Indonesian Journal of Multidisciplinary on Social and Technology
Homepage: https://journal.ilmudata.co.id/index.php/ijmst
Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 1830-1839
P-ISSN: 2986-6790, e-ISSN: 2986-6782

Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal Minangkabau dan Bugis: Analisis Wacana

Chelsea Olivia Lumban Gaol, Cinta Ayuardi Sahfitri, Bintang Maharani Lubis, Rotua Sahat Pardamean Simanullang
Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan
chelseaoliviaoliviaa@gmail.com, cintaayu2026@gmail.com, bintangmaharani98765@gmail.com, rotua@unimed.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan tidak hanya dibentuk oleh teori manajemen modern, tetapi juga oleh nilai budaya yang berkembang dalam masyarakat. Artikel ini bertujuan menganalisis model kepemimpinan yang terkandung dalam kearifan lokal Minangkabau dan Bugis serta menjelaskan relevansinya bagi organisasi modern. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis wacana terhadap peribahasa, petatah-petitih, pappaseng, dan literatur yang membahas praktik kepemimpinan kedua masyarakat. Data dianalisis melalui tahap identifikasi nilai, pengelompokan tema, interpretasi makna kepemimpinan, dan pemetaan relevansinya dengan kebutuhan organisasi kontemporer. Kebaruan kajian terletak pada sintesis nilai kedua tradisi melalui empat dimensi, yaitu orientasi moral, proses pengambilan keputusan, hubungan pemimpin dengan anggota, dan tanggung jawab terhadap kepentingan bersama. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan Minangkabau menekankan musyawarah, keadilan, kebijaksanaan, tanggung jawab kolektif, kehati-hatian, kerja keras, keberanian, dan kemampuan menjaga harmoni sosial. Pada masyarakat Bugis, pappaseng menampilkan nilai lempu atau kejujuran, acca atau kecakapan dan kecerdasan, getteng atau keteguhan, warani atau keberanian, ada tongeng atau perkataan yang benar, serta assitinajang atau kepatutan. Kedua tradisi memiliki perbedaan penekanan, tetapi sama-sama menempatkan moralitas, tanggung jawab, hubungan sosial, dan kepentingan bersama sebagai dasar kepemimpinan. Kajian juga menunjukkan bahwa nilai lokal dapat diterjemahkan ke dalam praktik pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi etis, akuntabilitas, pengelolaan konflik, dan penguatan budaya organisasi. Namun, penerapannya tidak cukup berhenti pada penggunaan simbol budaya, melainkan perlu diterjemahkan menjadi perilaku, prosedur, dan mekanisme organisasi yang dapat diamati. Kajian ini memberikan kontribusi konseptual bagi pendidikan kepemimpinan yang berakar pada konteks budaya Indonesia.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kearifan Lokal, Minangkabau, Bugis, Pappaseng, Budaya Organisasi

Abstract

Leadership is shaped not only by modern management theories but also by cultural values developed within communities. This article aims to analyze leadership models embedded in Minangkabau and Bugis local wisdom and to explain their relevance to modern organizations. The study employs a qualitative approach using discourse analysis of proverbs, customary expressions, pappaseng, and literature concerning leadership practices in both communities. The data were analyzed through identification of values, thematic classification, interpretation of leadership meanings, and mapping of their relevance to contemporary organizational needs. The novelty of this study lies in synthesizing the values of both traditions through four dimensions: moral orientation, decision-making processes, leader–member relationships, and responsibility for collective interests. The findings indicate that Minangkabau leadership emphasizes deliberation, justice, wisdom, collective responsibility, prudence, hard work, courage, and social harmony. In Bugis society, pappaseng highlights lempu or honesty, acca or competence and intelligence, getteng or steadfastness, warani or courage, ada tongeng or truthful speech, and assitinajang or propriety. Although the two traditions differ in emphasis, both place morality, responsibility, social relationships, and collective interests at the center of leadership. The analysis further indicates that local values can be translated into participatory decision-making, ethical communication, accountability, conflict management, and organizational culture. However, implementation should not stop at cultural symbols; local wisdom needs to be translated into observable leadership behavior, organizational procedures, and accountability mechanisms. This study offers a conceptual contribution to leadership education grounded in the Indonesian cultural context.

Keywords: Leadership, Local Wisdom, Minangkabau, Bugis, Pappaseng, Organizational Culture

1. Pendahuluan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur yang menentukan arah, kualitas hubungan, dan keberlanjutan sebuah organisasi. Dalam praktiknya, kepemimpinan sering dipelajari melalui konsep yang dikembangkan dalam konteks manajemen modern, seperti pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, pengelolaan sumber daya, dan pencapaian tujuan organisasi. Namun, kepemimpinan tidak berlangsung dalam ruang budaya yang kosong. Cara seseorang memperoleh legitimasi, berkomunikasi dengan anggota, menyelesaikan konflik, dan menentukan keputusan dipengaruhi oleh nilai yang hidup dalam masyarakat. Penelitian Sahertian et al. (2022) menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan kepemimpinan dan nilai kearifan lokal secara signifikan berkaitan dengan kualitas kepemimpinan, serta nilai lokal dapat memoderasi hubungan antara pengembangan kemampuan dan keunggulan kepemimpinan. Temuan tersebut memperkuat alasan untuk melihat budaya bukan sekadar latar belakang, melainkan sebagai sumber pengetahuan kepemimpinan.

Indonesia memiliki keragaman tradisi kepemimpinan yang berkembang dari pengalaman historis dan sosial berbagai komunitas. Minangkabau dan Bugis merupakan dua contoh yang memperlihatkan bagaimana norma budaya dapat menjadi pedoman perilaku pemimpin. Pada masyarakat Minangkabau, adat dan petatah-petitih mengatur hubungan sosial sekaligus memberikan pedoman mengenai musyawarah, keadilan, kepatutan, dan tanggung jawab. Kajian Adnan et al. (2021) menunjukkan bahwa nilai kepemimpinan Tigo Tungku Sajarangan, kerja sama, dan kesepakatan konsensus dapat diintegrasikan dalam tata kelola nagari. Sementara itu, kajian Moeis et al. (2022) memperlihatkan bahwa pepatah adat Minangkabau mengandung nilai komitmen moral, keterbukaan, dan keadilan yang berkaitan dengan kematangan hubungan antarbudaya.

