



## Integrasi Nilai Kearifan Lokal *Nggusu Waru* dalam Kepemimpinan Akademik: Studi Analisis Deskriptif pada Dosen di Bima, Nusa Tenggara Barat

Syarifuddin<sup>1\*</sup>, Syihabuddin<sup>1</sup>, Mahardhika Zifana<sup>1</sup>, Khusnul Khatimah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Pendidikan Indonesia

<sup>2</sup>STKIP Taman Siswa Bima

\*Correspondence: syarifhusni87@upi.edu

### Abstrak

Kepemimpinan di perguruan tinggi tidak hanya menuntut kompetensi manajerial dan akademik, tetapi juga integritas moral yang kuat. Di Bima, NTB, terdapat falsafah kepemimpinan lokal *Nggusu Waru* yang relevan untuk diinternalisasi oleh dosen di perguruan tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tingkat implementasi nilai-nilai *Nggusu Waru* dalam diri dosen di Bima. Menggunakan metode kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui kuesioner daring terhadap 32 responden dosen dari berbagai institusi di Bima. Instrumen mengukur 8 dimensi *Nggusu Waru* yaitu *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu*, *Dou Ma Dahu Di Ruma*, *Dou Ma Taho Ruku Ro Rawi*, *Dou Ma Taho Londo Ro Mai*, *Dou Ma Dodo Tando Tambari Kontu*, *Dou Ma Mbeca Wombo*, *Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi*, dan *Dou Ma Disa Kai Ma Poda*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi nilai *Nggusu Waru* dalam diri dosen berada pada kategori Sangat Tinggi (ST) dengan rata-rata 4,47. Dimensi skor tertinggi adalah *Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi* dengan 4,69, sedangkan dimensi terendah adalah *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu* dengan 4,17 yang berada pada kategori Tinggi (T). Temuan ini mengindikasikan bahwa profil dosen di Bima memiliki basis integritas dan etika yang sangat kokoh, namun memerlukan penguatan strategis dalam produktivitas publikasi ilmiah sebagai manifestasi nilai keilmuan.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Akademik; *Nggusu Waru*; Kearifan Lokal Bima; Pendidikan Karakter; Dosen

Received: 16 Des 2025; Revised: 26 Des 2025; Accepted: 26 Des 2025; Available Online: 28 Des 2025

This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



### PENDAHULUAN

Perguruan tinggi di Indonesia menghadapi tantangan ganda di era disrupsi: tuntutan global akan produktivitas riset dan inovasi, serta tuntutan nasional akan pembentukan karakter bangsa (Lian, 2019; Marlia et al., 2025). Dosen, sebagai ujung tombak perguruan tinggi, memegang peran sentral tidak hanya sebagai pengajar (*transfer of knowledge*), tetapi juga sebagai pemimpin akademik dan teladan moral (Nugroho et al., 2024; Wahyudi, 2024). Namun, fenomena degradasi moral, plagiarisme akademik, dan komersialisasi pendidikan sering kali menjadi kritik terhadap integritas dosen di era modern (Marlia et al., 2025; Salam, 2022). Dalam konteks ini, kembali pada nilai-nilai kearifan lokal (*local wisdom*) menjadi alternatif solusi untuk membangun karakter kepemimpinan yang autentik dan kontekstual (Bakar, 2025).

Di Bima, Nusa Tenggara Barat, terdapat falsafah kepemimpinan luhur yang dikenal sebagai *Nggusu Waru*. Secara harfiah, *Nggusu* berarti segi atau sudut, dan *Waru* berarti delapan (Badrun, 2019). Konsep ini merujuk pada delapan karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang ideal di Bima (Badrun, 2019; Salam, 2022). *Nggusu Waru* merupakan falsafah atau pandangan hidup etnis Mbojo yang dijadikan sebagai pedoman dalam menjalankan aktivitas kemasyarakatan sejak zaman pra-kolonial hingga era kesultanan Islam Bima (Ismail, H., 2018). Falsafah ini hidup dan berkembang dalam masyarakat terdahulu sebelum mengenal adanya teknologi informasi serta pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan, dan eksis sebagai salah satu budaya yang memperkaya kearifan lokal etnis Mbojo (Putri & Utami, 2024).

Meskipun *Nggusu Waru* sering dibahas dalam konteks kepemimpinan politik atau adat, literatur yang mengkaji implementasinya secara spesifik dalam konteks kepemimpinan akademik dosen masih sangat terbatas (Yahya & Mase, 2023). Kebanyakan studi sebelumnya berfokus pada etnopedagogi di tingkat Sekolah Dasar atau Menengah (Bakar, 2025; Salam, 2022; Yahya & Mase, 2023). Padahal, nilai-nilai seperti *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu* (Orang yang berilmu pengetahuan) dan *Dou Ma Dahu Di Ruma* (Orang yang takut pada Tuhan) sangat relevan dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi (Wahyudi, 2024). Pengaplikasian falsafah *Nggusu Waru* dalam kehidupan bermasyarakat dapat menjadi alternatif solusi dalam menangani persoalan kehidupan, termasuk persoalan ekonomi, sosial, budaya, lingkungan, dan kepercayaan agama.

Masyarakat Bima mulai menjunjung tinggi nilai-nilai keislaman sejak dipimpin oleh Sultan Abdul Kahir atau lebih dikenal dengan La Ka'i pada abad ke-17 (Ismail, 2018; Chambert-Loir, 2012). Pengislaman Bima dan sekitarnya dilakukan oleh Makassar, yang membawa pengaruh kuat terhadap kristalisasi nilai-nilai *Nggusu Waru* dengan ajaran Islam (Chambert-Loir, 2012). Namun saat ini, penerapan atau pengaplikasian falsafah tersebut seakan ikut menua bahkan mengalami kemunduran di kalangan masyarakat bersamaan dengan tutupnya usia para tetua yang biasa menyampaikan hal tersebut kepada anak-anak mereka (Putri & Utami, 2024). Ajaran *Nggusu Waru* seakan tidak lagi diperhitungkan sebagai sebuah falsafah hidup, dan masyarakat cenderung mengubah pola hidup sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Kepemimpinan berbasis kearifan lokal adalah model kepemimpinan yang mengadopsi nilai-nilai budaya setempat sebagai pedoman perilaku (Northouse, 2018). Di Indonesia, model ini terbukti efektif karena pendekatan kultural lebih mudah diterima secara emosional oleh komunitas dan memberikan identitas yang kuat dalam konteks globalisasi. Teori *Spiritual Leadership* menyatakan bahwa transendensi spiritual meningkatkan komitmen organisasi, yang sejalan dengan nilai-nilai religius dalam kepemimpinan Nusantara termasuk *Nggusu Waru* (Fry, 2003).

