

MODEL KEPEMIMPINAN WISE-PTS UNTUK MENINGKATKAN MUTU PERGURUAN TINGGI SWASTA

Irwan Halid
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
irwanhalid@umgo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengembangkan model konseptual *WISE-PTS* (*Wisdom, Integrity, Socio-Cultural Embedment, Execution*) sebagai alternatif kepemimpinan berbasis kebijaksanaan untuk memperkuat mutu dan daya saing PTS. Perguruan tinggi swasta (PTS) di bawah koordinasi LLDIKTI Wilayah XVI menghadapi tantangan kompleks dalam tata kelola kelembagaan dan peningkatan mutu akibat keterbatasan sumber daya manusia, disparitas kapasitas institusional, serta tuntutan regulasi yang semakin tinggi. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif-konseptual dengan analisis literatur sistematis dan data sekunder dari *Statistik Pendidikan Tinggi* Kemendikbudristek (2022-2024) dan *Dashboard LLDIKTI XVI* (2025). Hasil menunjukkan bahwa model kepemimpinan transaksional dan transformasional belum mampu menjawab kebutuhan adaptif institusi yang beragam. *WISE-PTS* menekankan integrasi kebijaksanaan moral, nilai budaya lokal, integritas kelembagaan, dan kemampuan eksekusi strategis untuk menghasilkan kepemimpinan yang reflektif, etis, dan efektif. Penerapan model ini berimplikasi pada penguatan tata kelola akademik, budaya mutu berkelanjutan, serta peningkatan kredibilitas dan akuntabilitas institusi.

Kata Kunci: Kepemimpinan Berbasis Kebijaksanaan, WISE-PTS, Tata Kelola PTS, Mutu Pendidikan Tinggi, LLDIKTI XVI.

ABSTRACT

This study aims to develop a conceptual model of WISE-PTS (Wisdom, Integrity, Socio-Cultural Embedment, Execution) as an alternative wisdom-based leadership framework to enhance quality assurance and institutional competitiveness. Private higher education institutions (PTS) under the coordination of LLDIKTI Region XVI face increasingly complex governance challenges due to limited human resources, institutional disparities, and rising regulatory demands. Employing a qualitative conceptual approach, the study integrates systematic literature analysis with secondary data from the Higher Education Statistics of the Ministry of Education (2022-2024) and the LLDIKTI XVI Dashboard (2025). The findings indicate that conventional transactional and transformational leadership models remain inadequate in addressing contextual and adaptive needs of private universities. The WISE-PTS model emphasizes the integration of moral wisdom, local cultural values, institutional integrity, and strategic execution capacity to build reflective, ethical, and effective leadership. The model provides theoretical and practical implications for improving academic governance, strengthening a sustainable quality culture, and enhancing the credibility and accountability of private higher education institutions.

Keywords: *Wisdom-Based Leadership, WISE-PTS Model, Private Higher Education Governance, Quality Assurance, LLDIKTI Region XVI*

PENDAHULUAN

Perguruan tinggi swasta (PTS) di Indonesia memiliki peran strategis dalam memperluas akses masyarakat terhadap pendidikan tinggi serta mendukung pemerataan kesempatan belajar di seluruh wilayah. Berdasarkan *Statistik Pendidikan Tinggi* Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) tahun 2022-2024, tercatat sekitar 4.580 institusi pendidikan tinggi beroperasi secara nasional dengan jumlah mahasiswa mencapai 8,2 juta orang dan dosen lebih dari 382 ribu (Halid & Hatu, 2022; Kemendikbudristek, 2024). Dari total tersebut, lebih dari 60% mahasiswa menempuh pendidikan di perguruan tinggi swasta, menandakan bahwa PTS menjadi tulang punggung utama dalam sistem pendidikan tinggi Indonesia. Posisi vital ini menjadikan kualitas tata kelola dan kepemimpinan di lingkungan PTS sebagai faktor determinan bagi daya saing pendidikan tinggi nasional.

Dalam konteks wilayah LLDIKTI XVI yang mencakup Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo, keberadaan 83 perguruan tinggi swasta dengan 521 program studi, 4.396 dosen, dan 92.353 mahasiswa (Dashboard LLDIKTI Wilayah XVI, 2025) menegaskan peran penting lembaga-lembaga ini dalam menyediakan layanan pendidikan tinggi di kawasan timur Indonesia (LLDIKTI Wilayah XVI, 2025; Halid & Hatu, 2022). Akan tetapi, sebagian besar PTS di wilayah ini masih menghadapi keterbatasan sumber daya manusia, terutama dalam hal jumlah dosen bergelar doktor dan jabatan fungsional tinggi seperti profesor dan lektor kepala. Selain itu, kesenjangan jumlah mahasiswa antar-PTS juga memperlihatkan adanya ketimpangan struktural antara PTS besar dan kecil, yang berimplikasi pada kapasitas tata kelola dan mutu kelembagaan.

Tantangan tersebut diperparah oleh tuntutan globalisasi pendidikan, digitalisasi sistem pelaporan akademik (*PDDikti*), serta penyesuaian terhadap *Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti)* yang terus berkembang. Banyak PTS di kawasan ini masih berfokus pada kepatuhan administratif semata, sementara aspek strategis seperti inovasi akademik, kolaborasi riset, dan penguatan budaya mutu belum menjadi prioritas utama. Dalam situasi demikian, pola kepemimpinan yang bersifat mekanistik, birokratis, dan berorientasi prosedural tidak lagi memadai untuk menghadapi dinamika perubahan dan kompleksitas tata kelola perguruan tinggi modern (Angelica dkk., 2022; Halid dkk., 2025).