Pada masyarakat Bugis, pappaseng menjadi salah satu sumber penting dalam memahami nilai kepemimpinan. Pappaseng berisi pesan, amanah, nasihat, dan pandangan hidup yang diwariskan antargenerasi. Literatur yang dikaji dalam artikel sumber menunjukkan bahwa pemimpin Bugis ideal dituntut memiliki kejujuran, kecakapan, keberanian, kemurahan hati, kepedulian terhadap rakyat, serta pemahaman terhadap adat dan hukum. Kajian Arafah et al. mengenai nilai kepemimpinan Bugis juga mengidentifikasi lempu, getteng, ada tongeng, assitinajang, acca, dan warani sebagai nilai utama dalam kepemimpinan berbasis kearifan lokal. Penelitian terbaru mengenai komunikasi etis dalam tradisi Lontara Bugis kembali menunjukkan pentingnya niat yang baik, kecerdasan, kejujuran, keberanian, dan keteguhan prinsip sebagai fondasi kepemimpinan (Said et al., 2024).

Meskipun telah terdapat penelitian mengenai kearifan lokal dan kepemimpinan, kajian yang mempertemukan nilai kepemimpinan Minangkabau dan Bugis dalam satu kerangka analitis masih relevan. Sebagian penelitian berfokus pada satu komunitas, satu institusi, atau satu konteks seperti sekolah dan pemerintahan. Penelitian tentang Minangkabau banyak menyoroti hubungan adat dengan tata kelola nagari, sedangkan penelitian Bugis menekankan pappaseng, siri', atau penerapannya dalam kepemimpinan sekolah dan pemerintahan. Perbedaan fokus tersebut membuka ruang untuk melihat persamaan dan perbedaan kedua tradisi secara komparatif, terutama dalam menjawab kebutuhan organisasi modern yang menuntut kepemimpinan etis, partisipatif, adaptif, dan bertanggung jawab.

State of the art dalam kajian ini terletak pada upaya menghubungkan nilai budaya yang bersumber dari teks dan tradisi lokal dengan kebutuhan perilaku kepemimpinan organisasi. Gap penelitian yang digunakan bukan berarti nilai lokal belum pernah dikaji, tetapi masih terdapat kebutuhan untuk merumuskan bagaimana nilai tersebut dapat dibaca sebagai komponen model kepemimpinan yang lebih operasional. Kebaruan artikel ini berada pada penyusunan sintesis nilai kepemimpinan Minangkabau dan Bugis melalui empat dimensi, yaitu orientasi moral, proses pengambilan keputusan, hubungan pemimpin dengan anggota atau masyarakat, dan tanggung jawab terhadap kepentingan bersama. Kerangka tersebut digunakan untuk menjelaskan bagaimana kearifan lokal dapat menjadi sumber pembelajaran kepemimpinan tanpa mengabaikan perubahan sosial.

Relevansi kajian ini juga didukung oleh penelitian mutakhir. Dwiyama (2024), misalnya, menemukan bahwa nilai pappaseng seperti lempu, acca, sitinaja, getteng, dan reso dapat diintegrasikan dalam kepemimpinan sekolah berbasis manajemen sekolah. Penelitian Lepir dan Ismanto (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal dapat dipahami melalui karakter kepemimpinan yang sesuai dengan konteks budaya setempat. Di sisi lain, penelitian tentang kepemimpinan berbasis siri' menunjukkan bahwa nilai lokal dapat hadir dalam pengambilan keputusan dan pelayanan publik (Al Ikhsan et al., 2022). Dengan demikian, pembahasan kearifan lokal perlu diarahkan dari sekadar pelestarian nilai menuju penerjemahan nilai menjadi perilaku kepemimpinan yang relevan.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini bertujuan menganalisis model kepemimpinan berbasis kearifan lokal pada masyarakat Minangkabau dan Bugis, mengidentifikasi nilai utama yang membentuk karakter pemimpin, membandingkan orientasi kepemimpinan kedua tradisi, serta menjelaskan relevansinya bagi organisasi modern. Pertanyaan utama kajian adalah bagaimana nilai lokal Minangkabau dan Bugis membentuk konsep kepemimpinan, apa persamaan dan perbedaannya, dan bagaimana nilai tersebut dapat diterjemahkan ke dalam praktik organisasi kontemporer. Pembahasan diharapkan memberikan kontribusi konseptual bagi pembelajaran mata kuliah Kepemimpinan sekaligus memperlihatkan bahwa sumber pengetahuan kepemimpinan Indonesia dapat dikembangkan dari pengalaman budaya masyarakatnya sendiri.

2. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam artikel adalah analisis wacana budaya dengan sumber data berupa nilai, konsep, istilah, dan narasi budaya Minangkabau dan Bugis. Unit analisisnya berupa wacana yang berkaitan dengan konsep kepemimpinan, seperti duduak samo randah, tagak samo tinggi dan siri' na pacce. Tahapan analisis dilakukan dengan mengidentifikasi nilai budaya, menafsirkan maknanya dalam konteks kepemimpinan, kemudian membandingkan konsep kepemimpinan dari kedua budaya tersebut. Artikel menggunakan analisis wacana budaya, karena pembahasannya berfokus pada bagaimana bahasa, nilai, simbol, pepatah, dan praktik budaya Minangkabau dan Bugis membentuk konsep kepemimpinan. Artikel tidak secara jelas menyebutkan penggunaan Analisis Wacana Kritis Fairclough maupun pendekatan Foucault. Pendekatan tersebut dipilih karena objek kajian berupa peribahasa, petatah-petitih, pappaseng, dan uraian literatur yang memuat makna sosial dan normatif mengenai kepemimpinan. Analisis wacana digunakan untuk membaca hubungan antara bahasa, nilai budaya, dan konsep kepemimpinan yang muncul dalam sumber yang dikaji. Model analisis mengikuti empat tahap utama, yaitu identifikasi data yang berkaitan dengan kepemimpinan, pengelompokan data berdasarkan tema, interpretasi makna nilai dalam konteks sosial, dan sintesis relevansi nilai terhadap organisasi modern.