Kepemimpinan berbasis kearifan lokal merepresentasikan paradigma alternatif terhadap model kepemimpinan Barat yang berorientasi pada individualisme dan efisiensi ekonomi. Kepemimpinan efektif berbasis kearifan lokal di Sumba Timur mendemonstrasikan relevansi signifikan dengan dimensi-dimensi kepemimpinan modern seperti arah (*direction*), pengaruh (*influence*), komunikasi (*communication*), dan pembimbingan (*guidance*). Penelitian tersebut mengidentifikasi model kepemimpinan "*Ina Rendi, Ama Manu*" (Induk Bebek, Bapak Ayam) yang menekankan fleksibilitas dan responsivitas terhadap konteks lokal sambil mempertahankan otoritas dan kebijaksanaan kepemimpinan (Lepir & Ismanto, 2024). Secara global, McCall (2019) dalam analisisnya tentang kepemimpinan dari perspektif *indigenous* mengungkapkan bahwa kepemimpinan tradisional American Indian meliputi beberapa tipe—dari *Rocks* (para elders dengan kebijaksanaan budaya mendalam), *White-Water Kayakers* (yang menggunakan pengetahuan *indigenous* untuk mempertahankan stabilitas komunitas), hingga *Down-Stream Kayakers* (yang beradaptasi dengan perubahan zaman). Keragaman bentuk kepemimpinan ini menunjukkan bahwa tidak ada satu model kepemimpinan *indigenous* yang monolitik, melainkan ekosistem kepemimpinan yang kompleks dan interdependen untuk mempertahankan keseimbangan nilai-nilai tradisional dengan tuntutan zaman.

Integrasi nilai-nilai budaya lokal dalam strategi kepemimpinan organisasi modern telah terbukti secara empiris meningkatkan efektivitas kinerja organisasi dan loyalitas anggota. Dalam konteks pendidikan Islam, lembaga pendidikan yang menerapkan inovasi manajemen berbasis nilai-nilai lokal justru lebih mampu beradaptasi terhadap tantangan digital dibandingkan dengan lembaga yang hanya mengandalkan pendekatan teknologi murni (Prayoga, 2025). Temuan ini sejalan dengan teori *Transformational Leadership* yang menekankan bahwa pemimpin transformasional dapat menginspirasi perubahan melalui visi kuat, komunikasi efektif, dan pemberdayaan anggota organisasi yang elemen-elemen tersebut justru kuat berakar dalam tradisi kepemimpinan lokal yang telah teruji secara historis.

Nilai-nilai kepemimpinan lokal seperti gotong royong, musyawarah-mufakat, dan kepercayaan (*trust*) masyarakat menjadi fondasi yang sangat relevan dalam konteks kepemimpinan pendidikan di Indonesia. Studi tentang kepemimpinan kearifan lokal Bugis dalam Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) di Kabupaten Bone menemukan bahwa integrasi nilai-nilai kepemimpinan Bugis menghasilkan peningkatan signifikan dalam kepercayaan stakeholder, perluasan jejaring kemitraan, dan efektivitas penguatan karakter berbasis budaya (Dwiayama, 2024). Model kepemimpinan Bugis yang menerjemahkan nilai-nilai tradisional ke dalam praktik manajemen modern menciptakan pendekatan kontekstual yang lebih bermakna bagi guru dan komunitas

sekolah. Penelitian tentang kepemimpinan melalui lensa *indigenous* juga mengungkapkan bahwa pendekatan kepemimpinan tradisional American Indian seperti storytelling (berbagi cerita), kolektivisme sebagai framework utama, dan keseimbangan kekuasaan antar pemimpin berbagai fungsi menjadi strategi yang sangat ampuh dalam menciptakan kohesi sosial dan pemberdayaan komunitas. Institusi informal yang dibangun atas dasar kepemimpinan lokal seperti *Tigo Tungku Sajaringan* mampu memainkan peran krusial dalam resolusi konflik sosial dan pelestarian nilai-nilai etika komunitas, bahkan ketika berhadapan dengan tantangan zaman yang kompleks (Sahrul & Daulai, 2025). Dengan demikian, kepemimpinan berbasis kearifan lokal bukan merupakan pelarian ke masa lalu, melainkan sumber daya strategis yang dapat diaktualisasikan untuk membangun kepemimpinan yang resilient, inklusif, dan berkelanjutan di era kontemporer.

