

KEPEMIMPINAN BERBASIS NILAI SERTA MENCIPTAKAN BUDAYA ORGANISASI YANG POSITIF

Aprizal Ahmad ^(a,1), Riski Pranata Putra ^(b,1)

¹Universitas Islam Negeri

Imam Bojol Padang

Email: apriz9472@gmail.com, pranatarizky939@gmail.com

Alamat: Balai Gadang, Kec. Koto Tengah, Kota Padang, Sumatera Barat 25586

Korespondensi penulis: pranatarizky939@gmail.com

Abstrack. *Value-based leadership is essential to building a positive work culture, which can improve employee performance and satisfaction. Leaders can create a work environment that supports innovation and collaboration. By instilling values such as honesty, respect, and accountability, an effective leader can motivate and inspire their team members to achieve business goals and also develop the character and integrity of each team member. When all employees implement these values, they create a high sense of ownership and commitment to the company's vision and mission. The result is a positive organisational culture. This increases productivity, turnover rates, and employee loyalty.*

Keywords: *Value-based leadership, organisational culture, performance, employee satisfaction.*

Abstrak: Kepemimpinan berbasis nilai sangat penting untuk membangun budaya kerja yang positif, yang dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan. Pemimpin dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung inovasi dan kerja sama. Dengan menanamkan nilai-nilai seperti kejujuran, saling menghormati, dan tanggung jawab, seorang pemimpin yang efektif dapat memotivasi dan menginspirasi anggota timnya untuk mencapai tujuan bisnis dan juga mengembangkan karakter dan integritas setiap anggota tim. Ketika nilai-nilai ini diterapkan oleh semua karyawan, mereka menciptakan rasa memiliki dan komitmen yang tinggi terhadap visi dan misi perusahaan. Hasilnya adalah budaya organisasi yang positif. Ini meningkatkan produktivitas, tingkat turnover, dan loyalitas karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan berbasis nilai, budaya organisasi, kinerja, kepuasan karyawan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan berbasis nilai merupakan pendekatan yang menekankan pentingnya nilai-nilai etika dan moral dalam memimpin, yang berperan krusial dalam menciptakan budaya organisasi yang positif. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut, organisasi dapat meningkatkan kinerja, kolaborasi, dan kepuasan karyawan. Sedangkan Pemimpin yang baik adalah mereka yang dapat menanamkan prinsip dan kebiasaan kepada anggota tim mereka (Dinata, n.d.).

Received: Juni 12, 2025; Revised: Juli 1, 2025; Accepted: Juli 17, 2025;

Online Available: Juli 20, 2025; Published: Juli 23, 2025;

*Riski Pranata Putra, pranatarizky939@gmail.com

Organisasi memiliki nilai penting yang berfungsi sebagai pedoman bagi seluruh anggota untuk bergerak ke arah pencapaian tujuan. Value atau nilai, adalah keyakinan yang mengarahkan tindakan sesuai dengan kepentingannya dan tingkat kebutuhannya. Menurut Schwartz (1994), nilai adalah: (1) suatu keyakinan, (2) terkait dengan tindakan atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi tertentu, (4) mengarahkan pilihan atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan peristiwa, dan (5) disusun berdasarkan tingkat kepentingannya.

Pembentukan pemahaman nilai sangat menentukan. Nilai yang diinginkan dan sangat diinginkan ada, dan nilai yang tidak diinginkan ada karena tidak berkesesuaian dalam interaksi kelompok. Karena itu, nilainya adalah prinsip dasar yang dipegang oleh setiap orang sepanjang hidupnya. Ketika orang berinteraksi satu sama lain, nilai dibentuk dalam fungsi sehari-hari, yang menentukan bagaimana mereka berperilaku. Ini dikenal sebagai proses pembentukan nilai. Tanpa menciptakan nilai yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi, organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan arti sebenarnya dari apa yang diperoleh (Gustomo & Silvanita, 2009).

Sekolah adalah organisasi yang tidak bebas dengan nilai. Mereka melakukan proses pendidikan untuk menghasilkan manusia terdidik, dengan "nilai" melekat dalam prosesnya. Ini adalah hasil yang diharapkan dari proses pendidikan, seperti yang dinyatakan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003, Pasal 1 Ayat 2, yang menyatakan, "Pendidikan adalah organisasi yang tidak bebas dengan nilai." Pendidikan nasional didasarkan pada Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan zaman. Tujuan pendidikan nasional, seperti yang dinyatakan dalam Pasal 3, adalah untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis.