Sumber data berupa wacana dan nilai-nilai budaya Minangkabau dan Bugis, seperti konsep duduak samo randah, tagak samo tinggi pada budaya Minangkabau serta konsep siri' na pacce pada budaya Bugis. Data tersebut digunakan untuk melihat nilai dan karakter kepemimpinan yang berkembang dalam kedua budaya. Sumber data terdiri atas literatur mengenai kearifan lokal Minangkabau dan Bugis serta penelitian ilmiah yang membahas kepemimpinan berbasis budaya. Sumber primer konseptual yang menjadi dasar kajian adalah peribahasa dan petuah adat yang dibahas dalam literatur, sedangkan artikel ilmiah mutakhir digunakan untuk menguji relevansi nilai tersebut dalam konteks organisasi, pemerintahan, pendidikan, dan komunikasi kepemimpinan. Penelitian terdahulu mengenai tata kelola nagari, kepemimpinan Bugis di sekolah, komunikasi etis dalam tradisi Lontara, serta kepemimpinan berbasis kearifan lokal digunakan sebagai pembanding.

Unit analisisnya adalah ungkapan, istilah, konsep, nilai, dan narasi budaya yang berkaitan dengan kepemimpinan dalam masyarakat Minangkabau dan Bugis. Contohnya adalah konsep kesetaraan dan musyawarah pada budaya Minangkabau serta siri' na pacce pada budaya Bugis. Unit analisis berupa nilai dan prinsip kepemimpinan yang berulang dalam sumber, bukan individu pemimpin tertentu. Pada tradisi Minangkabau, perhatian diarahkan pada musyawarah, mufakat, keadilan, kebijaksanaan, kehati-hatian, kerja keras, keberanian, dan tanggung jawab kolektif. Pada tradisi Bugis, unit analisis mencakup lempu, acca, getteng, warani, ada tongeng, assitinajang, serta nilai kepedulian terhadap masyarakat. Selanjutnya, kedua kelompok nilai dibandingkan berdasarkan fungsi kepemimpinannya dalam proses pengambilan keputusan, hubungan sosial, komunikasi, integritas, dan tanggung jawab.

Tahapan Interpretasi Data, analisis dilakukan dengan mengidentifikasi nilai atau konsep budaya yang berkaitan dengan kepemimpinan, menafsirkan makna dari nilai tersebut, kemudian membandingkan konsep kepemimpinan Minangkabau dan Bugis untuk melihat persamaan dan perbedaannya. Nilai yang muncul dalam artikel sumber dibandingkan dengan hasil penelitian ilmiah yang lebih baru untuk melihat konsistensi makna dan bentuk penerapannya. Penelitian Adnan et al. (2021), misalnya, digunakan untuk memperkuat pembacaan mengenai kepemimpinan dan konsensus dalam tata kelola nagari, sedangkan penelitian Dwiyama (2024) dan Said et al. (2024) digunakan untuk melihat penerapan dan pemaknaan nilai kepemimpinan Bugis dalam konteks kontemporer. Dengan cara tersebut, analisis tidak hanya berhenti pada deskripsi budaya, tetapi juga menilai relevansi organisasionalnya secara konseptual.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Model Kepemimpinan Minangkabau

Kepemimpinan Minangkabau berkembang dalam lingkungan sosial yang menempatkan adat sebagai salah satu dasar pengaturan hubungan masyarakat. Artikel sumber menjelaskan dua pola tradisional, yaitu Laras Bodi Caniago dan Laras Koto Piliang. Koto Piliang lebih menonjolkan pola keputusan dari atas ke bawah, sedangkan Bodi Caniago lebih menonjolkan pola dari bawah ke atas. Walaupun berbeda dalam struktur, keduanya tidak meniadakan musyawarah sebagai mekanisme penting untuk mencapai kesepakatan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak harus dipahami hanya sebagai pilihan antara hierarki dan partisipasi, tetapi sebagai pengaturan hubungan kewenangan yang tetap menyediakan ruang deliberasi.

Nilai musyawarah menjadi salah satu unsur penting dalam model kepemimpinan Minangkabau. Pemimpin tidak hanya dituntut mengambil keputusan, tetapi juga mempertimbangkan kepentingan berbagai pihak dan menghindari konflik yang tidak perlu. Dalam konteks organisasi, prinsip tersebut dapat diterjemahkan menjadi proses konsultasi sebelum keputusan strategis, forum penyampaian pendapat, dan mekanisme penyelesaian perbedaan secara terbuka. Penelitian Adnan et al. (2021) memperlihatkan bahwa kepemimpinan Tigo Tungku Sajarangan, kerja sama, dan kesepakatan konsensus dapat diintegrasikan dalam tata kelola nagari. Artinya, nilai lokal memiliki kemungkinan diterapkan sebagai mekanisme tata kelola, bukan hanya sebagai semboyan budaya.

Keadilan juga menempati posisi penting. Pemimpin ideal tidak hanya dinilai dari kemampuan mencapai hasil, tetapi dari cara hasil tersebut dicapai dan bagaimana keputusan memengaruhi anggota. Prinsip ini berhubungan dengan nilai patuik atau kepatutan dan timbang raso yang dibahas dalam kajian nilai budaya Minangkabau. Moeis et al. (2022) menunjukkan bahwa pepatah adat mengandung nilai komitmen moral, keterbukaan, dan keadilan dalam hubungan sosial. Dalam organisasi, prinsip tersebut dapat diwujudkan melalui distribusi tugas yang proporsional, kriteria penilaian yang transparan, dan perlakuan yang konsisten terhadap anggota.

Karakter pemimpin Minangkabau dalam artikel sumber mencakup keuletan, keadilan, kreativitas, kerja keras, kearifan, kebijaksanaan, kesopanan, kesetiaan, kewaspadaan, keberanian, kesabaran, disiplin, dan harga diri. Daftar tersebut memperlihatkan bahwa kompetensi pemimpin tidak hanya bersifat teknis. Kepemimpinan juga memerlukan pengendalian diri dan kemampuan menjaga martabat hubungan sosial. Dalam organisasi modern, karakter tersebut dapat dikaitkan dengan integritas, ketahanan menghadapi tekanan, kecakapan memecahkan masalah, serta kemampuan mempertahankan hubungan kerja yang sehat.