*Nggusu Waru* merupakan kristalisasi nilai budaya Mbojo yang dipengaruhi kuat oleh ajaran Islam. Berikut adalah delapan dimensi *Nggusu Waru* menurut Muhlis dan St Maryam Salahuddin yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin di Bima, termasuk dosen sebagai pemimpin pembelajaran (Nurlaili & Yamin, 2025): (1) *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu (Orang yang Berilmu Pengetahuan)*: Dosen harus memiliki kompetensi profesional, terus belajar, menguasai bidang ilmunya, dan aktif dalam kegiatan riset serta publikasi ilmiah; (2) *Dou Ma Dahu Di Ruma (Orang yang Bertakwa)*: Landasan spiritualitas. Dosen bekerja sebagai bentuk ibadah kepada Tuhan yang Maha Esa, menghindari kecurangan (*fraud*) dan tindakan korupsi, serta takut akan dosa; (3) *Dou Ma Taho Ruku Ro Rawi (Orang yang Berperilaku Baik)*: Etika, sopan santun, dan keteladanan visual (penampilan) di hadapan mahasiswa. Aspek yang mencerminkan sikap dan perilaku seorang dosen terhadap rekan sejawat dan lingkungan sosialnya (masyarakat); (4) *Dou Ma Taho Londo Ro Mai (Orang yang Berasal dari Keturunan/Reputasi Baik)*: Menjaga nama baik almamater dan institusi. Tidak mencemarkan nama baik institusi dengan tindakan-tindakan negatif; (5) *Dou Ma Dodo Tando Tambari Kontu (Orang yang Visioner)*: Menggambarkan karakter yang memiliki kemampuan melihat masa depan, inovatif, namun tetap berpijak pada sejarah/budaya lokal; (6) *Dou Ma Mbeca Wombo (Orang yang Kaya dan Dermawan)*: Kesiediaan berbagi ilmu (*knowledge sharing*) dan memiliki empati sosial yang tinggi; (7) *Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi (Orang yang Berintegritas)*: Satunya kata dengan perbuatan. Konsistensi dengan janji akademik; (8) *Dou Ma Disa Kai Ma Poda (Orang yang Berani karena Benar)*: Keberanian menyampaikan kebenaran ilmiah dan objektivitas penilaian tanpa tendensi apapun dan paksaan dari pihak manapun.

Penelitian ini hadir untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan mengajukan pertanyaan: Sejauh mana dosen-dosen di Bima mengimplementasikan nilai-nilai *Nggusu Waru* dalam aktivitas profesional mereka? Dimensi manakah yang paling kuat dan paling lemah implementasinya? Strategi apa yang diperlukan untuk memperkuat implementasi nilai *Nggusu Waru* dalam rangka meningkatkan profesionalisme dosen? Penelitian ini penting sebagai basis evaluasi untuk pengembangan sumber daya manusia berbasis budaya di perguruan tinggi wilayah Nusa Tenggara Barat. Selain itu, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh perguruan tinggi sebagai acuan dalam pengembangan SDM di instansi masing-masing.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei deskriptif untuk memotret profil kepemimpinan dan karakter dosen tanpa melakukan manipulasi variabel. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mendeskripsikan fenomena implementasi nilai secara sistematis dan terukur berdasarkan data numerik dari responden (Sugiyono, 2013; Creswell & Creswell, 2018). Populasi penelitian adalah dosen yang berdomisili dan mengajar di wilayah Bima, Nusa Tenggara Barat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *convenience sampling* dengan penyebaran kuesioner secara daring melalui *Google Form*. Jumlah sampel yang terkumpul dan valid untuk dianalisis sebanyak 32 responden.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup yang dikembangkan berdasarkan konstruksi 8 dimensi *Nggusu Waru* sebanyak 33 butir pernyataan dengan skala Likert 1-5, di mana: 1 = Sangat Tidak Sesuai, 2 = Tidak Sesuai, 3 = Netral, 4 = Sesuai, dan 5 = Sangat Sesuai. Instrumen ini telah dikembangkan dengan mempertimbangkan validitas konten melalui *expert judgment* dan disesuaikan dengan konteks akademik dosen di perguruan tinggi. Setiap dimensi diukur dengan 4 item pernyataan yang merepresentasikan indikator perilaku spesifik dalam konteks kepemimpinan akademik. Pengumpulan data dilakukan pada bulan November 2024 melalui kuesioner daring yang disebarkan kepada dosen di berbagai perguruan tinggi di Bima. Responden

mengisi kuesioner secara sukarela setelah mendapatkan penjelasan tentang tujuan penelitian dan jaminan kerahasiaan data. Data yang terkumpul kemudian diekspor dalam format CSV untuk dianalisis.

Data dianalisis menggunakan statistik deskriptif berbantuan perangkat lunak Python (*Pandas Library*). Analisis meliputi perhitungan *Mean (M)* dan *Standar Deviasi (SD)* per dimensi. Kriteria interpretasi skor rata-rata mengacu pada standar kategorisasi berikut:

**Tabel 1.** Kriteria Interpretasi Skor Rata-rata

Skor Rata-rata (M)	Kategori
1,00 - 1,79	Sangat Rendah (SR)
1,80 - 2,59	Rendah (R)
2,60 - 3,39	Cukup (C)
3,40 - 4,19	Tinggi (T)
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi (ST)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan 32 dosen dari berbagai perguruan tinggi di Bima, Nusa Tenggara Barat. Karakteristik responden disajikan dalam Tabel 2 berikut:

**Tabel 2.** Karakter responden penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	16	50,0
	Perempuan	16	50,0
Lama Mengajar	1-5 tahun	8	25,0
	6-10 tahun	11	34,4
	10-15 tahun	9	28,1
	16-20 tahun	3	9,4
	> 20 tahun	1	3,1
Total		32	100,0

Berdasarkan Tabel 3, didapati bahwa karakteristik responden meliputi: (1) Jenis kelamin: 16 perempuan (50%) dan 16 laki-laki (50%); (2) Lama mengajar: 1-5 tahun (8 orang/25%), 6-10 tahun (11 orang/34,4%), 10-15 tahun (9 orang/28,1%), 16-20 tahun (3 orang/9,4%), dan >20 tahun (1 orang/3,1%). Mayoritas responden berasal dari STKIP Taman Siswa Bima dengan beragam program studi seperti Pendidikan Bahasa Inggris, PGSD, Pendidikan Matematika, Pendidikan Teknologi Informasi, dan institusi lain seperti Universitas Muhammadiyah Bima dan Universitas Nggusuwaru. Data menunjukkan bahwa dosen dengan pengalaman mengajar lebih dari 16 tahun memiliki skor implementasi tertinggi ( $M = 4,62$ ,  $SD = 0,53$ ), diikuti oleh dosen pemula dengan pengalaman 1-5 tahun ( $M = 4,54$ ,  $SD = 0,66$ ). Menariknya, kelompok dosen dengan pengalaman 6-10 tahun memiliki skor terendah ( $M = 4,32$ ) dengan standar deviasi tertinggi ( $SD = 1,10$ ), mengindikasikan variasi yang lebih besar dalam implementasi nilai. Hal ini mungkin disebabkan oleh fase transisi karier di mana dosen menghadapi beban terberat dalam hal pengajaran, penelitian, dan pengabdian secara bersamaan.