Tergambarkan bahwa proses pendidikan di sekolah penuh dengan nilai; interaksi antara guru-murid, guru-murid, murid-murid, dan orang lain harus mengacu pada nilai filosofis pendidikan, yang mengubah pengetahuan, sikap, dan keterampilan muncul. Ada tiga hal penting yang perlu diperhatikan saat mencapai tujuan pendidikan. Yang pertama adalah nilai yang menjadi acuan, yang berasal dari nilai-nilai agama dan kehidupan. Yang kedua adalah nilai-nilai yang dikembangkan, yang merupakan prinsip dasar yang diakui oleh semua orang. Terakhir, nilai-nilai yang dipahami dan diterapkan siswa (siswa) menjadi pedoman hidup mereka di masyarakat. Keempat, nilai-nilai yang diubah menjadi kekuatan untuk melakukan penelitian. Kelima, memiliki dan memahami nilai adalah cara terbaik untuk melakukan transformasi nilai. Keenam, penerapan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi berhasil dimulai dari pimpinan sekolah (Triyo, 2008).

Kegagalan sekolah dalam menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya masih menjadi masalah. Ini terlihat dalam perilaku banyak siswa dan lulusan yang kehilangan jati diri sebagai bangsa Indonesia yang bermartabat, yang menyebabkan mereka kehilangan arah dan kendali. juga dari Sisi pemenuhan kebutuhan pekerjaan, banyak lulusan yang tidak dapat memenuhi persyaratan pekerjaan karena pengetahuan dan keterampilan mereka tidak memenuhi harapan industri. Apa yang terjadi pada proses pembelajaran di sekolah, dan mengapa masalah itu muncul.

Kepemimpinan Kepala Sekolah adalah pusat keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Dalam posisinya sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki kemampuan untuk bertindak sebagai pendidik yang mampu mentransformasikan arah dan pencapaian tujuan sekolah, serta proses pencapaiannya tujuan, strategi, dan metode pencapaian tujuan, serta kemampuan untuk membawa perubahan dengan mengelola perubahan secara halus tanpa mengganggu keharmonisan dan dinamika organisasi. Manajer harus dapat bertindak sebagai manajer yang baik dan mengelola setiap aktivitas

manajerial dengan cara yang menarik dan kreatif (Darmiyanti et al., 2023). Sebagai supervisor, Anda harus memiliki kemampuan untuk memperbaiki proses pembelajaran yang tidak memadai dengan memberikan contoh yang baik dan benar.

Dari data diatas, menarik dikaji bagaimana pemimpin pada kelembagaan dapat mempersiapkan lulusannya untuk dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja dengan keterampilan dan kemampuannya, serta perilaku dan mentalitas yang kuat sesuai dengan norma dan nilai yang berkembang. Komponen nilai kelembagaan yang dikembangkan melalui nilai-nilai kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah dan bentukan budaya yang melekat pada setiap aktivitas guru serta komponen sekolah lainnya yang mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif yang mana metode ini memandang bahwa data yang dikumpulkan menjadi kunci terhadap apa yang diteliti. Adapun data yang penulis amati ialah menggunakan literature seperti buku tentang kepemimpinan dan artikel jurnal untuk mendukung argumentasi yang dibuat oleh penulis. Sistematika penulisan artikel konseptual (berisi hasil review) terdiri-dari judul, nama penulis, institusi dan alamat korespondensi, abstrak, kata kunci, abstract, keywords, pendahuluan, bagian inti, ringkasan dan daftar rujukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pemimpin menjalankan kepemimpinannya untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya. Bagaimana upaya pemimpin mencapai tujuan organisasi dan keberhasilannya akan banyak ditentukan oleh nilai-nilai dasar yang menjadi acuannya. Selanjutnya orang akan bergerak seperti apa yang diharapkan ketika muncul satu titik kepercayaan yang sama terhadap nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi, yang diwujudkan dalam visi misi yang

terintegrasi dengan tujuan setiap individu ketika memasuki organisasi tersebut (Soliha & Hersugondo, 2008).