Kepemimpinan di lingkungan PTS idealnya tidak hanya berfokus pada pengelolaan administratif, tetapi juga harus memiliki kebijaksanaan reflektif, kepekaan sosial, dan integritas moral dalam menghadapi berbagai dilema kelembagaan (Nurtjahjani dkk., 2020; Martinez, 2024). Menurut Jakubik, (2024) dalam *Trends in Higher*

Education, paradigma kepemimpinan pendidikan yang berlandaskan *wisdom pedagogy* mampu mengintegrasikan aspek rasionalitas, moralitas, dan sensitivitas budaya, sehingga relevan diterapkan di institusi pendidikan yang memiliki konteks sosial beragam seperti Indonesia. Dengan kata lain, pendekatan kepemimpinan berbasis kebijaksanaan (*wisdom-based leadership*) menjadi salah satu model konseptual yang menjawab tantangan multidimensi tersebut.

Sementara itu, di konteks nasional, (Nento & Abdullah, 2025a) menegaskan perlunya integrasi antara *local wisdom* dan *digital innovation* dalam pengembangan kepemimpinan pendidikan tinggi Islam. Pendekatan ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang efektif tidak dapat dilepaskan dari akar nilai budaya lokal dan adaptasi teknologi. Sejalan dengan itu, Wejang dkk., (2025) mengemukakan bahwa pemimpin pendidikan tinggi yang berorientasi transformasional harus mampu membangun kepercayaan, memotivasi sivitas akademika, dan mendorong budaya organisasi yang produktif. Ketiga pandangan tersebut menegaskan perlunya kepemimpinan yang tidak hanya menonjol dalam visi dan strategi, tetapi juga dalam pelaksanaan yang berlandaskan kebijaksanaan dan integritas (Biahimo dkk., 2025; Mokodongan dkk., 2025).

Kondisi empiris PTS di wilayah LLDIKTI XVI memperlihatkan adanya kesenjangan (GAP) antara tuntutan mutu pendidikan tinggi dan kapasitas kelembagaan aktual. Sebagian besar PTS masih berkuat dengan persoalan manajemen internal, birokrasi akademik, serta keterbatasan dalam inovasi tata kelola. Kepemimpinan yang bersifat administratif belum mampu menghasilkan *output* dan *outcome* pendidikan yang berkelanjutan (Peter G. Northouse, 2025; Biahimo & Rachman, 2023; Hasan dkk., 2025). Oleh karena itu, muncul kebutuhan mendesak untuk mengembangkan model kepemimpinan yang adaptif, kontekstual, dan berbasis nilai kebijaksanaan yang dapat menuntun perubahan institusional secara menyeluruh (Biahimo & Rachman, 2023; Mesiono, M. dkk., 2024).

Dari perspektif *policy development*, LLDIKTI sebagai lembaga pembina memiliki tanggung jawab strategis dalam memperkuat kapasitas kepemimpinan akademik di lingkungan PTS. Namun, kebijakan pembinaan yang bersifat *top-down* sering kali kurang memperhatikan konteks sosial budaya dan kapasitas lokal masing-masing institusi. Di sinilah model kepemimpinan WISE-PTS (*Wisdom, Integrity, Socio-Cultural Embedment, Execution*) menawarkan pembaruan konseptual yang dapat mengakomodasi kebutuhan spesifik PTS di wilayah timur Indonesia. Model ini tidak hanya berorientasi pada kepatuhan regulatif, tetapi juga pada pembentukan budaya mutu yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Urgensi penelitian ini terletak pada upaya menjembatani kesenjangan antara teori kepemimpinan pendidikan tinggi global dan praktik kepemimpinan lokal di lingkungan

PTS yang beragam. Secara empiris, banyak PTS yang gagal mencapai kinerja mutu karena kepemimpinan tidak mampu menyeimbangkan aspek teknokratis dengan nilai-nilai kemanusiaan dan kebijaksanaan moral (Purwanto dkk., 2020; Putra & Palenti, 2023). Dengan demikian, pengembangan model kepemimpinan berbasis kebijaksanaan tidak hanya relevan sebagai kajian teoritis, tetapi juga memiliki implikasi praktis dalam konteks peningkatan daya saing kelembagaan (Nento & Abdullah, 2025b).

Dari sisi kebaruan (*novelty*), artikel ini mengusulkan kerangka konseptual *wisdom-based leadership* yang dikombinasikan dengan pendekatan *promise delivery* dan *local wisdom*. Kebaruan utama dari model ini adalah kemampuannya mengintegrasikan kebijaksanaan reflektif, integritas moral, kepekaan sosial budaya, dan konsistensi eksekusi strategis dalam satu kerangka kepemimpinan yang holistik. Model WISE-PTS diharapkan mampu menjadi solusi alternatif terhadap persoalan kepemimpinan PTS yang selama ini terlalu berorientasi pada prosedur tanpa menumbuhkan budaya mutu dan kebijaksanaan institusional.