### Tingkat Implementasi Nilai *Nggusu Waru*

Dari data kuesioner, didapatkan rata-rata implementasi nilai-nilai *Nggusu Waru* dalam diri dosen di Bima adalah **4,47** dengan kategori **Sangat Tinggi (ST)**. Berikut rincian skor rata-rata per dimensi yang diurutkan dari skor tertinggi ke terendah:

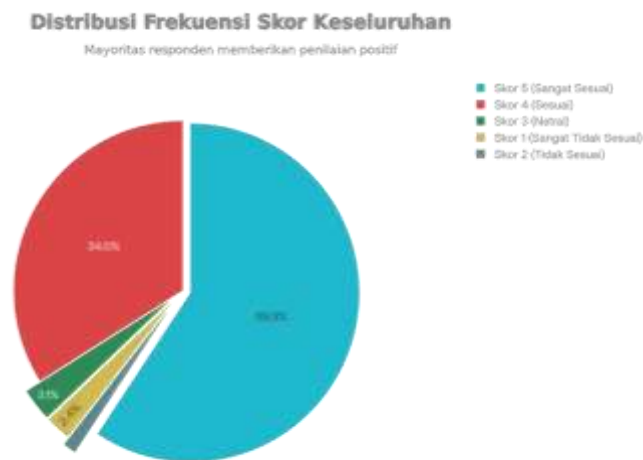
**Tabel 3.** Rata-rata Skor Implementasi Nilai *Nggusu Waru*

No	Dimensi <i>Nggusu Waru</i>	M	SD	Dimensi	Kategori
1	<i>Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi</i>	4,69	0,79	Integritas	ST
2	<i>Dou Ma Taho Londo Ro Mai</i>	4,66	0,80	Reputasi	ST
3	<i>Dou Ma Taho Ruku Ro Rawi</i>	4,63	0,79	Perilaku/Etika	ST

No	Dimensi <i>Nggusu Waru</i>	M	SD	Dimensi	Kategori
4	<i>Dou Ma Dahu Di Ruma</i>	4,46	0,86	Ketakwaan	ST
5	<i>Dou Ma Dodo Tando Tambari Kontu</i>	4,40	0,79	Visioner	ST
6	<i>Dou Ma Mbeca Wombo</i>	4,38	0,85	Kedermawanan	ST
7	<i>Dou Ma Disa Kai Ma Poda</i>	4,35	0,74	Keberanian	ST
8	<i>Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu</i>	4,17	0,77	Keilmuan	T

Tabel 3 menunjukkan bahwa tujuh dari delapan dimensi *Nggusu Waru* berada pada kategori **Sangat Tinggi** (ST), dengan hanya satu dimensi yaitu *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu* (Keilmuan) yang berada pada kategori Tinggi (T). Hal ini mengindikasikan bahwa dosen di Bima secara keseluruhan telah menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan *Nggusu Waru* dengan baik, namun terdapat ruang untuk penguatan khususnya pada aspek produktivitas keilmuan.

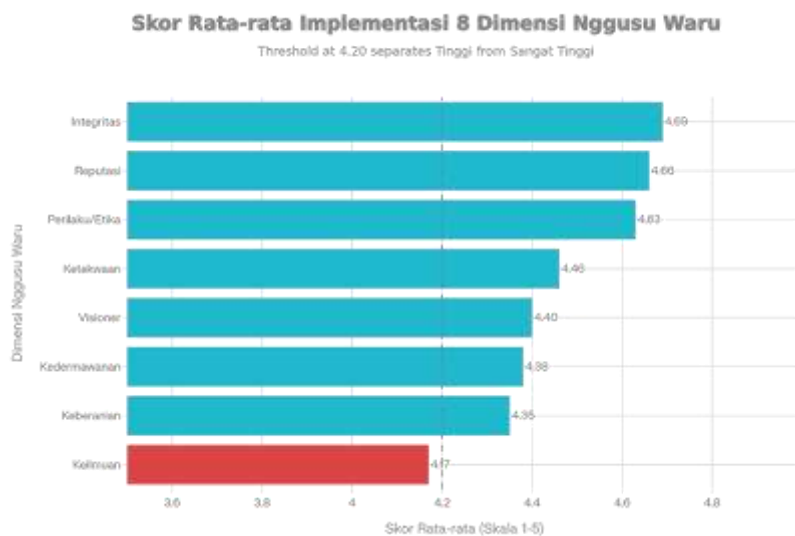
Distribusi frekuensi skor dapat dilihat pada gambar 1 berikut:



Gambar 1. Distribusi Frekuensi Skor Keseluruhan

### Analisis Dimensi Spesifik *Nggusu Waru*

Skor spesifik tiap dimensi dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2. Rata-rata Skor Dimensi

### Dominasi Integritas sebagai Fondasi Kepemimpinan

Temuan bahwa dimensi *Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi* (Integritas) menempati peringkat pertama (4,69) menegaskan bahwa dosen di Bima memiliki komitmen kuat terhadap konsistensi antara ucapan dan tindakan.

Dalam budaya Mbojo, integritas bukan sekadar nilai profesional tetapi juga nilai religius yang terkait dengan konsep "*Maja Labo Dahu*" (Malu dan Takut kepada Tuhan). Bagi seorang dosen, nilai ini bermanifestasi pada kepatuhan terhadap janji akademik seperti jadwal kuliah, bimbingan, dan konsistensi antara nilai yang diajarkan dengan perilaku sehari-hari. Hal ini sejalan dengan teori *Transformational Leadership* yang menekankan pentingnya integritas dan keteladanan dalam kepemimpinan efektif.