Kajian terbaru mengenai filosofi kepemimpinan Minangkabau juga menempatkan hubungan antara adat, agama, dan otoritas sosial sebagai unsur penting. Hakim et al. (2025) membahas filosofi kepemimpinan Minangkabau melalui integrasi nilai Islam, prinsip adat, dan peran intelektual dalam membentuk legitimasi dan keadilan. Temuan ini memperlihatkan bahwa model kepemimpinan Minangkabau bersifat dinamis. Nilai lama tidak sekadar dipertahankan, tetapi terus dinegosiasikan dengan kebutuhan masyarakat yang berubah. Karena itu, penerapan kearifan lokal dalam organisasi modern perlu mengutamakan nilai dasarnya, bukan menyalin struktur sosial tradisional secara mentah.

3.2. Model Kepemimpinan Bugis

Model kepemimpinan Bugis banyak direpresentasikan melalui pappaseng, yaitu pesan atau nasihat yang diwariskan oleh generasi terdahulu dan kemudian dihimpun dalam tradisi lontara. Dalam artikel sumber, pemimpin yang dapat memperbaiki negeri digambarkan harus memiliki sifat jujur, pandai, berani, dan pemurah. Pemimpin juga dituntut memahami adat, hukum, serta tujuan penyelenggaraan kehidupan bersama. Dengan demikian, kepemimpinan Bugis menggabungkan kualitas personal dengan tanggung jawab sosial.

Nilai lempu atau kejujuran merupakan fondasi yang menempatkan integritas sebagai syarat kepemimpinan. Kejujuran bukan hanya persoalan tidak berbohong, tetapi juga konsistensi antara perkataan, keputusan, dan tindakan. Dalam organisasi, lempu dapat diterjemahkan sebagai transparansi informasi, penghindaran konflik kepentingan, kejujuran dalam evaluasi, serta kesediaan mengakui kesalahan. Penelitian Dwiyama (2024) menunjukkan bahwa nilai lempu, acca, sitinaja, getteng, dan reso digunakan sebagai fokus dalam implementasi kepemimpinan berbasis kearifan lokal Bugis pada manajemen berbasis sekolah.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Nilai acca merujuk pada kecakapan atau kecerdasan yang memungkinkan pemimpin memahami masalah dan memilih tindakan yang tepat. Pemimpin tidak cukup hanya memiliki niat baik. Ia perlu memiliki pengetahuan, kemampuan membaca situasi, dan kecakapan dalam menyelesaikan persoalan. Nilai ini penting bagi organisasi modern yang menghadapi perubahan teknologi, ketidakpastian, dan kebutuhan pengambilan keputusan berbasis informasi. Dalam perspektif ini, kecerdasan kepemimpinan tidak berdiri sendiri, tetapi harus dikombinasikan dengan integritas.

Nilai getteng menunjukkan keteguhan atau konsistensi dalam memegang prinsip. Keteguhan dibutuhkan agar pemimpin tidak mudah berubah karena tekanan kepentingan jangka pendek. Namun, keteguhan tidak berarti keras kepala. Jika ditempatkan bersama nilai acca dan assitinajang, keteguhan perlu berjalan dengan pertimbangan yang rasional dan kepatutan. Nilai warani atau keberanian melengkapi unsur tersebut karena pemimpin sering kali harus mengambil keputusan yang memiliki risiko. Sementara itu, ada tongeng menekankan pentingnya perkataan yang benar, sehingga komunikasi pemimpin tidak dipisahkan dari tanggung jawab moral.

Penelitian Said et al. (2024) terhadap tradisi Lontara Bugis mengidentifikasi prinsip komunikasi etis yang menekankan niat luhur, kecerdasan, kejujuran, keberanian, dan keteguhan prinsip. Temuan ini penting karena memperlihatkan bahwa komunikasi bukan sekadar keterampilan menyampaikan instruksi. Cara pemimpin berbicara dapat menjadi bagian dari legitimasi kepemimpinan. Dalam organisasi, komunikasi etis dapat berupa pemberian informasi yang tidak menyesatkan, penyampaian kritik tanpa merendahkan, serta kemampuan menjelaskan alasan di balik keputusan.

Nilai assitinajang atau kepatutan memberikan batas etis terhadap penggunaan kewenangan. Seorang pemimpin memiliki kekuasaan untuk memutuskan, tetapi keputusan tersebut harus sesuai dengan tempat, keadaan, aturan, dan kepentingan pihak yang terdampak. Nilai ini relevan dengan prinsip tata kelola karena mencegah kepemimpinan berubah menjadi penggunaan kewenangan secara sewenang-wenang. Penelitian mengenai siri' dalam kebijakan publik juga menunjukkan bahwa nilai lokal dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan pelayanan pemerintahan (Al Ikhsan et al., 2022).

Tabel 1. Perbandingan nilai kepemimpinan Minangkabau dan Bugis

Dimensi	Minangkabau	Bugis
Integritas dan moral	Keadilan, kebijaksanaan, kesopanan, harga diri	Lempu, ada tongeng, keteguhan prinsip
Pengambilan keputusan	Musyawarah, mufakat, pertimbangan bersama	Acca, assitinajang, keberanian mengambil keputusan
Relasi sosial	Timbang raso, harmoni, tanggung jawab kolektif	Kepedulian terhadap masyarakat, siri', kepatutan
Karakter pemimpin	Ulet, sabar, disiplin, berani, waspada	Jujur, cakap, berani, teguh, pekerja keras
Relevansi organisasi	Partisipasi, keadilan prosedural, penyelesaian konflik	Komunikasi etis, akuntabilitas, konsistensi, pelayanan

3.3. Persamaan dan Perbedaan Model Kepemimpinan

Perbandingan budaya Minangkabau dan Bugis dalam artikel dapat diperjelas melalui persamaan dan perbedaannya. Persamaannya, kedua budaya sama-sama menempatkan nilai moral, tanggung jawab, dan hubungan sosial sebagai bagian penting dalam kepemimpinan. Perbedaannya, budaya Minangkabau lebih menekankan musyawarah, mufakat, adat, dan keseimbangan sosial, sedangkan budaya Bugis lebih menekankan siri' na pacce, yaitu kehormatan, harga diri, keberanian, solidaritas, dan kepedulian terhadap sesama. Perbedaannya terlihat pada mekanisme dan bahasa nilai yang lebih dominan. Tradisi Minangkabau lebih jelas menonjolkan musyawarah, mufakat, keseimbangan hubungan, dan struktur adat yang memberi ruang pada proses deliberatif. Tradisi Bugis lebih kuat menampilkan seperangkat karakter personal yang harus dimiliki pemimpin, seperti lempu, acca, getteng, dan warani, serta aturan kepatutan dalam menggunakan kewenangan. Perbedaan ini tidak perlu dipahami sebagai pertentangan. Keduanya dapat dilihat sebagai dua jalur pembentukan kepemimpinan: Minangkabau memberi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

penekanan pada proses relasional dan konsensus, sedangkan Bugis memberikan penekanan kuat pada integritas dan kualitas pribadi pemimpin.