Olehnya, artikel ini bertujuan untuk mengembangkan dan memaparkan kerangka konseptual Model Kepemimpinan WISE-PTS sebagai pendekatan baru dalam meningkatkan mutu perguruan tinggi swasta di wilayah LLDIKTI XVI. Melalui sintesis antara teori, konteks empiris, dan nilai-nilai lokal, model ini diharapkan dapat memperkuat tata kelola institusi, membangun integritas kelembagaan, dan menciptakan budaya akademik yang berorientasi pada kebijaksanaan, akuntabilitas, dan keberlanjutan mutu pendidikan tinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan konseptual-kualitatif, dengan fokus utama pada pengembangan kerangka konseptual *wisdom-based leadership* dalam konteks kepemimpinan pada perguruan tinggi swasta (PTS) (Haq & Yasin, 2025; Parjaman & Akhmad, 2019). Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan integrasi antara teori-teori kepemimpinan modern dengan data empiris kelembagaan resmi, serta memungkinkan analisis reflektif terhadap dinamika kepemimpinan PTS di wilayah kerja Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDIKTI) Wilayah XVI. Pendekatan konseptual ini tidak bertujuan untuk menguji hipotesis secara kuantitatif, melainkan untuk menyusun model teoritik yang komprehensif dan aplikatif terhadap konteks spesifik PTS di kawasan timur Indonesia.

Lokus penelitian difokuskan pada PTS di bawah pembinaan LLDIKTI Wilayah XVI, yang meliputi provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo. Pemilihan wilayah ini didasarkan pada karakteristik kelembagaan yang beragam, mulai dari PTS besar yang sudah mapan hingga institusi kecil yang masih berupaya memenuhi *Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti)*. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat sekunder dan terverifikasi, mencakup: (a) *Statistik Pendidikan Tinggi*

Kemendikbudristek (2022–2024), (b) *Dashboard Pendidikan Tinggi LLDIKTI Wilayah XVI* (2025), serta (c) artikel jurnal nasional dan internasional terakreditasi yang terbit dalam tiga tahun terakhir dan membahas tema kepemimpinan pendidikan tinggi, tata kelola kelembagaan, serta mutu akademik PTS (Johnson & Christensen, 2020; Creswell & Guetterman, 2025).

Analisis data dilakukan secara kualitatif melalui tiga tahapan sistematis: pertama, kajian literatur sistematis yang menelaah teori-teori kepemimpinan klasik seperti *transactional leadership* dan *transformational leadership* serta konsep *wisdom-based leadership* dari literatur kontemporer; kedua, analisis kontekstual, yaitu membandingkan temuan teoretis dengan data empiris kelembagaan PTS di wilayah LLDIKTI XVI; dan ketiga, sintesis konseptual, yakni merumuskan model kepemimpinan *WISE-PTS* yang menyeimbangkan antara *promise delivery* (konsistensi pelaksanaan dan akuntabilitas) dengan *wisdom* (kebijaksanaan moral, reflektif, dan kontekstual) (Amila Nkk Gamage, 2025; Miles & Huberman, 1994). Melalui tahapan ini, penelitian berupaya menghasilkan model konseptual yang relevan dengan realitas kepemimpinan PTS di Indonesia bagian timur serta berkontribusi pada penguatan tata kelola dan mutu pendidikan tinggi secara berkelanjutan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kondisi Empiris PTS di LLDIKTI Wilayah XVI

Perguruan tinggi swasta (PTS) di bawah koordinasi LLDIKTI Wilayah XVI, yang meliputi provinsi Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, dan Gorontalo, memiliki kontribusi penting terhadap peningkatan akses pendidikan tinggi di kawasan timur Indonesia. Berdasarkan *Dashboard Pendidikan Tinggi LLDIKTI Wilayah XVI* (2025), terdapat 83 PTS yang aktif dengan total 521 program studi, 4.396 dosen, dan 92.353 mahasiswa. Data ini menegaskan bahwa PTS bukan hanya pelengkap pendidikan tinggi negeri, tetapi telah menjadi tulang punggung sistem pendidikan tinggi regional (Kemendikbudristek, 2024).

Namun, di balik besarnya kontribusi tersebut, terdapat permasalahan struktural yang cukup signifikan. *Pertama*, distribusi dosen dengan jabatan akademik tinggi masih sangat timpang. Hanya sebagian kecil PTS yang memiliki profesor atau lektor kepala, sementara mayoritas masih didominasi oleh dosen muda dengan jabatan asisten ahli. Kondisi ini berdampak langsung pada rendahnya kemampuan riset dan publikasi ilmiah yang menjadi indikator penting mutu akademik.

Kedua, terdapat ketimpangan jumlah mahasiswa antar-PTS. Sebagian besar mahasiswa terkonsentrasi pada universitas besar dan PTS unggulan, sedangkan banyak PTS kecil berjuang keras untuk mempertahankan eksistensi karena keterbatasan jumlah pendaftar baru. Hal ini menyebabkan disparitas kelembagaan dan mempengaruhi keberlanjutan keuangan serta daya saing akademik antar-PTS di wilayah tersebut.

Ketiga, tantangan transformasi digital juga menjadi isu utama. Sistem pelaporan *Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti)*, akreditasi daring, serta pembelajaran berbasis digital menuntut kemampuan adaptasi tinggi dari pimpinan PTS. Banyak institusi menghadapi kesulitan karena keterbatasan infrastruktur dan kompetensi sumber daya manusia dalam mengelola sistem digital secara optimal.