Konsistensi internal yang tinggi dalam dimensi integritas mencerminkan internalisasi nilai yang mendalam di kalangan dosen. Data menunjukkan bahwa rentang skor antar item dalam dimensi ini hanya 0,13 poin (dari 4,59 hingga 4,72), yang merupakan rentang terkecil dibanding dimensi lain. Fenomena ini mengindikasikan bahwa semua aspek integritas—mulai dari menepati janji akademik, konsistensi nilai-perbuatan, menghindari perilaku tidak etis, hingga menunjukkan komitmen profesional—dipersepsikan oleh dosen dengan intensitas yang sama tingginya. Sebanyak 65,6% responden (21 dari 32 dosen) memberikan skor sempurna (5) untuk semua item integritas, dan hanya 2 dosen (6,2%) yang memiliki skor terendah di bawah 4 dalam dimensi ini. Temuan ini sangat signifikan karena menunjukkan bahwa integritas bukan sekadar atribut yang dimiliki oleh sebagian dosen, melainkan nilai yang diinternalisasi secara luas dan konsisten di kalangan mayoritas dosen di Bima. Persentase respons positif (skor 4-5) untuk dimensi integritas mencapai 95,3%—tertinggi di antara semua dimensi—dengan 79,7% responden memberikan skor 5 (Sangat Sesuai). Hal ini menunjukkan bahwa di kalangan dosen Bima, integritas bukan sekadar kompetensi profesional yang dapat dipelajari, tetapi merupakan nilai fundamental yang telah terinternalisasi dan menjadi bagian dari identitas profesional mereka.

Tingginya skor pada dimensi reputasi (*Dou Ma Taho Londo Ro Mai*) dengan nilai 4,66 juga menunjukkan kesadaran kolektif dosen untuk menjaga nama baik institusi. Dalam konteks perguruan tinggi di daerah, reputasi institusi sangat bergantung pada kualitas dan integritas dosennya. Temuan ini mengindikasikan bahwa dosen di Bima memiliki rasa memiliki (*sense of belonging*) yang kuat terhadap institusinya, yang merupakan modal sosial penting untuk pengembangan organisasi.

Keterkaitan integritas dengan kepercayaan institusional dan reputasi kolektif menjadi dimensi penting yang sering terlewatkan dalam pembicaraan kepemimpinan akademik. Integritas akademik bukan hanya soal menghindari plagiarisme atau kecurangan, tetapi mencakup sikap terbuka dan transparan dalam setiap aspek proses pembelajaran dan penelitian. Tingginya skor pada dimensi reputasi (*Dou Ma Taho Londo ro Mai*) dan berada pada urutan kedua setelah integritas menunjukkan kesadaran kolektif dosen untuk menjaga nama baik institusi. Data menunjukkan bahwa 95,3% responden memberikan respon positif pada dimensi reputasi. Dalam konteks perguruan tinggi di daerah, reputasi institusi sangat bergantung pada kualitas dan integritas dosennya. Seorang dosen yang memiliki integritas tinggi akan dengan sadar menghindari tindakan yang dapat mencoreng reputasi kampus (4,75—item dengan skor tertinggi di antara semua item kuesioner), bukan karena takut hukuman, tetapi karena internalisasi nilai moral yang dalam. Ini adalah manifestasi dari kontrol sosial internal yang lebih kuat daripada eksternal, yang merupakan ciri kepemimpinan yang matang dan bertanggung jawab.

Integritas sebagai 'roh' dari semua dimensi kepemimpinan *Nggusu Waru* memberikan makna yang lebih komprehensif terhadap temuan keseluruhan penelitian. Bahwa dimensi lainnya hanya dapat terealisasi dengan baik jika didasarkan pada fondasi integritas yang kuat. Dengan kata lain, seorang dosen tidak bisa dikatakan benar-benar berilmu (*Dou Ma Dei ro Paja Ilmu*) jika tidak disertai dengan integritas akademik; tidak bisa disebut bertakwa (*Dou Ma Dahu Di Ruma*) jika tidak konsisten dengan perkataan dan perbuatannya; dan tidak bisa menjadi pemimpin akademik yang berwibawa tanpa fondasi integritas. Temuan bahwa integritas mendominasi sebagai nilai pertama secara statistik juga sejalan dengan pengamatan kualitatif dari literatur yang ada. Dalam tradisi budaya Bima, "*Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi*" (integritas) adalah syarat mutlak yang harus dimiliki oleh setiap pemimpin atau individu yang dihormati dalam masyarakat. Artinya, integritas bukan sekadar satu dimensi di antara delapan dimensi *Nggusu Waru*, tetapi merupakan prasyarat yang menggerakkan dan menjamin autentisitas semua dimensi lainnya.

#### *Perilaku dan Etika sebagai Manifestasi Keteladanan*

Dimensi *Dou Ma Taho Ruku Ro Rawi* (Perilaku/Etika) berada di peringkat ketiga dengan skor 4,63. Hal ini menunjukkan bahwa dosen di Bima memahami pentingnya keteladanan dalam penampilan, kesopanan, dan

interaksi dengan mahasiswa serta kolega. Dalam filosofi *Nggusu Waru*, perilaku adalah cerminan dari karakter internal seseorang, dan dosen sebagai pemimpin akademik harus mampu menjadi teladan (*uswah hasanah*) bagi mahasiswanya.

Dimensi *Dou Ma Taho Ruku ro Rawi* (Perilaku dan Etika) menempati posisi signifikan dengan skor rata-rata 4,63 mencerminkan komitmen dosen Bima terhadap standar etika profesional yang konsisten dalam setiap interaksi akademik. Data menunjukkan bahwa 96,9% responden memberikan skor positif (4-5) untuk tiga dari empat item dimensi ini, dengan 72,7% memberikan skor sempurna (5) secara keseluruhan. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas dosen di Bima memahami dan mempraktikkan perilaku sopan santun, menunjukkan empati terhadap mahasiswa dan rekan kerja, serta mempertahankan etika berpakaian dan perilaku profesional. Temuan ini sejalan dengan konsep *Ruku ro Rawi* dalam filosofi *Nggusu Waru*, yang mencakup akhlak, etika, dan moral yang semuanya bersumber dari Al-Quran dan Hadits sebagai fondasi nilai-nilai keislaman di masyarakat Bima. Dalam teori kepemimpinan, perilaku etis dosen menjadi instrumen pedagogis yang kuat yang disebut sebagai *hidden curriculum*, sebuah pembelajaran implisit yang ditransmisikan melalui contoh dan teladan bukan hanya melalui konten formal. Hal ini juga sejalan dengan konsep *Servant Leadership* yang menekankan pentingnya empati, mendengarkan, dan melayani orang lain sebagai inti dari kepemimpinan (Northouse, 2018). Dalam konteks pendidikan karakter, perilaku etis dosen menjadi kurikulum tersembunyi (*hidden curriculum*) yang sangat berpengaruh terhadap pembentukan karakter mahasiswa.