Penelitian tentang budaya organisasi berbasis kearifan lokal juga menunjukkan bahwa nilai budaya dapat membentuk karakter organisasi melalui etos kerja, hubungan sosial, dan pola kepemimpinan (Junaris et al., 2022). Hal ini menguatkan gagasan bahwa nilai lokal sebaiknya diterjemahkan menjadi kebiasaan organisasi. Misalnya, musyawarah tidak cukup disebut dalam slogan organisasi jika keputusan tetap dibuat tanpa mendengar anggota. Demikian pula, kejujuran tidak cukup menjadi nilai yang ditempel di dinding apabila informasi penting tidak dibuka kepada anggota. Dengan demikian, ukuran keberhasilan penerapan kearifan lokal terletak pada konsistensi antara nilai yang dinyatakan dan perilaku yang dilakukan.

3.4. Penerapan dalam Organisasi Modern

Hasil analisis memperlihatkan setidaknya lima area penerapan. Pertama, pengambilan keputusan. Nilai musyawarah Minangkabau dapat diterapkan melalui forum konsultasi, rapat partisipatif, dan mekanisme penyampaian keberatan sebelum keputusan final. Nilai acca dan assitinajang dalam tradisi Bugis dapat digunakan sebagai prinsip bahwa keputusan harus didukung pengetahuan yang memadai dan pertimbangan kepatutan. Kombinasi tersebut menghasilkan pola keputusan yang tidak hanya partisipatif tetapi juga berbasis pertimbangan.

Kedua, komunikasi kepemimpinan. Nilai ada tongeng dan lempu menegaskan bahwa komunikasi pemimpin harus dapat dipercaya. Organisasi dapat menerjemahkannya melalui keterbukaan mengenai tujuan, alasan keputusan, batas kewenangan, dan evaluasi kinerja. Penelitian Nuriman et al. (2023) menunjukkan bahwa penggunaan bahasa dan budaya lokal dapat menjadi strategi komunikasi pemimpin informal dalam menjembatani kepentingan organisasi dengan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas komunikasi sangat dipengaruhi kemampuan pemimpin memahami konteks sosial penerima pesan.

Ketiga, pengelolaan konflik. Musyawarah, kesabaran, dan kemampuan menghindari kekerasan yang ditonjolkan dalam nilai Minangkabau dapat menjadi prinsip penyelesaian konflik berbasis dialog. Pada tradisi Bugis, keteguhan prinsip perlu dipadukan dengan kepatutan agar penyelesaian konflik tidak berubah menjadi tindakan represif. Organisasi dapat membangun prosedur penyelesaian konflik yang memberikan ruang bagi pihak yang berbeda untuk menyampaikan alasan, kemudian menentukan solusi berdasarkan aturan dan kepentingan bersama.

Keempat, akuntabilitas dan integritas. Nilai lempu, getteng, serta keadilan dalam tradisi Minangkabau dapat diterjemahkan ke dalam standar perilaku, pengawasan, dan evaluasi yang jelas. Pemimpin perlu dapat menjelaskan alasan penggunaan sumber daya dan menerima evaluasi atas keputusan yang dibuat. Penelitian mengenai kepemimpinan berbasis kearifan lokal menunjukkan bahwa integrasi nilai lokal dapat memperkuat disiplin, akuntabilitas, dan rasa memiliki dalam organisasi, walaupun penerapannya menghadapi tantangan perubahan generasi dan institusi.

Kelima, pengembangan budaya organisasi. Hermawan et al. (2024) dan Abidah et al. (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berakar pada kearifan lokal dapat diposisikan sebagai bagian dari pengembangan kepemimpinan berbasis komunitas. Dalam organisasi, budaya tersebut dapat dibangun melalui orientasi anggota baru, pelatihan, contoh perilaku pemimpin, dan evaluasi yang mengukur bukan hanya target kerja tetapi juga cara target dicapai. Pendekatan ini membantu organisasi menghindari kesenjangan antara nilai yang diklaim dan perilaku aktual.

Implementasi di lingkungan pendidikan juga memperlihatkan kemungkinan penerapan yang konkret. Dwiyama (2024) dan Ansar et al. (2024) menunjukkan bahwa nilai Bugis dapat diintegrasikan dalam kepemimpinan sekolah berbasis manajemen sekolah, sedangkan penelitian Aribowo et al. (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan pembelajaran berbasis budaya kearifan lokal dapat diintegrasikan dengan pembentukan karakter peserta didik. Temuan tersebut relevan bagi pendidikan kepemimpinan karena organisasi pendidikan merupakan ruang yang mempertemukan kepemimpinan, budaya, komunikasi, dan pembentukan karakter secara langsung.

Namun, penerapan kearifan lokal menghadapi risiko romantisasi budaya. Nilai lokal tidak otomatis menghasilkan kepemimpinan yang efektif hanya karena berasal dari tradisi. Artikel sumber menunjukkan bahwa penerapan nilai Minangkabau dan Bugis dalam kehidupan masyarakat masih cenderung normatif daripada sepenuhnya aplikatif. Karena itu, organisasi perlu menentukan indikator perilaku yang jelas. Musyawarah, misalnya, harus terlihat dalam

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

proses pengambilan keputusan; kejujuran harus terlihat dalam transparansi; keberanian harus terlihat dalam kesediaan menghadapi masalah; dan kepedulian harus terlihat dalam perlindungan terhadap kepentingan anggota atau masyarakat.