Keterlibatan pimpinan yang optimal dalam setiap proses pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi akan muncul dan bertahan ketika tanggung jawab dan tanggung jawab dibagi dengan setiap anggota. Upaya dalam bentuk kerja keras dengan mencurahkan segala potensi yang dimiliki di atas kepentingan individu dalam keadaan organisasi apapun, baik saat organisasi berhasil maupun saat organisasi gagal, terlepas dari kesetiaan pimpinan. Loyalitas dan nilai-nilai personal yang dipegang oleh pimpinan akan mengarahkan ke arah budaya kerja yang tinggi di mana sikap, perilaku, dan pola hubungan yang dibangun dengan baik dibangun (Rahmawati et al., 2021). Terwujudnya tujuan organisasi adalah titik akhir dari kehidupannya, dan keberhasilannya sangat ditentukan oleh sikap, disiplin, hubungan, dan komitmen yang tinggi dari setiap anggota organisasi. Tujuannya adalah untuk menghidupkan kembali sebuah kehidupan di mana budaya yang berkembang menjadi titik titik di mana proses mempertahankan kehidupan organisasi dapat berhasil. Jika seorang pemimpin menempatkan nilai-nilai dasar dalam setiap perilakunya dan mengikatnya dengan nilai-nilai organisasi, dia akan memberikan warna yang positif bagi anggota organisasi untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Perasaan kesamaan dalam nilai-nilai yang dipegang dalam organisasi akan meningkatkan efektivitas kepemimpinannya.

Pemimpin dalam setiap jenis organisasi berfungsi sebagai jembatan bagi anggota organisasi untuk menyelesaikan tanggung jawabnya dengan baik. Pemimpin juga membantu mendekatkan cita-cita dan keinginan anggota organisasi dengan kemampuan organisasi untuk menangkap dan mewujudkan keinginan tersebut. Melalui nilai-nilai yang dipegang bersama, segala hal yang berkaitan dengan mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan akan terakomodasi melalui pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang baik adalah mereka yang mampu menempatkan orang-orang

sesuai dengan kemampuan mereka sehingga mereka dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pemimpin yang baik juga mampu mempertanggungjawabkan perilaku dan tindakan mereka atas pengambilan keputusan mereka.

Perilaku seorang pemimpin yang berhasil didasarkan pada prinsip-prinsip dasar yang dipegangnya dan dihubungkan dengan prinsip-prinsip dasar organisasi. Fokus, kemampuan berkomunikasi dan seorang pemimpin harus memahami budaya organisasi. Ketika para pemimpin memulainya dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi, perubahan yang lebih baik dapat terjadi. Komunikasi yang lugas, luwes, berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, dan kuat pada anggotanya diperlukan untuk membawa semua komponen organisasi ke dalam pencapaian tujuan. Kepemimpinan dalam organisasi menunjukkan komitmen. Nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi membentuk budayanya. Dalam organisasi, standar adalah acuan bagi setiap anggota untuk mengubah setiap tindakan dan perilaku yang menunjukkan keanggotaan mereka. Bagaimana setiap orang berperilaku dalam organisasi menunjukkan budayanya. Nilai-nilai yang berbeda yang ada dalam organisasi dikemas oleh nilai-nilai yang diinginkan organisasi, (Tsaqifah & AY, 2016). Ketika nilai-nilai setiap individu disesuaikan dengan nilai organisasi, mereka akan merasa nyaman menjalankan tugas dan fungsi mereka. Mampu menghasilkan output sesuai dengan persyaratan adalah bagian dari aktualisasi diri seorang pegawai.

Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Gaya kepemimpinan sebagaimana yang diungkapkan Marzuki (2002) merupakan norma perilaku dari seseorang yang dipakai saat orang tersebut berusaha mengarahkan atau mempengaruhi orang lain dengan berbagai kelebihan dan kelemahan. Seorang pemimpin akan menggunakan gaya kepemimpinan sesuai dengan potensi kemampuan dan kepribadiannya. Dengan kata lain pemimpin memiliki sifat antusias untuk mempengaruhi orang lain dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh pemimpin

dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat mungkin organisasi berjalan dengan efektif dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya.

Dalam sebuah organisasi selalu terdapat seorang pemimpin namun disisi lain pemimpin juga disebut seorang manajer. Kedua istilah tersebut tentu berbeda karena manajemen lebih pada pengaturan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian. Robbins dan Judge (2009) menjelaskan terkait manajer yaitu berkenaan dengan mengatasi suatu kerumitan dan kepemimpinan berkenaan untuk mengatasi perubahan. Hal tersebut mempertegas bahwa kepemimpinan berkaitan dengan visi di masa yang akan datang, sedangkan manajemen berkaitan dalam implementasi visi dan strategi yang buat oleh para pemimpin. Perbedaan mendasar antara kepemimpinan dengan manajemen diungkapkan oleh mullins (2005) diantaranya: (1) Seorang manajer melakukan tugas administrasi, sedangkan seorang pemimpin lebih pada inovasi (2) Seorang manajer memelihara situasi yang ada, sedangkan seorang pemimpin bersifat membangun untuk keperluan yang akan datang (3) manajer fokus pada sistem dan struktur, sedangkan pemimpin fokus pada pelakunya (4) Seorang manajer melakukan pengawasan, sedangkan pemimpin lebih pada membangun kepercayaan (5) Seorang manajer melihat sesuatu yang detail, sedangkan pemimpin melihat secara keseluruhan (6) Seorang manajer melakukan sesuatunya dengan benar dan tepat, sedangkan pemimpin memilih langkah yang semestinya dilakukan.