Selain faktor-faktor tersebut, tantangan eksternal seperti perubahan kebijakan akreditasi berbasis *outcome-based education (OBE)* dan peningkatan standar BAN-PT turut menambah beban administratif. Akibatnya, sebagian besar pimpinan PTS harus berfokus pada aspek administratif, sementara penguatan budaya mutu dan inovasi kelembagaan sering kali terabaikan.

Dalam konteks sosial-budaya, karakteristik masyarakat lokal yang kolektivistik dan paternalistik turut memengaruhi gaya kepemimpinan yang berkembang di PTS wilayah ini. Pemimpin sering kali dihadapkan pada dilema antara profesionalisme kelembagaan dan loyalitas sosial, yang menuntut kemampuan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan strategis. Olehnya, kondisi empiris ini menunjukkan bahwa model kepemimpinan PTS di LLDIKTI Wilayah XVI harus dirancang bukan hanya untuk menjawab kebutuhan administratif, tetapi juga untuk menyeimbangkan aspek moral, sosial, dan adaptasi digital dalam konteks lokal yang khas.

Konteks Kepemimpinan PTS dan Tantangan Struktural

Kepemimpinan di perguruan tinggi swasta memainkan peran sentral dalam menentukan arah perkembangan institusi, baik dari aspek mutu akademik, tata kelola, maupun reputasi kelembagaan. Di wilayah LLDIKTI XVI, tantangan kepemimpinan bersifat multidimensi melibatkan faktor regulatif, sumber daya manusia, hingga nilai-nilai sosial budaya yang melekat kuat pada lingkungan institusi.

Model kepemimpinan yang banyak dijalankan selama ini cenderung bersifat transaksional, di mana pimpinan fokus pada pelaksanaan aturan dan pencapaian indikator administratif. Pola seperti ini memang efektif menjaga kepatuhan regulatif terhadap PDDikti dan BAN-PT, tetapi sering kali gagal mendorong inovasi, refleksi moral, dan penguatan budaya mutu yang berkelanjutan.

Dalam konteks struktural, sebagian besar PTS kecil masih beroperasi dengan struktur manajemen sederhana, dengan pimpinan yang memegang banyak peran sekaligus akademik, keuangan, dan sumber daya manusia. Ketidakeimbangan beban kerja ini sering kali menghambat proses pengambilan keputusan strategis yang berbasis refleksi mendalam dan kebijaksanaan kelembagaan.

Selain itu, budaya birokrasi di beberapa PTS masih mengedepankan loyalitas personal daripada meritokrasi. Akibatnya, proses regenerasi kepemimpinan belum berjalan optimal dan sering kali bergantung pada kedekatan sosial, bukan pada kompetensi manajerial dan moralitas akademik. Di sinilah letak pentingnya transformasi

model kepemimpinan yang tidak hanya rasional, tetapi juga mengedepankan *wisdom* suatu bentuk kebijaksanaan dalam berpikir dan bertindak (Sternberg, 2019).

Dalam kondisi demikian, kepemimpinan yang berbasis nilai (*value-based leadership*) menjadi semakin relevan. Pemimpin PTS perlu menginternalisasi nilai-nilai budaya lokal (*local wisdom*), mengedepankan integritas, dan memiliki kemampuan reflektif untuk memaknai kebijakan bukan sekadar sebagai regulasi, tetapi sebagai sarana peningkatan kualitas kehidupan akademik (Ahluwalia & Puji, 2021; Halim, 2021).

Berangkat dari analisis tersebut, diperlukan suatu model kepemimpinan alternatif yang dapat menjembatani kesenjangan antara logika administratif dan kebutuhan moral serta sosial kelembagaan. Model WISE-PTS (*Wisdom, Integrity, Socio-cultural Embedment, Execution*) dikembangkan sebagai bentuk sintesis dari berbagai pendekatan kepemimpinan modern dan lokal untuk menjawab kebutuhan tersebut.

Tabel 1
Analisis Komparatif Model Kepemimpinan PTS

Model Kepemimpinan	Kekuatan	Kelemahan	Relevansi untuk PTS LLDIKTI XVI	Implikasi
Transaksional	Efektif menjaga kepatuhan regulasi; cocok untuk organisasi dengan beban administrasi tinggi	Tidak mendorong inovasi; fokus pada rutinitas	Sedang Rendah	Menjaga kepatuhan PDDikti & akreditasi, tetapi gagal memajukan budaya mutu
Transformasional	Membangun visi, motivasi, dan perubahan budaya	Kerap tidak konsisten dalam eksekusi; gemerlap visi tetapi minim implementasi	Tinggi (dengan modifikasi)	Meningkatkan motivasi dan budaya mutu, perlu ditambah kemampuan eksekusi
Servant Leadership	Menekankan empati, pelayanan, dan pembinaan SDM	Kurang pada dimensi strategis & keputusan besar	Sedang	Cocok untuk membangun hubungan manusiawi dalam institusi kecil
Digital Leadership	Menjawab tuntutan era digital; meningkatkan efisiensi	Banyak PTS kekurangan kompetensi digital & infrastruktur	Tinggi (untuk PTS menengah besar)	Mendorong transformasi pembelajaran dan data <i>governance</i>
Local Wisdom Based Leadership	Kontekstual, selaras budaya lokal, membangun kepercayaan	Kurang aspek strategik global	Tinggi	Relevan untuk wilayah Sulawesi & Gorontalo dengan nilai budaya kuat