Korelasi yang sangat kuat antara dimensi Perilaku/Etika dan Integritas mengungkapkan bahwa keteladanan perilaku tidak terlepas dari konsistensi internal (integritas) seorang dosen. Sebanyak 71,9% responden (23 dari 32 dosen) menunjukkan skor tinggi di kedua dimensi tersebut, menunjukkan pola kohesif antara komitmen etis internal dan eksternalisasi perilaku yang dapat diamati. Penelitian oleh Ruslan dkk. (2023) menjelaskan bahwa dalam perspektif hadits, akhlak yang baik (*husnul khuluq*) merupakan tanda kesempurnaan iman dan mencakup sikap ramah, dermawan, mampu menahan amarah, serta berlaku adil kepada semua pihak. Dosen yang mencapai integritas tinggi pada saat bersamaan menunjukkan perilaku etis yang konsisten, misalnya mereka yang tidak pernah mengorbankan nilai demi target institusional (integritas tinggi) juga cenderung bersikap sopan dan empati dalam setiap interaksi (perilaku etis tinggi). Fenomena ini menunjukkan bahwa keteladanan bukanlah sekedar penampilan atau performansi sosial melainkan manifestasi dari nilai-nilai yang telah terinternalisasi secara mendalam di tingkat kepribadian dosen. Penelitian ini menunjukkan bahwa dosen di Bima tidak hanya "tampil baik" secara sosial, tetapi secara genuine memiliki komitmen etis yang autentik dan terinternalisasi

#### *Spiritualitas sebagai Basis Motivasi Intrinsik*

Dimensi *Dou Ma Dahu Di Ruma* (Ketakwaan) berada di peringkat keempat dengan skor 4,46. Meskipun tidak di posisi teratas, skor ini tetap berada pada kategori **Sangat Tinggi (ST)** dan menunjukkan bahwa spiritualitas masih menjadi fondasi penting bagi dosen di Bima. Dalam budaya Mbojo, ungkapan "*Maja Labo Dahu*" (Malu dan Takut kepada Tuhan) adalah kontrol sosial utama yang mengatur perilaku individu. Dimensi ini menampilkan skor rata-rata 4,46 dengan distribusi unik yang menunjukkan motivasi intrinsik yang kuat namun lebih bervariasi dibanding dimensi integritas dan perilaku/etika sebelumnya. Data menunjukkan bahwa 60,6% responden memberikan skor sempurna (5) untuk dimensi ini, dengan 91,8% memberikan skor positif (4-5) secara keseluruhan. Aspek penting dalam dimensi spiritualitas adalah bahwa item mengenai menjadikan nilai-nilai keagamaan sebagai dasar perilaku mencapai skor tertinggi (4,66—merupakan skor tertinggi setelah integritas), disusul dengan menghindari penyalahgunaan wewenang (4,59) dan menjunjung tinggi kejujuran akademik (4,62). Temuan ini menunjukkan bahwa spiritualitas tidak bersifat eksternal atau ritualistik saja, melainkan terinternalisasi sebagai dasar etika praktis dalam tindakan sehari-hari dosen.

Dalam filosofi *Nggusu Waru*, *Dou Ma Dahu di Ruma* bermakna ketaatan kepada Allah dan Rasul yang didasarkan pada pemahaman mendalam bahwa pemimpin adalah makhluk yang bertuhan, dan pemahaman ini akan memberikan warna khas pada segala keputusan dan perilaku mereka. Korelasi yang sangat kuat antara spiritualitas dan integritas membuktikan bahwa motivasi intrinsik berbasis spiritualitas mendorong dosen untuk mempertahankan integritas akademik bukan karena takut sanksi, tetapi karena kesadaran akan pertanggungjawaban kepada nilai transenden yang lebih tinggi, yaitu Allah SWT.

Perbedaan signifikan dalam respons terhadap item 'partisipasi dalam forum ilmiah' yaitu 3,84 yang merupakan skor terendah dalam dimensi ini dibanding item lainnya memberikan wawasan penting tentang manifestasi spiritualitas intrinsik dalam konteks akademik. Sebanyak 62,5% dosen (20 dari 32) menunjukkan motivasi intrinsik tinggi (skor  $\geq 4,5$ ) dalam dimensi spiritualitas secara keseluruhan menunjukkan bahwa mayoritas dosen memiliki komitmen spiritual yang kuat yang termanifestasi dalam etika, integritas, dan penghindaran penyalahgunaan wewenang. Namun, skor lebih rendah pada partisipasi forum ilmiah menunjukkan bahwa motivasi intrinsik spiritual ini tidak selalu menciptakan perilaku ekstrovertif (seperti publikasi atau presentasi aktif), melainkan lebih berfokus pada perilaku etis-moral yang lebih personal dan internalisatif. Pemahaman spiritual mendalam bagi seorang dosen berfungsi sebagai fondasi untuk berpikir kritis dan rasional, serta mengatasi tantangan yang muncul dalam dunia akademik, bukan hanya menghasilkan output akademik yang terukur secara kuantitatif. Dengan kata lain, spiritualitas sebagai basis motivasi intrinsik menciptakan bentuk kepemimpinan akademik yang '*silent but steady*' yaitu dosen yang secara internal termotivasi untuk berbuat benar berdasarkan kesadaran spiritualnya tanpa perlu pengawasan eksternal atau insentif material. Fenomena ini sejalan dengan konsep *self-determination theory* (SDT) yang menekankan bahwa motivasi intrinsik tertinggi terjadi ketika individu merasa terhubung dengan nilai-nilai spiritual yang lebih besar dari diri mereka sendiri (Ryan & Deci, 2020).