Risiko lain adalah penggunaan kearifan lokal secara selektif untuk membenarkan keputusan yang sebenarnya sudah ditentukan. Hal ini dapat terjadi ketika simbol budaya digunakan untuk membangun legitimasi tanpa memberikan ruang partisipasi yang nyata. Untuk menghindarinya, nilai lokal harus ditempatkan dalam mekanisme akuntabilitas yang dapat diperiksa. Prinsip budaya harus menjadi dasar perilaku, bukan sekadar ornamen komunikasi organisasi.

Pada akhirnya, penerapan model kepemimpinan berbasis kearifan lokal tidak berarti organisasi harus kembali kepada struktur tradisional. Yang dipertahankan adalah nilai yang masih relevan, sedangkan bentuk organisasionalnya dapat menyesuaikan hukum, teknologi, kebutuhan profesional, dan karakter anggota. Pendekatan semacam ini sejalan dengan penelitian tentang kepemimpinan lokal di berbagai daerah Indonesia yang menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan berbasis budaya bergantung pada kemampuan menghubungkan nilai lokal dengan kebutuhan institusi modern (Lepir & Ismanto, 2024; Suranto & Darumurti, 2024).

3.5. Sintesis Model Kepemimpinan Berbasis Kearifan Lokal

Berdasarkan keseluruhan analisis, model kepemimpinan berbasis kearifan lokal Minangkabau dan Bugis dapat dirumuskan sebagai kepemimpinan yang menggabungkan integritas pribadi, partisipasi dalam pengambilan keputusan, kepatutan dalam penggunaan kewenangan, komunikasi etis, dan tanggung jawab sosial. Integritas pribadi terutama terlihat dalam kejujuran, konsistensi, keberanian, dan kemampuan menjaga martabat. Partisipasi terlihat dalam musyawarah dan kesediaan mendengar pihak lain. Kepatutan berfungsi sebagai pengendali penggunaan kekuasaan. Komunikasi etis menjaga kepercayaan, sedangkan tanggung jawab sosial memastikan keputusan tidak hanya menguntungkan pemimpin atau kelompok tertentu.

Model tersebut dapat digambarkan sebagai hubungan berlapis. Lapisan pertama adalah karakter, yang menjadi dasar perilaku pemimpin. Lapisan kedua adalah proses, yaitu bagaimana pemimpin berkomunikasi dan mengambil keputusan. Lapisan ketiga adalah hubungan, yaitu bagaimana pemimpin memperlakukan anggota dan masyarakat. Lapisan keempat adalah hasil, yaitu terciptanya keputusan yang dapat dipertanggungjawabkan, hubungan organisasi yang sehat, dan keberlanjutan tujuan bersama. Minangkabau memberikan kontribusi kuat pada dimensi proses dan relasi melalui musyawarah serta keseimbangan, sedangkan Bugis memberikan kontribusi kuat pada dimensi karakter dan etika melalui lempu, acca, getteng, warani, ada tongeng, dan assitinajang.

Sintesis ini juga menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis kearifan lokal dapat menjadi alternatif pendekatan kontekstual dalam pendidikan kepemimpinan. Mahasiswa dan calon pemimpin dapat mempelajari teori kepemimpinan modern sekaligus menguji konsep tersebut melalui pengalaman budaya Indonesia. Pendekatan tersebut membantu mengembangkan kepemimpinan yang tidak terlepas dari konteks sosial. Namun, penelitian lanjutan tetap diperlukan untuk menguji model ini secara empiris pada organisasi tertentu, termasuk mengembangkan instrumen pengukuran dan mengamati hubungan antara nilai lokal, perilaku pemimpin, serta kinerja organisasi.

3.6. Implikasi bagi Pengembangan Kompetensi Kepemimpinan

Sintesis nilai Minangkabau dan Bugis mempunyai implikasi langsung terhadap pengembangan kompetensi kepemimpinan. Pertama, pendidikan kepemimpinan perlu memperluas sumber belajar dari teori universal menuju studi kasus yang berasal dari konteks budaya Indonesia. Mahasiswa tidak hanya mempelajari konsep kepemimpinan partisipatif, etis, atau transformasional dalam bentuk definisi, tetapi juga dapat menelusuri bagaimana musyawarah, kepatutan, kejujuran, keberanian, dan tanggung jawab telah dirumuskan dalam pengalaman sosial masyarakat. Pendekatan tersebut membuat pembelajaran lebih kontekstual karena peserta didik dapat menghubungkan teori dengan nilai yang mereka temui dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian Aribowo et al. (2023) menunjukkan bahwa integrasi budaya lokal dalam kepemimpinan pembelajaran dapat digunakan untuk mendukung pembentukan karakter. Dengan demikian, kearifan lokal dapat ditempatkan sebagai bahan refleksi untuk memahami perilaku pemimpin, bukan sebagai materi budaya yang berdiri sendiri.

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Kedua, organisasi dapat menggunakan nilai lokal sebagai dasar penyusunan kompetensi perilaku pemimpin. Misalnya, nilai lempu dapat diterjemahkan menjadi indikator transparansi dan kejujuran dalam pelaporan; getteng menjadi konsistensi terhadap aturan; acca menjadi kemampuan memahami masalah dan menggunakan informasi; musyawarah menjadi kemampuan melibatkan pihak yang relevan; dan timbang raso menjadi kemampuan mempertimbangkan dampak keputusan terhadap orang lain. Cara ini membuat kearifan lokal lebih mudah dievaluasi karena nilai abstrak diterjemahkan menjadi perilaku yang dapat diamati. Prinsip serupa dapat diterapkan dalam rekrutmen, orientasi pegawai, pelatihan kepemimpinan, penilaian kinerja, dan pemberian umpan balik.

Ketiga, model kepemimpinan berbasis kearifan lokal dapat memperkuat legitimasi sosial apabila diterapkan secara inklusif. Nilai budaya tidak boleh digunakan untuk membatasi partisipasi berdasarkan asal-usul, status, gender, atau kedekatan dengan kelompok tertentu. Prinsip yang diambil harus dipilih berdasarkan relevansinya terhadap tujuan organisasi dan kesesuaiannya dengan aturan yang berlaku. Hal ini penting karena organisasi modern terdiri atas anggota dengan latar belakang yang beragam. Penelitian mengenai kepemimpinan berbasis kearifan lokal di berbagai konteks menunjukkan bahwa nilai lokal dapat membantu membangun hubungan, komunikasi, dan rasa memiliki, tetapi penerapannya perlu disesuaikan dengan perubahan sosial dan kelembagaan (Hermawan et al., 2024; Suranto & Darumurti, 2024).