<i>Wisdom-Based Leadership (WBL)</i>	Holistik; mengintegrasikan etika, nalar, intuisi, dan kebijaksanaan	Belum memiliki model operasional untuk PTS	Sangat Tinggi	Fondasi paling lengkap, perlu adaptasi untuk konteks Indonesia
<i>Model WISE-PTS (usulan)</i>	Menggabungkan WBL+Local Wisdom+Promise Delivery+ Adaptasi PTS	Masih perlu uji empiris	Sangat Tinggi	Menjadi kerangka kepemimpinan alternatif untuk mutu PTS

Sumber: Pengembangan Peneliti, 2025

Sintesis Teori untuk Membangun Model WISE-PTS

Sintesis teori menjadi fondasi penting dalam pengembangan model kepemimpinan WISE-PTS. Pendekatan ini tidak hanya menggabungkan teori klasik kepemimpinan, tetapi juga menekankan adaptasi terhadap konteks sosial-budaya PTS di wilayah LLDIKTI XVI. Berdasarkan hasil telaah literatur, terdapat tiga landasan teoretis utama yang menjadi pilar konseptual model ini: *Wisdom-Based Leadership (WBL)*, *Local Wisdom Leadership*, dan *Promise Delivery & Execution Leadership* (Aggarwal, 2022; Nento & Abdullah, 2025b; Peter G. Northouse, 2025; Jakubik, 2024; Sternberg, 2019).

Teori *Wisdom-Based Leadership* (WBL) sebagaimana dikemukakan oleh Jakubik, (2024) menjelaskan bahwa kepemimpinan efektif bukan sekadar soal pengetahuan dan kemampuan teknis, tetapi juga melibatkan kebijaksanaan yang mengintegrasikan moralitas, intuisi, dan rasionalitas. Pemimpin yang berorientasi pada kebijaksanaan mampu menyeimbangkan rasio dan etika dalam setiap keputusan strategis, sehingga menciptakan keputusan yang berkelanjutan dan berakar pada nilai-nilai kemanusiaan.

Kemudian, *Local Wisdom Leadership* seperti dijelaskan oleh Nento & Abdullah, (2025) menekankan bahwa kepemimpinan yang efektif di Indonesia tidak dapat dilepaskan dari konteks budaya lokal. Nilai-nilai kearifan lokal seperti gotong royong, kejujuran, dan keadilan menjadi faktor pembentuk kepercayaan dan legitimasi moral dalam organisasi. Dalam konteks PTS di Gorontalo dan Sulawesi, budaya kekeluargaan dan kolektivitas menjadi dasar dalam membangun hubungan yang harmonis antara pimpinan dan sivitas akademika.

Sementara itu, *Promise Delivery & Execution Leadership* sebagaimana dirumuskan oleh Wejang dkk., (2025) menegaskan pentingnya dimensi eksekusi. Banyak pemimpin berhasil merumuskan visi yang inspiratif, tetapi gagal pada tahap implementasi. Oleh karena itu, kepemimpinan berbasis pelaksanaan dan konsistensi terhadap janji (*promise delivery*) menjadi elemen krusial agar strategi kelembagaan dapat benar-benar terwujud dalam tindakan nyata.

Ketiga teori tersebut disintesis menjadi empat pilar utama dalam model WISE-PTS: *Wisdom (Kebijaksanaan)*, *Integrity (Akhlak & Nilai Moral)*, *Socio-cultural*

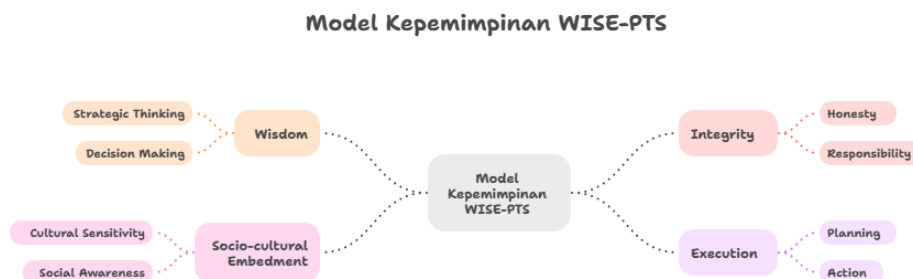
Embedment (Kontekstual Sosio-Kultural), dan *Execution (Kemampuan Implementatif)*. Empat pilar ini membentuk sistem kepemimpinan yang menyeluruh, menggabungkan moralitas, strategi, budaya, dan tindakan.