#### *Visi dan Kedermawanan: Jembatan antara Tradisi dan Modernitas*

Dimensi *Dou Ma Dodo Tando Tambari Kontu* (Visioner) dengan skor 4,40 menunjukkan bahwa dosen di Bima memiliki kemampuan untuk melihat masa depan namun tetap berpijak pada nilai-nilai budaya lokal. Item seperti "Saya mengintegrasikan nilai dan kearifan lokal dalam pembelajaran" dan "Saya mendorong mahasiswa agar berpikir inovatif tanpa melupakan budaya" mengindikasikan bahwa dosen berupaya menjadi jembatan antara tradisi dan modernitas, antara warisan budaya dan tuntutan global.

Sementara itu, dimensi *Dou Ma Mbeka Wombo* (Kedermawanan) dengan skor 4,38 menunjukkan kesediaan dosen untuk berbagi ilmu dan pengalaman dengan kolega. Item "Saya tidak pelit berbagi ilmu dan pengalaman dengan kolega" mendapat skor 4,56 mengindikasikan budaya *knowledge sharing* yang positif di kalangan dosen Bima. Namun, item "Saya aktif berkontribusi dalam kegiatan sosial di kampus atau masyarakat" mendapat skor lebih rendah (4,22) yang menunjukkan bahwa partisipasi aktif dalam kegiatan sosial baik di kampus maupun di masyarakat masih perlu didorong untuk ditingkatkan.

#### *Keberanian Akademik: Modal untuk Meritokrasi*

Dimensi *Dou Ma Disa Kai Ma Poda* (Keberanian karena benar) dengan skor 4,35 menunjukkan bahwa dosen di Bima memiliki keberanian untuk menyampaikan kebenaran ilmiah dan bersikap objektif. Item seperti "Saya berani menyampaikan pendapat akademik secara objektif" (4,41) dan "Saya menjadi teladan dalam bersikap jujur dan tegas" (4,45) menunjukkan bahwa dosen memiliki keberanian moral untuk menegakkan kebenaran.

Temuan ini membantah stereotip bahwa budaya Timur cenderung "*ewuh pakewuh*" atau sungkan dalam menyampaikan kritik. Nilai *Dou Ma Disa Kai Ma Poda* mengajarkan bahwa keberanian harus didasarkan pada kebenaran, bukan pada ego atau kepentingan pribadi. Ini adalah modal sosial yang penting untuk membangun iklim meritokrasi di kampus dan menghindari praktik feodalisme akademik yang sering terjadi di perguruan tinggi daerah seperti penunjukkan dosen sebagai pejabat struktural bukan karena kompetensi namun karena faktor kedekatan dan nepotisme.

#### *Kesenjangan Produktivitas Keilmuan: Tantangan Utama*

Temuan kritis dalam penelitian ini adalah posisi dimensi *Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu* (Keilmuan) yang berada di peringkat terbawah dengan skor 4,17, yang meskipun masih dalam kategori *Tinggi (T)*, namun merupakan satu-satunya dimensi yang tidak mencapai kategori *Sangat Tinggi (ST)*. Yang lebih mengkhawatirkan adalah item "Saya berpartisipasi dalam forum ilmiah seperti seminar dan konferensi" yang hanya mendapat skor 3,84, berada di batas bawah kategori Tinggi (T).

Meskipun dosen di Bima memiliki semangat belajar yang tinggi, *output* berupa diseminasi riset belum setara dengan kekuatan etika dan spiritualitas mereka. Hal ini mungkin disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain: (1) Beban administrasi dan pengajaran yang tinggi, terutama di perguruan tinggi kecil yang kekurangan SDM; (2) Keterbatasan akses terhadap pendanaan riset; (3) Minimnya fasilitas dan infrastruktur penelitian; (4)

Kurangnya budaya publikasi di lingkungan akademik lokal; dan (5) Belum optimalnya dukungan institusional untuk kegiatan riset dan publikasi.

Dalam konteks *Nggusu Waru*, seseorang belum sempurna disebut *Dou Ma Dei* (Berilmu) jika ilmunya belum "*Paja*" (Terang/menerangi orang lain melalui karya). Oleh karena itu, tantangan ke depan adalah mentransformasi kesalahan individual menjadi produktivitas intelektual. Dosen tidak hanya harus memiliki ilmu yang dalam, tetapi juga harus mampu menerangi orang lain melalui publikasi ilmiah, pengabdian masyarakat, diseminasi pengetahuan, serta upaya-upaya penelitian dan pengabdian lainnya.

Dari temuan ini juga dapat direkomendasikan kepada pimpinan perguruan tinggi di Bima agar memberikan ruang dan dukungan penuh kepada dosen dalam mengembangkan karir dan produktivitas ilmiahnya dalam meneliti dan mempublikasikan karya-karyanya.

### Relevansi *Nggusu Waru* sebagai Model Pendidikan Karakter

Hasil penelitian ini merekomendasikan *Nggusu Waru* bukan hanya sebagai artefak budaya, tetapi sebagai indikator kinerja (*Key Performance Indicator/ KPI*) informal bagi dosen di perguruan tinggi di Bima. Institusi dapat mengadopsi 8 dimensi ini dalam penilaian Beban Kerja Dosen (BKD) aspek kepribadian dan sosial. Integrasi nilai-nilai kearifan lokal dalam sistem penilaian kinerja akan memberikan makna yang lebih kontekstual dan diterima secara emosional oleh dosen, dibandingkan dengan indikator yang semata-mata administratif.

Lebih jauh lagi, *Nggusu Waru* dapat menjadi model pendidikan karakter tidak hanya untuk dosen tetapi juga untuk mahasiswa. Pembelajaran berbasis nilai-nilai lokal telah terbukti efektif dalam membentuk karakter mahasiswa yang memiliki identitas budaya yang kuat namun tetap mampu bersaing di level global (Astuti & Ismadi, 2015; Bambang Sugiyanto & Yurita Erviana, 2022). Pengintegrasian nilai *Nggusu Waru* dalam kurikulum dapat dilakukan melalui mata kuliah kearifan lokal, praktik magang berbasis komunitas, atau program pengabdian masyarakat yang mengaplikasikan nilai-nilai tersebut.

### KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dosen di Bima, Nusa Tenggara Barat, telah menginternalisasi nilai-nilai kepemimpinan *Nggusu Waru* pada tingkat yang **Sangat Tinggi (ST)** dengan skor rata-rata keseluruhan 4,47. Penelitian menemukan bahwa aspek integritas (*Dou Ma Sabua Nggahi Labo Rawi*) adalah aspek yang paling kuat dengan skor tertinggi yaitu rata-rata 4,69, diikuti oleh dimensi reputasi (4,66) dan perilaku/etika (4,63). Skor terendah ada pada aspek produktivitas keilmuan (*Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu*) dengan skor rata-rata 4,17 yang berada pada kategori **Tinggi (T)**. Tujuh dimensi berada pada kategori **Sangat Tinggi (ST)** dan hanya terdapat satu dimensi ada pada kategori Tinggi yang menunjukkan internalisasi nilai yang komprehensif.

Walau demikian, terdapat celah (*gap*) pada aspek produktivitas keilmuan (*Dou Ma Dei Ro Paja Ilmu*) dengan skor 4,17 yang berada pada kategori **Tinggi (T)**, di mana aktivitas riset, publikasi, dan partisipasi dalam forum ilmiah masih menjadi aspek yang paling 'tertinggal' dibandingkan aspek moral dan etika lainnya. Item "partisipasi dalam forum ilmiah" mendapat skor terendah (3,84), mengindikasikan perlunya intervensi strategis untuk meningkatkan produktivitas ilmiah dosen.

Temuan ini mengkonfirmasi bahwa filosofi kearifan lokal *Nggusu Waru* yang mencakup nilai keilmuan, ketakwaan, perilaku baik, reputasi, visi, kedermawanan, integritas, dan keberanian tetap relevan dan dapat menjadi fondasi kepemimpinan akademik di era modern. Kesenjangan antara kesalahan spiritual dan produktivitas ilmiah perlu menjadi perhatian dalam pengembangan kebijakan SDM di perguruan tinggi di Bima, Nusa Tenggara Barat, sehingga perlu dilakukan langkah dan strategi untuk mengikis kesenjangan tersebut. Pimpinan perguruan tinggi perlu mendorong para dosen untuk lebih aktif terlibat dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi terutama pada aspek penelitian dan publikasi ilmiah.

### Daftar Pustaka

- Astuti, E. P., & Ismadi. (2015). Pengembangan bahan ajar mata kuliah dasar-dasar desain berbasis kearifan lokal bagi mahasiswa pendidikan seni rupa. *Imaji*, 11(2). <https://doi.org/10.21831/imaji.v11i2.3838>
- Badrun, A. (2019). Filsafat *Nggusu Waru* dalam tradisi lisan Bima dan relevansinya dengan ciri kepemimpinan modern. *Mabasan*, 2(1), 1-13. <https://doi.org/10.26499/mab.v2i1.120>

- Bakar, A. (2025). Implementasi nilai ta'at dalam karakter Nggusu Waru terhadap pembentukan identitas dan budaya sekolah di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Insan Kamil Kota Bima. *1*(2), 10–19.
- Dwiyama, F. (2024). Implementasi kepemimpinan kearifan lokal Bugis pada manajemen berbasis sekolah di Kabupaten Bone. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, *1*.
- Fry, L. W. (2003). Toward a theory of spiritual leadership. *The Leadership Quarterly*, *14*(6), 693–727. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.001>
- Lepir, P. R., & Ismanto, B. (2024). Kepemimpinan yang efektif berbasis kearifan lokal. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, *14*(3).
- Lian, B. (2019). *Revolusi industri 4.0 dan disrupsi: Tantangan dan ancaman bagi perguruan tinggi*.
- Marlia, R., Wahyuni, S., & Suharyati, H. (2025). Urgensi filsafat ilmu dalam meneguhkan integritas dan etika profesi dosen. *JIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(3), 2476–2481. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i3.7099>
- Northouse, P. G. (2018). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Nugroho, D., Cahyadi, A., Rahayu, D. T., Maulana, F. R., Nurhayati, K., & Juariyah, L. (2024). Peranan kepemimpinan dosen dalam membentuk mahasiswa berkarakter di perguruan tinggi STIA Bagasasi Bandung. *1*(2), 76–81.
- Nurlaili, N., & Yamin, M. (2025). Strengthening student character education through local values of Nggusu Waru in social studies learning in schools. *Journal of Social Studies Education*, *1*(1), 21–27. <https://doi.org/10.71094/josse.v1i1.87>
- Prayoga, M. A. (2025). *Inovasi manajemen pendidikan Islam berbasis kearifan lokal untuk mewujudkan keberlanjutan pendidikan di era digital*.
- Putri, R. M., & Utami, W. S. (2024). Eksplanasi Nggusu Waru: Manifestasi budaya dan kearifan lokal oleh N. Marewo melalui karya sastra. *8*(2).
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, *61*, 101860. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Sahrul, S., & Daulai, A. F. (2025). The local wisdom of indigenous communities, religious leaders, and intellectuals in mitigating the social impacts of illegal gold mining in West Pasaman, West Sumatra. *MIQOT: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, *49*(1), 50. <https://doi.org/10.30821/miqot.v49i1.1375>
- Salam, A. (2022). Revitalisasi nilai-nilai karakter Nggusu Waru sebagai pembangunan utama pendidikan karakter anak Bima. *3*(1), 62–70.
- Sugiyanto, B., & Erviana, Y. (2022). Pengembangan penyusunan perangkat pembelajaran model Merdeka Belajar berorientasi kearifan lokal untuk mahasiswa calon guru PAUD. *Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini Undiksha*, *10*(2), 302–311. <https://doi.org/10.23887/paud.v10i2.52369>
- Yahya, M., & Mase, A. (2023). Integrasi nilai Nggusu Waru dalam penguatan karakter siswa ditinjau dari perspektif hadis. *6*(2), 1257–1269.