Keempat, terdapat kebutuhan untuk menguji model ini secara empiris. Analisis wacana memberikan dasar konseptual, tetapi belum cukup untuk menentukan seberapa kuat nilai tertentu memengaruhi perilaku pemimpin atau kinerja organisasi. Penelitian berikutnya dapat menggunakan wawancara, observasi, survei, atau studi kasus komparatif pada organisasi pendidikan, pemerintahan, maupun perusahaan. Instrumen penelitian dapat dikembangkan berdasarkan dimensi integritas, partisipasi, kepatutan, komunikasi etis, dan tanggung jawab sosial yang ditemukan dalam kajian ini. Pengujian tersebut penting agar model kepemimpinan berbasis kearifan lokal tidak berhenti sebagai kumpulan nilai normatif, melainkan berkembang menjadi kerangka yang dapat digunakan untuk pelatihan, evaluasi, dan pengembangan kepemimpinan.

3.7. Batasan dan Arah Pengembangan Kajian

Kajian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan ketika hasilnya digunakan sebagai dasar pengembangan model kepemimpinan. Pertama, analisis berangkat dari sumber literatur dan wacana budaya sehingga hasil yang diperoleh terutama bersifat konseptual. Nilai yang ditemukan menggambarkan prinsip ideal sebagaimana ditampilkan dalam peribahasa, petuah, dan penelitian terdahulu, tetapi tidak secara otomatis menggambarkan perilaku seluruh individu Minangkabau atau Bugis pada masa kini. Perbedaan generasi, pendidikan, lingkungan kerja, mobilitas sosial, dan perubahan kelembagaan dapat memengaruhi cara nilai tersebut dipahami dan diterapkan. Karena itu, istilah "model kepemimpinan Minangkabau" dan "model kepemimpinan Bugis" dalam artikel ini dipahami sebagai konstruksi nilai yang ditemukan dalam sumber, bukan sebagai gambaran tunggal tentang semua pemimpin dari kedua komunitas.

Kedua, kearifan lokal bersifat kontekstual. Nilai yang efektif dalam masyarakat tradisional belum tentu dapat dipindahkan secara langsung ke organisasi modern yang memiliki struktur formal, regulasi, teknologi, dan anggota yang heterogen. Penelitian tentang kepemimpinan lokal menunjukkan bahwa adaptasi menjadi unsur penting. Nilai yang dipertahankan adalah prinsip dasarnya, sedangkan bentuk penerapannya dapat berubah. Musyawarah, misalnya, dapat diterapkan dalam rapat partisipatif atau konsultasi digital. Kepatutan dapat diterjemahkan ke dalam prosedur pengambilan keputusan dan pengendalian konflik kepentingan. Dengan demikian, adaptasi tidak berarti menghilangkan nilai budaya, tetapi mengubah bentuk praktiknya agar sesuai dengan lingkungan organisasi.

Ketiga, terdapat kebutuhan untuk membedakan antara nilai budaya dan klaim efektivitas organisasi. Sebuah nilai dapat dianggap baik secara normatif, tetapi efektivitas penerapannya tetap perlu diuji berdasarkan indikator organisasi. Pemimpin yang mengutamakan musyawarah, misalnya, perlu tetap mampu mencapai keputusan dalam batas waktu yang diperlukan. Demikian pula, pemimpin yang sangat teguh pada prinsip perlu tetap mampu menerima informasi baru. Dari perspektif ini, hasil kajian mengarah pada gagasan bahwa kepemimpinan yang kontekstual bukan sekadar mengumpulkan sebanyak mungkin nilai positif, tetapi menyusun keseimbangan antar-nilai. Integritas perlu berjalan bersama kompetensi, partisipasi perlu berjalan bersama ketegasan, dan kepedulian perlu berjalan bersama akuntabilitas.

Keempat, pengembangan model dapat diarahkan pada penyusunan indikator perilaku yang dapat diuji. Dimensi integritas dapat diukur melalui konsistensi antara ucapan dan tindakan serta keterbukaan informasi. Dimensi

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

partisipasi dapat diamati melalui keterlibatan anggota dalam proses keputusan. Dimensi kepatutan dapat dilihat dari kemampuan pemimpin mempertimbangkan aturan, dampak, dan kepentingan pihak yang berbeda. Dimensi komunikasi etis dapat dinilai melalui kejelasan, kejujuran, dan penghormatan dalam penyampaian pesan. Sementara itu, tanggung jawab sosial dapat diamati melalui perhatian pemimpin terhadap dampak keputusan bagi anggota dan masyarakat. Kerangka semacam ini dapat menjadi jembatan antara kajian budaya dan penelitian kepemimpinan empiris.

Kelima, konteks pendidikan memiliki posisi strategis untuk mengembangkan model tersebut. Mata kuliah Kepemimpinan dapat menggunakan peribahasa dan pappaseng sebagai bahan analisis kasus, kemudian meminta mahasiswa membandingkannya dengan teori kepemimpinan yang dipelajari. Mahasiswa dapat mengidentifikasi nilai, menafsirkan maknanya, dan merancang contoh perilaku organisasi yang sesuai. Proses ini membantu mahasiswa memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya persoalan jabatan, tetapi juga persoalan bagaimana seseorang menggunakan kewenangan, berkomunikasi, mengambil keputusan, dan mempertanggungjawabkan tindakannya. Pendekatan pembelajaran tersebut juga sejalan dengan penelitian yang menempatkan kearifan lokal sebagai sumber pembentukan karakter dan kompetensi kepemimpinan.

Secara keseluruhan, batasan tersebut tidak mengurangi kegunaan kajian, tetapi menentukan cara hasilnya perlu dibaca. Artikel ini menawarkan kerangka konseptual yang menghubungkan kearifan lokal dengan praktik kepemimpinan, bukan instrumen pengukuran final. Pengembangan selanjutnya dapat dilakukan melalui penelitian lapangan pada organisasi yang memiliki anggota atau pemimpin dari latar Minangkabau dan Bugis, kemudian dibandingkan dengan organisasi lain yang menggunakan nilai budaya berbeda. Dengan penelitian seperti itu, hubungan antara nilai, perilaku kepemimpinan, budaya organisasi, dan hasil kerja dapat diuji secara lebih sistematis.