Tabel 2. Sintesis Teori Model Kepemimpinan WISE-PTS

Pilar Model	Asal Teori	Makna Konseptual	Dampak pada PTS
W: Wisdom (Kebijaksanaan)	WBL	Kombinasi moralitas, intuisi, rasionalitas	Pengambilan keputusan lebih etis, adaptif, dan jangka panjang
I: Integrity (Akhlak & Nilai Moral)	WBL+Local Wisdom	Integritas personal & institusional	Mencegah moral hazard, memperkuat tata kelola
S: Socio-cultural Embedment	Local Wisdom Leadership	Integrasi nilai budaya, etika lokal, kearifan komunitas	Meningkatkan legitimasi pemimpin di mata sivitas akademika
E: Execution (Promise Delivery)	Execution Leadership	Kemampuan mengeksekusi rencana & komitmen	Peningkatan kinerja akreditasi, mutu, dan tata kelola

Sumber: Pengembangan Peneliti, 2025

Model ini secara konseptual menempatkan pemimpin PTS sebagai figur bijak yang tidak hanya berpikir strategis, tetapi juga memiliki kepekaan sosial, integritas moral, dan konsistensi tindakan. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada target administratif, tetapi juga pada pembangunan budaya kelembagaan yang berkelanjutan. Lebih jelasnya peneliti visualisasikan dalam gambar dibawah ini:



Sumber: Pengembangan Peneliti, 2025

Gambar 1. Visualisasi Model Kepemimpinan WISE-PTS

Gap Analysis antara Teori dan Kebutuhan PTS

Analisis kesenjangan (*gap analysis*) digunakan untuk menilai sejauh mana teori kepemimpinan yang telah ada mampu menjawab kebutuhan nyata PTS di wilayah LLDIKTI XVI. Pendekatan ini membantu mengidentifikasi area kelemahan yang belum terakomodasi oleh teori-teori konvensional dan menunjukkan bagaimana Model WISE-PTS dapat mengisinya.

Dalam praktiknya, kepemimpinan transaksional masih mendominasi karena sistem regulasi pendidikan tinggi menuntut kepatuhan administratif yang tinggi. Namun, fokus yang terlalu kuat pada prosedur justru menghambat inovasi dan adaptasi. Sementara

itu, kepemimpinan transformasional memang berhasil membangun semangat perubahan, tetapi sering kali gagal pada tahap implementasi karena kurangnya mekanisme pengawasan dan eksekusi yang terukur.

Di sisi lain, kepemimpinan berbasis budaya (*local wisdom leadership*) menjadi kekuatan penting di wilayah ini, tetapi belum mampu bertransformasi menjadi sistem tata kelola formal yang strategis. Akibatnya, keputusan-keputusan kelembagaan sering bergantung pada figur tertentu, bukan pada sistem nilai dan struktur kelembagaan yang berkelanjutan. Kondisi ini memperlihatkan perlunya model baru yang mampu mengintegrasikan kearifan lokal dengan praktik manajemen modern.

Tabel 3. Gap Analysis Kepemimpinan PTS

Area Teori/Praktik	Kondisi Saat Ini di PTS	Kelemahan/Gap	Kebutuhan Masa Depan	Kontribusi WISE-PTS
Kepemimpinan Transaksional	Fokus pada kepatuhan administratif	Minim inovasi, tidak adaptif	Kepemimpinan strategis & future-oriented	Menambah dimensi <i>wisdom</i> & eksekusi
Kepemimpinan Transformasional	Membangun visi	Lemah dalam eksekusi	Pemimpin yang visioner sekaligus implementatif	Memasukkan <i>promise delivery</i>
Kepemimpinan berbasis budaya	Cenderung informal & lokalistik	Tidak terintegrasi dalam tata kelola	Model yang menggabungkan budaya dengan strategi	Memadukan <i>local wisdom</i> + <i>moral integrity</i>
Digital Leadership	Masih parsial	Ketimpangan infrastruktur	Transformasi menyeluruh	<i>WISE-PTS</i> mengintegrasikan <i>digital ethics</i>
Mutu Pendidikan	Upaya belum konsisten	Banyak PTS kecil tertinggal	Model kepemimpinan yang menggerakkan budaya mutu	<i>WISE-PTS</i> memandu eksekusi program mutu

Sumber: Pengembangan Peneliti, 2025

Hasil analisis ini memperjelas bahwa model WISE-PTS tidak hanya menjembatani kesenjangan antara teori dan praktik, tetapi juga memberikan arah baru bagi pengembangan kepemimpinan yang kontekstual, reflektif, dan berorientasi hasil.

Pembentukan Model Konseptual Kepemimpinan WISE-PTS

Model kepemimpinan WISE-PTS dirancang sebagai kerangka konseptual yang integratif. Model ini memadukan kebijaksanaan, nilai moral, konteks sosial-budaya, dan kemampuan eksekusi strategis menjadi satu siklus kepemimpinan yang berkelanjutan.

Empat dimensi utama model ini *Wisdom*, *Integrity*, *Socio-cultural Embedment*, *Execution* saling berhubungan dan menciptakan siklus penguatan yang dinamis. Pemimpin dengan kebijaksanaan (*wisdom orientation*) akan membangun visi strategis berdasarkan refleksi moral dan rasionalitas. Visi tersebut kemudian diperkuat melalui

integritas kelembagaan (*institutional integrity*), di mana setiap keputusan selaras dengan prinsip etika dan tanggung jawab sosial.

Tahap berikutnya adalah penguatan *socio-cultural grounding*, yaitu memastikan bahwa nilai-nilai lokal dan identitas budaya komunitas akademik menjadi fondasi bagi seluruh keputusan strategis. Akhirnya, keseluruhan prinsip ini diwujudkan melalui *strategic execution* dan *promise delivery*, yang menekankan pentingnya konsistensi antara janji dan tindakan. Secara empiris, penerapan model WISE-PTS akan berdampak langsung pada peningkatan mutu akademik melalui:

1. Penguatan budaya mutu dan sistem SPMI.
2. Peningkatan komitmen sivitas akademika terhadap integritas kelembagaan.
3. Meningkatkan produktivitas dosen dan inovasi pembelajaran.
4. Mendorong keadilan organisasi dan efisiensi birokrasi akademik.
5. Memperkuat akreditasi program studi dan reputasi institusi.