Keterkaitan antara berbagai pihak di dalam organisasi membentuk interaksi yang dilakukan secara rutin sehingga membentuk suatu budaya organisasi. Menurut Turner dan West (2008) budaya terbentuk akibat dari rutinitas serangkaian kegiatan berupa lama kerja, identitas organisasi, dan kegiatan lain yang dijalankan oleh seluruh anggota organisasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja para anggotanya tak terkecuali pemimpin menjadi lebih

baik. Pembentukan budaya organisasi terjadi tidak semata karena aktifitas rutin saja melainkan anggota organisasi berupaya menciptakan, mempertahankan perasaan yang dimiliki bersama mengenai realitas organisasi, untuk pemahaman yang lebih baik mengenai nilai-nilai sebuah organisasi. Budaya dalam organisasi tersebut bisa bervariasi sehingga interpretasi tindakan dalam budaya ini juga beragam. Budaya sendiri berarti sebagai hasil tindakan dari manusia. Jika dihubungkan dengan organisasi maka perwujudan dari semangat atau suasana dan kepercayaan yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Menurut Robbins (2009) budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem nilai dan kepercayaan para anggota yang saling berinteraksi dengan anggota, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karena bisa mendukung atau menghambat perubahan. Namun diantara perbedaan setiap organisasi, budaya dalam organisasi menurut Kast (2014) secara umum memiliki fungsi bahwa budaya untuk menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, memudahkan terakomodirnya komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, meningkatkan stabilitas sosial organisasi, menyediakan premises (pokok-pokok pendapat) yang diterima dan diakui dalam hal pengambilan keputusan. Bagian terpenting dalam organisasi yaitu budaya sebagai pembentuk perilaku dan sikap manusia atau bawahan. Aspek perilaku manusia ini merupakan bagian dari sisi kemanusiaan dalam organisasi sehingga pemimpin melakukan tindakan sesuai dengan aspek sifat para bawahan.

KESIMPULAN

Masyarakat Indonesia adalah masyarakat majemuk, yang memiliki corak kebhinekaan, baik etnis, suku, budaya, maupun keragaman dalam politik dan ekonomi. Karena hal itu, kerap menimbulkan pola pikir yang mementingkan kelompok atau primordialisme. Kondisi yang demikian menyebabkan masyarakat Indonesia secara umum, masih sulit mengadakan penyesuaian terhadap hadirnya nilai-nilai baru. Oleh karena itu, diperlukan sosok kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan keragaman tersebut dan dapat memadukan atau menggali inspirasi dari nilai-nilai.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmiyanti, A., Saprialman, S., & Nursyifa, N. (2023). Penerapan Etika Profesi Kepala Sekolah di Mi Tarbiyatul Islam 01. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(4), 89–100.
- Dinata, A. (n.d.). *PERAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI KESEHATAN: Makalah Mata Kuliah Etika Kesehatan*. MIQRA INDONESIA.
- Gustomo, A., & Silvianita, A. (2009). Pengaruh Nilai–Nilai Personal, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 8(1), 1–6.
- Kast, F. (2014). *Rosenzweig, 1985, Organizations and Management, A System and Contingency Approach*. Mc Graw Hill Book company, New York, USA.
- Marzuki, S. (2002). Analisis Pengaruh Perilaku Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Account Officer: Studi Empirik pada Kantor Cab BRI di Wilayah Jawa Timur. *Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Diponegoro*.
- Rahmawati, R., Siraj, A., & Achruh, A. (2021). Hubungan antara kompetensi guru dan budaya sekolah dengan kinerja guru. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 10–23.

- Robbins, S. P., & Judge, T. (2009). *Organizational behavior*. Pearson South Africa.
- Soliha, E., & Hersugondo, H. (2008). Kepemimpinan yang efektif dan perubahan organisasi. *Fokus Ekonomi*, 7(2), 24400.
- Triyo, S. (2008). *Marno, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Cet. I: Bandung: Refika Aditama.
- Tsaqifah, Q. A., & AY, M. H. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri Kota Malang. *Skripsi Tidak Diterbitkan. Malang: Program Sarjana Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Malang*.
- Turner, L. H., & West, R. (2008). Pengantar Teori Komunikasi Analisis dan Aplikasi. *Jakarta: Salemba Humanika*.