4. Kesimpulan

Analisis menunjukkan bahwa kearifan lokal Minangkabau dan Bugis mengandung konsep kepemimpinan yang dapat dibaca secara relevan dalam konteks organisasi modern. Kepemimpinan Minangkabau menonjolkan musyawarah, mufakat, keadilan, kebijaksanaan, kehati-hatian, kerja keras, keberanian, disiplin, dan tanggung jawab kolektif. Kepemimpinan Bugis menekankan lempu, acca, getteng, warani, ada tongeng, assitinajang, serta kepedulian terhadap kepentingan masyarakat. Persamaan utama kedua tradisi terletak pada penempatan moralitas, integritas, tanggung jawab, dan hubungan sosial sebagai dasar kepemimpinan. Perbedaannya lebih terlihat pada penekanan: Minangkabau lebih kuat pada proses deliberatif dan keseimbangan relasi, sedangkan Bugis lebih kuat pada kualitas personal dan etika penggunaan kewenangan. Dalam organisasi modern, nilai tersebut dapat diterjemahkan ke dalam pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi yang jujur, penyelesaian konflik secara dialogis, akuntabilitas, dan penguatan budaya organisasi. Penerapannya perlu dilakukan secara substantif melalui perilaku dan mekanisme organisasi, bukan hanya melalui simbol budaya. Dengan demikian, kearifan lokal dapat menjadi sumber pembelajaran kepemimpinan yang kontekstual sekaligus tetap terbuka terhadap perkembangan sosial dan tuntutan organisasi modern.

Referensi

1. Abidah, A., Harun, M., Fitrah, R., Lukmannulhaqim, L., & Hefniy, H. (2024). “Emun Berangkat”: Exploring teamwork in organizations through local wisdom narratives. Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 8(3). https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v8i3.7602
2. Adnan, M. F., Syamsir, S., Alhadi, Z., Malau, H., Widesma, A. V., & Maani, K. D. (2021). Integration of local wisdom values in realizing good nagari governance. Jurnal Ilmu Sosial, 21(1), 39–56. https://doi.org/10.14710/jis.21.1.2022.39-56
3. Al Ikhsan, M., Ilham, M., & Teguh, P. (2022). Local wisdom-based leadership: A study on Siri’ value in public policy making. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa, 7(2), 109–120. https://doi.org/10.33701/jipsk.v7i2.2864
4. Ansar, A., Marzuki, K., & Restani, A. (2024). Implementation of principal leadership based on Bugis local wisdom values at SMA Negeri 1 Wajo. In Proceedings of the 2nd International Conference of Science and Technology in Elementary Education. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-210-1_4
5. Aribowo, A. N., Nugroho, T., Wahono, J., Fauziah, R. S., & Lestari, S. O. (2023). Kepemimpinan pembelajaran guru berbasis budaya kearifan lokal dalam menumbuhkan profil pelajar Pancasila pada SMA Islam dan umum. Ulumuddin: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman, 13(2), 327–342. https://doi.org/10.47200/ulumuddin.v13i2.2052
6. Dwiyama, F. (2024). Implementasi kepemimpinan kearifan lokal Bugis pada manajemen berbasis sekolah di Kabupaten Bone. Sipakatau: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 1(2).
7. Hakim, L., Hadi, R. T., & Ahmad, A. (2025). Minangkabau leadership philosophy: Synthesizing religion, adat, and intellectuals in the history of Islamic political thought. MIQOT: Jurnal Ilmu-ilmu Keislaman.
8. Hermawan, H., Nugroho, D. S., Afif, F., Wijayanti, A., Ahmad, A., & Valeri, M. (2024). Leadership rooted in community-based local wisdom values. Media Wisata, 22(2), 237–258. https://doi.org/10.36276/mws.v22i2.762
9. Junaris, I., Wahid, A. H., Atiqoh, D., & Rohmatun. (2022). Characteristics of organizational culture based on local wisdom. Al-Tanzim:

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6(2). https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i2.3298
10. Lepir, P. R., & Ismanto, B. (2024). Kepemimpinan yang efektif berbasis kearifan lokal. Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 14(3), 255–264. https://doi.org/10.24246/j.js.2024.v14.i3.p255-264
11. Moeis, I., Febriani, R., Sandra, I., & Pabbajah, M. (2022). Intercultural values in local wisdom: A global treasure of Minangkabau ethnic in Indonesia. Cogent Arts & Humanities, 9(1), 2116841. https://doi.org/10.1080/23311983.2022.2116841
12. Nuriman, H., Kurniasih, N., Fauzi, R., Kusnadi, A. E., & Cecep. (2023). Local wisdom as informal leaders' communication strategy in rural areas: An Indonesian case. In Proceedings of the Conference on Digital Humanities 2022, 217–237. https://doi.org/10.2991/978-2-494069-69-5_19
13. Robbie, R. I., Saputra, A. R., & Afifah, Y. N. (2021). Acculturation coalesce between Islamic leadership with Minangkabau local wisdom. KARSA Journal of Social and Islamic Culture, 29(1), 128–151. https://doi.org/10.19105/karsa.v29i1.4293
14. Sahertian, P., Jawas, U., & Kodrat, D. S. (2022). Pengembangan kualitas dan keunggulan kepemimpinan dalam organisasi: Peran moderasi nilai-nilai kearifan lokal. Jurnal Ekonomi Modernisasi, 18(2), 149–168. https://doi.org/10.21067/jem.v18i2.7314
15. Said, M., Agustina, A., Oktaviani, N., Salsanabilla, S., & Arafah, B. (2024). Exploring ethical communication principles for outstanding leadership in Bugis Lontara tradition: Indonesia's local wisdom. Evolutionary Studies in Imaginative Culture, 8(2), 756–771. https://doi.org/10.70082/esiculture.vi.2454
16. Suranto, S., & Darumurti, A. (2024). Local wisdom-based policy innovation in Indonesia during 2018–2021. Journal of Governance and Public Policy, 11(1), 60–70. https://doi.org/10.18196/jgpp.v11i1.16920

DOI: https://doi.org/10.69693/ijmst.v5i1.14239
Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)