Model ini dengan demikian bukan hanya kerangka teoritis, tetapi juga strategi operasional yang bisa diadopsi dalam sistem kepemimpinan PTS di Indonesia bagian timur.

Implikasi Model WISE-PTS terhadap Mutu PTS

Model Kepemimpinan WISE-PTS memiliki implikasi strategis yang luas terhadap penguatan mutu PTS di wilayah LLDIKTI XVI. *Pertama*, model ini membantu mengatasi stagnasi kualitas kelembagaan dengan menekankan *wisdom* dan refleksi moral dalam setiap keputusan. Pemimpin yang bijaksana tidak hanya mengejar indikator akreditasi, tetapi juga membangun ekosistem akademik yang beretika dan produktif. *Kedua*, model ini berpotensi memperkecil kesenjangan antara PTS besar dan kecil. Dengan pendekatan adaptif dan berbasis konteks, *WISE-PTS* mendorong pemimpin untuk menyesuaikan strategi dengan kapasitas sumber daya lokal tanpa kehilangan arah mutu nasional.

Ketiga, model ini menumbuhkan tata kelola yang berkelanjutan berbasis integritas. Dengan memasukkan dimensi *integrity* dan *execution*, pemimpin didorong untuk tidak hanya membuat kebijakan yang benar, tetapi juga melaksanakannya secara konsisten dan dapat dipertanggungjawabkan. *Keempat*, penerapan *WISE-PTS* mendukung penciptaan budaya mutu yang otonom dan berkelanjutan. Budaya mutu tidak lagi sekadar kewajiban administratif, tetapi menjadi refleksi nilai-nilai kebijaksanaan, integritas, dan tanggung jawab sosial dalam setiap lini organisasi. *Akhirnya*, secara kelembagaan, model ini memperkuat posisi LLDIKTI XVI sebagai fasilitator utama peningkatan mutu pendidikan tinggi di wilayahnya. Dengan mengadopsi model *WISE-PTS*, LLDIKTI dapat membangun ekosistem kepemimpinan akademik yang kolaboratif, kontekstual, dan berbasis kebijaksanaan, sehingga memperkuat daya saing PTS dalam skala nasional maupun global.

SIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa sebagian besar perguruan tinggi swasta di wilayah LLDIKTI XVI masih beroperasi dalam kerangka kepemimpinan mekanistik dan administratif yang menekankan kepatuhan terhadap regulasi, namun kurang adaptif terhadap tantangan inovasi, digitalisasi, dan penguatan budaya mutu. Pola ini menciptakan kesenjangan antara visi kelembagaan dengan realitas implementasi, sehingga menuntut model kepemimpinan yang lebih reflektif dan kontekstual.

Model WISE-PTS dikembangkan sebagai respon atas kesenjangan tersebut melalui integrasi empat pilar kepemimpinan, yakni wisdom (kebijaksanaan moral dan rasional), integrity (etika dan kejujuran institusional), socio-cultural embedment (internalisasi nilai budaya lokal), dan execution (kemampuan implementatif berbasis janji kinerja). Keempatnya membentuk sinergi kepemimpinan yang menggabungkan refleksi etis dengan ketegasan eksekusi.

Secara teoretis, WISE-PTS memperluas cakupan teori wisdom-based leadership dengan menambahkan konteks budaya dan akuntabilitas publik pada pendidikan tinggi di Indonesia. Secara praktis, model ini menyediakan panduan strategis bagi pimpinan PTS dan LLDIKTI untuk memperkuat tata kelola akademik berbasis kebijaksanaan dan transparansi.

Implementasi model ini dapat meningkatkan kualitas akreditasi, efektivitas SPMI, dan kredibilitas institusi. Selain itu, WISE-PTS memperkuat budaya mutu dan integritas organisasi sebagai prasyarat utama daya saing perguruan tinggi di era global.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi konseptual signifikan terhadap pengembangan kepemimpinan pendidikan tinggi di Indonesia Timur serta membuka ruang penelitian lanjutan untuk validasi empiris model WISE-PTS dalam praktik manajerial PTS.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggarwal, J. (2022). Yukl, G. A., & Gardner, W. L. (2020). Leadership in Organizations. Pearson Education, Inc. *Journal of Leadership Studies*, 16(3), 57–60. <https://doi.org/10.1002/jls.21826>
- Ahluwalia, L., & Puji, K. (2021). Kepemimpinan Pemberdayaan Pada Kinerja Karyawan Dan Keseimbangan Pekerjaan Rumah Di Masa Pandemi COVID-19. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 120–131. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.132>
- Amila Nkk Gamage. (2025). A comparative analysis of qualitative and mixed methods research: Strengths, limitations, and practical applications. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 25(3), 2040–2046. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2025.25.3.0947>
- Angelica, D., Oktaviana, D., & Tanuwijaya, J. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover) Di Industri Konstruksi. *Publik: Jurnal Manajemen*

- Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(2), 125–143.
<https://doi.org/10.37606/publik.v9i2.290>
- Biahimo, M., Mokodongan, R., Akibun, F., & Thalib, T. (2025). Analisis Kecerdasan Emosional Pemimpin Perempuan Terhadap Efektivitas Kerja Tim Multigenerasi. *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik (J-MKSP)*, 1(2), 83–99.
<https://doi.org/10.37606/j-mksp.v1i2.354>
- Biahimo, M., & Rachman, E. (2023). Dinamika Gender Dalam Organisasi: Pengaruh Kepemimpinan Perempuan Terhadap Kinerja Tim. *Jurnal Pasca Ilmu Administrasi, Manajemen SDM, Ilmu Sosial (J-PIAMS)*, 1(1), 10–19.
- Creswell, J. W., & Guetterman, T. C. (2025). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (Seventh edition). Pearson Education.
- Halid, I., Aneta, A., Wolok, E., & Abdussamad, Z. (2025). Employee Perception In The Reinvention Oforganizational Behavior Management At The Higher Education Service Institute (LLDIKTI) Region XVI. *International Journal of Economic Literature (INJOLE)*, 3(2), 590–595.
- Halid, I., & Hatu, R. A. (2022). Improving the quality of public services in the Society 5.0 era through digital literature capabilities of LLDIKTI apparatus for Region XVI. *Public Policy Journal*, 3(1). <https://doi.org/10.37905/ppj.v3i1.1350>
- Halim, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(2), 92–104.
<https://doi.org/10.37606/publik.v7i2.140>
- Haq, M., & Yasin, N. (2025). Qualitative, Quantitative, and Mixed Methodology Paradigms. *Journal of Practical Studies in Education*, 6(6), 15–29.
<https://doi.org/10.46809/jpse.v6i6.144>
- Hasan, K., Mokodongan, R., & Djaba, M. (2025). Integrasi Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Praktik Manajemen Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Keuangan Sektor Publik (J-MKSP)*, 1(1), 31–43.
<https://doi.org/10.37606/j-mksp.v1i1.300>
- Jakubik, M. (2024). Rise of Wisdom Pedagogy Research in Higher Education (1980–2022): A Systematic Literature Review. *Trends in Higher Education*, 3(2), 199–220. <https://doi.org/10.3390/higheredu3020012>
- Johnson, B., & Christensen, L. B. (2020). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches* (Seventh edition). SAGE.
- Kemendikbudristek. (2024). *Indonesia Educational Statistics in Brief 2023/2024*. <https://data.kemendikdasmen.go.id/publikasi/p/guru-tendik-buku-statistik/indonesia-educational-statistics-in-brief-2023-2024>
- LLDIKTI Wilayah XVI. (2025). *Dashboard Pendidikan Tinggi 2025*. LLDIKTI XVI Manado.
- Martinez, E. L. (2024). Transformational Leadership in Higher Education Institutions: Best Practices Framework. *International Journal Of Advanced Multidisciplinary Studies*, 4(4).

- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan dan Strategi Manajemen untuk Menanggapi Perubahan Cepat di Era Globalisasi. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146-3153.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. sage.
- Mokodongan, R., Van Gobel, L., & Al-Hadar, S. (2025). Upaya Pemerintah dalam Meningkatkan Pemenuhan Predikat Nindya Kota Layak Anak di Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 12(3), 1147–1161.
- Nento, S., & Abdullah, A. H. (2025a). Integration of Local Wisdom and Digital Innovation: A Strategic Management Model for Islamic Higher Education Institutions in Developing Countries. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 961–975. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.12292>
- Nento, S., & Abdullah, A. H. (2025b). Integration of Local Wisdom and Digital Innovation: A Strategic Management Model for Islamic Higher Education Institutions in Developing Countries. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(3), 961–975. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v9i3.12292>
- Nurtjahjani, F., Noermijati, N., Hadiwidjojo, D., & Irawanto, D. W. (2020). Transformational Leadership in Higher Education: (A Study in Indonesian Universities). *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019)*. 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science (AICMBS 2019), Batu, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.015>
- Parjaman, T., & Akhmad, D. (2019). Pendekatan Penelitian Kombinasi: Sebagai “Jalan Tengah” Atas Dikotomi Kuantitatif-Kualitatif. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 5(4), 530–548. <https://doi.org/10.25157/moderat.v5i4.3077>
- Peter G. Northouse. (2025). *Leadership: Theory and Practice* (Revisi 10). SAGE Publications.
https://books.google.co.id/books/about/Leadership.html?id=NAo1EQAAQBAJ&redir_esc=y
- Purwanto, A., Asbari, M., & Hadi, A. H. (2020). Gaya Kepemimpinan Perguruan Tinggi Kesehatan: Authentic, Transformational, Authoritarian atau Transactional. *Surya Medika: Jurnal Ilmiah Ilmu Keperawatan dan Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 15(1), 8–18. <https://doi.org/10.32504/sm.v15i1.163>
- Putra, A., & Palenti, C. D. (2023). *Kepemimpinan Pendidikan: Responsive Gender dalam Perspektif Pendidikan Nonformal*.
- Sternberg, R. J. (2019). A Theory of Adaptive Intelligence and Its Relation to General Intelligence. *Journal of Intelligence*, 7(4), 23. <https://doi.org/10.3390/jintelligence7040023>
- Wejang, H., Jamun, Y. M., Hawi, F. M., & Nasar, I. (2025). Interaction of Transformational Leadership and Organizational Culture in Higher Education: A

Systematic Review. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(3), 1868–1876. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2231>