledalero dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki keunikan historis, filosofis, dan kultural yang menjadikannya *locus* spesifik bagi pengembangan model kepemimpinan berbasis nilai budaya. *Pertama*, secara historis, IFTK Ledalero merupakan lembaga yang didirikan oleh *Societas Verbi Divini* (SVD), yang sejak awal telah menekankan integrasi antara iman, filsafat, dan budaya lokal. Lingkungan akademik IFTK Ledalero terbentuk dalam semangat teologi inkulturatif, di mana nilai-nilai lokal tidak dipandang sebagai pelengkap, tetapi sebagai sumber refleksi dan inspirasi. Hal ini termuat dalam misi IFTK Ledalero yang menekankan aspek dialog profetis. *Kedua*, secara kelembagaan, IFTK Ledalero memiliki *case boundary* yang jelas dan relatif homogen secara nilai, baik secara religius maupun kultural, sehingga memungkinkan eksplorasi mendalam. *Ketiga*, secara strategis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan model kepemimpinan khas Indonesia Timur, yang berakar pada kearifan lokal namun relevan dengan tantangan pendidikan tinggi modern.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik yang berfokus pada praktik kepemimpinan di IFTK Ledalero. Perspektif etnografis dimanfaatkan secara terbatas untuk memahami nilai budaya *Kula Babong*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melahirkan model konseptual kepemimpinan transformasional berbasis nilai *Kula Babong* di perguruan tinggi, yang memiliki relevansi teoretis dan implikasi praktis bagi pengembangan mutu dan karakter kepemimpinan di perguruan tinggi berbasis budaya lokal, terutama di IFTK Ledalero.

B. Fokus dan Subfokus Penelitian

Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada eksplorasi nilai budaya *Kula Babong* di Sikka sebagai dasar konseptual pengembangan kepemimpinan transformasional di IFTK Ledalero dan implikasinya dalam meningkatkan kinerja dosen.

- 1 Makna dan nilai-nilai utama dalam tradisi *Kula Babong* dalam konteks sosial-budaya masyarakat Sikka.
- 2 Relevansi nilai-nilai budaya *Kula Babong* dengan dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam perspektif kepemimpinan pendidikan tinggi.
- 3 Manifestasi nilai-nilai *Kula Babong* dalam praktik kepemimpinan di IFTK Ledalero, baik secara eksplisit maupun implisit, dalam dinamika relasi kepemimpinan antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan.
- 4 Implikasi praktik kepemimpinan berbasis nilai *Kula Babong* terhadap kinerja dosen di IFTK Ledalero, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- 5 Rumusan model konseptual kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya *Kula Babong* sebagai kerangka pengembangan kepemimpinan akademik yang kontekstual, berakar pada budaya lokal, dan berorientasi pada peningkatan mutu kinerja dosen di IFTK Ledalero.

C. Pertanyaan Penelitian

- 1 Bagaimana makna dan nilai-nilai utama dalam tradisi *Kula Babong* dipahami dalam konteks sosial-budaya masyarakat Sikka, serta bagaimana nilai-nilai tersebut membentuk pola relasi kepemimpinan dalam komunitas lokal?
- 2 Bagaimana keterkaitan nilai-nilai budaya *Kula Babong* dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration* dalam perspektif kepemimpinan pendidikan tinggi?
- 3 Bagaimana nilai-nilai *Kula Babong* tercermin dalam praktik kepemimpinan di IFTK Ledalero, baik secara eksplisit maupun implisit, dalam dinamika relasi antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan di lingkungan akademik?
- 4 Bagaimana implikasi praktik kepemimpinan berbasis nilai-nilai *Kula Babong* terhadap kinerja dosen di IFTK Ledalero, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi?

- 5 Bagaimana model konseptual kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya *Kula Babong* dapat dirumuskan sebagai kerangka pengembangan kepemimpinan akademik yang kontekstual dan berorientasi pada peningkatan kinerja dosen di IFTK Ledalero?

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menemukan makna nilai-nilai budaya lokal *Kula Babong* di Sikka sebagai dasar konseptual pengembangan model kepemimpinan transformasional di IFTK Ledalero. Secara lebih spesifik, penelitian ini ingin:

- 1 Mendeskripsikan makna dan nilai-nilai utama dalam tradisi *Kula Babong* dalam konteks sosial-budaya masyarakat Sikka, serta memahami bagaimana nilai-nilai tersebut membentuk pola relasi kepemimpinan dalam komunitas lokal.
- 2 Menganalisis relevansi nilai-nilai budaya *Kula Babong* dengan empat dimensi kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*, dalam perspektif kepemimpinan pendidikan tinggi.
- 3 Mendeskripsikan nilai-nilai *Kula Babong* yang termanifestasi dalam praktik kepemimpinan di IFTK Ledalero, baik secara eksplisit maupun implisit, dalam dinamika relasi antara pimpinan, dosen, dan tenaga kependidikan di lingkungan akademik.
- 4 Menganalisis implikasi praktik kepemimpinan berbasis nilai-nilai *Kula Babong* terhadap kinerja dosen di IFTK Ledalero, khususnya dalam pelaksanaan Tri Dharma Perguruan Tinggi.
- 5 Merumuskan model konseptual kepemimpinan transformasional berbasis nilai budaya *Kula Babong* sebagai kerangka pengembangan kepemimpinan akademik yang kontekstual, berakar pada budaya lokal, dan berorientasi pada peningkatan kinerja dosen di IFTK Ledalero.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoretis

- a) Memberikan kontribusi ilmiah bagi pengembangan teori kepemimpinan transformasional berbasis budaya lokal, khususnya dalam konteks pendidikan tinggi.
- b) Memperkaya literatur manajemen pendidikan tinggi dengan pendekatan indigenisasi teori kepemimpinan dari perspektif budaya Flores.

2. Kegunaan Praktis

- a) Menjadi dasar bagi pimpinan IFTK Ledalero dalam merancang strategi kepemimpinan yang inspiratif, partisipatif, dan berakar pada nilai budaya lokal.
- b) Memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan kinerja dan motivasi dosen melalui penguatan budaya organisasi berbasis nilai *Kula Babong*.

3. Kegunaan Sosial dan Kultural

- a) Mengangkat dan melestarikan nilai-nilai luhur budaya *Kula Babong* sebagai warisan moral masyarakat Sikka yang relevan bagi dunia pendidikan.
- b) Mendorong pengintegrasian kearifan lokal ke dalam tata kelola lembaga pendidikan tinggi, sehingga lembaga tidak kehilangan identitas budaya dan spiritualnya.

F. State of the Art Penelitian

Penelitian ini berada pada irisan tiga bidang kajian utama, yaitu kepemimpinan transformasional, nilai-nilai budaya lokal, dan peningkatan kinerja dosen dalam konteks pendidikan tinggi. Ketiga aspek tersebut menjadi perhatian penting dalam studi manajemen pendidikan tinggi karena kepemimpinan tidak hanya dipahami sebagai praktik manajerial semata, tetapi juga sebagai proses sosial yang dipengaruhi oleh konteks budaya dan nilai-nilai yang hidup dalam suatu komunitas akademik.

Secara teoretis, konsep kepemimpinan transformasional yang dipelopori oleh Burns dan kemudian dikembangkan oleh Bass dan Avolio menekankan

kemampuan pemimpin untuk mentransformasi nilai, motivasi, dan perilaku anggota organisasi melalui visi, inspirasi, stimulasi intelektual, serta perhatian individual kepada anggota organisasi. Model ini dikenal melalui empat dimensi utama (*idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*). Model tersebut menjadi kerangka dominan dalam kajian kepemimpinan modern dan banyak digunakan dalam penelitian organisasi dan pendidikan (Wu et al., 2025).

Dalam kajian terbaru mengenai kepemimpinan, kepemimpinan transformasional tetap diakui sebagai salah satu pendekatan yang efektif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan. Berbagai penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas akademik, pengembangan kapasitas profesional dosen, dan tumbuhnya inovasi di lingkungan pendidikan tinggi. Pemimpin yang mampu membangun visi bersama serta menggerakkan keterlibatan anggota terbukti lebih berhasil dalam menumbuhkan semangat kerja dan produktivitas tenaga pendidik. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga berperan dalam memperkuat budaya organisasi yang partisipatif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan berkelanjutan (Hu, 2024). Di samping itu, berbagai penelitian terkini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran dalam memperkuat kepercayaan organisasi, meningkatkan partisipasi anggota, serta mendorong munculnya perilaku inovatif dalam lingkungan kerja. Dalam bidang pendidikan, pendekatan kepemimpinan ini mampu membangun suasana akademik yang kondusif bagi pengembangan profesional dosen sekaligus mendukung peningkatan kualitas pembelajaran (Sabuhari et al., 2025).

Meskipun demikian, sebagian besar kajian kepemimpinan transformasional masih didominasi oleh perspektif universal yang kurang memperhatikan konteks budaya lokal tempat kepemimpinan tersebut dijalankan. Padahal, dalam praktiknya, kepemimpinan selalu berinteraksi dengan nilai, norma, dan tradisi yang hidup dalam masyarakat maupun organisasi. Karena itu, berbagai kajian kontemporer mulai menekankan pentingnya pendekatan kontekstual dan kultural dalam memahami praktik kepemimpinan.

Dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, beberapa penelitian telah mencoba mengintegrasikan nilai-nilai kearifan lokal dalam praktik kepemimpinan organisasi. Studi-studi tersebut menunjukkan bahwa nilai budaya lokal dapat memperkuat praktik kepemimpinan karena memberikan landasan etis, sosial, dan moral yang relevan dengan konteks masyarakat setempat. Dalam berbagai kajian, nilai-nilai budaya lokal seperti budaya Jawa, Minangkabau, Manggarai, dan Bugis telah dikaji sebagai sumber inspirasi dalam membangun praktik kepemimpinan yang lebih kontekstual (Hudaya & D Nugroho, 2020; Argadinata et al., 2024; DwiYama, 2024; Saswita et al., 2025; Rustan Effendi et al., 2020).

Namun demikian, hingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji nilai-nilai budaya lokal masyarakat Sikka di Flores, NTT dalam konteks kepemimpinan pendidikan tinggi. Salah satu nilai budaya yang hidup dalam masyarakat Sikka adalah nilai budaya *Kula Babong*, yang mencerminkan semangat kebersamaan, solidaritas komunitarian, tanggung jawab kolektif, serta relasi sosial yang harmonis dalam kehidupan masyarakat. Nilai tersebut tidak hanya memiliki dimensi sosial, tetapi juga mengandung makna moral dan spiritual yang dapat menjadi dasar etis bagi praktik kepemimpinan yang berorientasi pada komunitas.

Dalam konteks pendidikan tinggi, peningkatan kinerja dosen tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan institusi, budaya organisasi, serta nilai-nilai yang hidup dalam komunitas akademik. Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan akademik memiliki pengaruh signifikan terhadap kualitas pendidikan tinggi, termasuk terhadap kualitas pengajaran, inovasi akademik, serta kinerja dosen (Wahid & Ahmad, 2025).

Hal ini menjadi semakin relevan bagi lembaga pendidikan tinggi berbasis religius seperti Institut Filsafat dan Teknologi Kreatif (IFTK) Ledalero. Sebagai institusi yang memiliki tradisi filsafat, teologi, serta komunitas religius yang kuat, praktik kepemimpinan di lingkungan IFTK Ledalero tidak dapat dilepaskan dari nilai iman, budaya lokal, serta dinamika komunitas akademik yang khas.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus intrinsik, yang berfokus pada praktik kepemimpinan di IFTK Ledalero sebagai

konteks yang unik dan spesifik. Perspektif etnografis digunakan secara terbatas untuk memahami nilai-nilai budaya *Kula Babong* yang hidup dalam masyarakat dan bagaimana nilai tersebut dapat dimaknai sebagai fondasi bagi praktik kepemimpinan transformasional dalam konteks pendidikan tinggi.

Berdasarkan kajian literatur tersebut, dapat diidentifikasi beberapa kesenjangan penelitian (*research gaps*) yang menjadi dasar penting bagi penelitian ini. *Pertama*, kesenjangan konseptual. Sebagian besar penelitian kepemimpinan transformasional masih menggunakan pendekatan universal dan belum banyak mengintegrasikan nilai budaya lokal sebagai fondasi konseptual dalam praktik kepemimpinan pendidikan tinggi. *Kedua*, kesenjangan kontekstual. Studi tentang kepemimpinan berbasis kearifan lokal di Indonesia telah dilakukan dalam beberapa konteks budaya, namun belum terdapat penelitian yang secara khusus mengkaji nilai budaya *Kula Babong* dalam masyarakat Sikka-Flores sebagai basis kepemimpinan akademik. Kajian mengenai *Kula Babong* masih relatif terbatas dan umumnya berfokus pada aspek sosial-budaya, tradisi musyawarah, serta relasi kekerabatan dalam masyarakat Sikka. *Ketiga*, kesenjangan empiris dalam pendidikan tinggi religius. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional dalam perguruan tinggi berbasis religius masih terbatas, khususnya yang mengkaji hubungan antara nilai budaya lokal, kepemimpinan transformasional, dan kinerja dosen.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kontribusi akademik dengan memperkaya kajian kepemimpinan transformasional melalui pendekatan kontekstual berbasis budaya lokal. Penelitian ini berupaya mengungkap bagaimana nilai budaya *Kula Babong* dapat menjadi fondasi dalam praktik kepemimpinan transformasional serta bagaimana implikasinya terhadap peningkatan kinerja dosen di IFTK Ledalero. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian kepemimpinan transformasional berbasis budaya lokal, tetapi juga memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan tinggi yang lebih kontekstual, humanis, dan berakar pada nilai-nilai budaya masyarakat setempat.