

Kepemimpinan Berbasis Nilai

Faradiela Sakti¹, Alfroki Martha²

^{1,2} Universitas Adzkie Padang

e-mail: faradielasakti1202@gmail.com

Abstrak

Pemimpin memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri, disesuaikan dengan keadaan organisasi. Keteladanan seorang pemimpin dalam memimpin bersumber pada penerapan nilai dan etika dalam kepemimpinan. Memimpin dengan nilai dan etika ialah memimpin suatu organisasi dengan penuh keikhlasan. Tujuan penelitian ini secara umum memperoleh informasi tentang pengaruh kepemimpinan berbasis nilai (*value-based leadership*) dalam pencapaian tujuan organisasi melalui budaya kerja (sikap, disiplin, kualitas dan hubungan kerja) di sekolah maupun organisasi .

Kata kunci: *Pemimpin, Kepemimpinan, Nilai*

Abstract

Leaders have a very important role in an organization. Each leader has his or her own leadership style, adapted to the circumstances of the organization. A leader's example in leading comes from the application of values and ethics in leadership. Leading with values and ethics is leading an organization with complete sincerity. The general aim of this research is to obtain information about the influence of value-based leadership in achieving organizational goals through work culture (attitude, discipline, quality and work relationships) in schools and organizations.

Keywords : *Leader, Leadership, Value*

PENDAHULUAN

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu membangun nilai dan norma bersama anggotanya. Nilai penting ada dalam organisasi sebagai acuan Bergeraknya seluruh anggota organisasi kearah pencapaian tujuan.

Value atau nilai diartikan sebagai keyakinan yang berkaitan dengan tingkah laku berdasarkan kepentingannya sesuai dengan derajat kebutuhannya. Schwartz (1994) mengatakan bahwa nilai adalah: (1) suatu keyakinan, (2) berkaitan dengan cara bertingkah laku atau tujuan akhir tertentu, (3) melampaui situasi spesifik, (4) mengarahkan seleksi atau evaluasi terhadap tingkah laku, individu, dan kejadian-kejadian, serta (5) tersusun berdasarkan derajat kepentingannya.

Pemahaman tentang nilai sangat ditentukan oleh bagaimana pemahaman tentang nilai itu terbentuk. Ada nilai yang diinginkan dan sangat diinginkan, dan dalam konteks interaksi dalam kelompok ada nilai yang tidak diinginkan karena tidak berkesesuaian. Jadi nilai adalah prinsip dasar yang menjadi pegangan setiap orang dalam hidup dan kehidupannya. Proses pembentukan nilai terjadi ketika interaksi antar manusia terjadi, dimana nilai dalam fungsi sehari-hari menjadi pedoman orang berperilaku dan mengarahkan orang untuk berperilaku. Ketika organisasi tanpa bentukan nilai yang menjadi pedoman bagi anggotanya, organisasi tidak akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, dan akan kehilangan makna atas apa sebenarnya yang diperoleh.

Sekolah adalah organisasi yang tidak bebas dengan nilai. Sekolah melakukan proses pendidikan guna menghasilkan manusia terdidik, dimana “nilai” melekat dalam prosesnya. Hasil yang diharapkan dari sebuah proses pendidikan seperti tercantum dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 tahun 2003 Pasal 1 Ayat 2, bahwa: “Pendidikan Nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman”. Dengan tujuan, (Pasal 3): “... 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 serta bertanggungjawab”.

Tergambarkan bahwa proses pendidikan yang berlangsung dalam sekolah penuh dengan nilai, interaksi antara guru-murid, guru-guru, murid-murid, dan anggota lainnya harus mengacu pada nilai filosofis pendidikan, dimana transformasi ilmu pengetahuan, sikap, dan keterampilan terjadi.

Dalam pencapaian tujuan pendidikan, ada hal kunci yang perlu diperhatikan, yaitu: Pertama, nilai yang menjadi acuan yang didasarkan pada nilai agama dan nilai kehidupan. Kedua, nilai yang berkembang adalah nilai dasar yang diakui bersama. Ketiga, nilai-nilai yang dipahami dan ada pada diri peserta didik (siswa) adalah nilai yang menjadi pedoman dalam kehidupannya di masyarakat. Keempat, nilai yang ditransformasikan melekat menjadi kekuatan untuk mengamalkan ilmu pengetahuan. Kelima, proses transformasi nilai yang baik diperoleh dari kepemilikan dan pemahaman nilai. Keenam, nilai yang berkembang dalam organisasi efektivitas penerapannya dimulai dari pimpinan sekolah.

Berkaitan dengan nilai, isu kegagalan sekolah dalam menghasilkan manusia Indonesia seutuhnya masih muncul, dari sisi perilaku banyak siswa dan lulusan sudah kehilangan jati diri sebagai bangsa Indonesia yang bermartabat sehingga kehilangan arah dan kendali. Dan dari sisi pemenuhan kebutuhan lapangan pekerjaan, banyak lulusan yang tidak dapat memenuhi kebutuhan dunia kerja karena keterampilan maupun pengetahuan yang dimilikinya tidak memenuhi harapan dunia pekerjaan. Mengapa permasalahan itu muncul, lalu apa yang terjadi pada proses pembelajaran di sekolah?

Kepemimpinan Kepala Sekolah. Kepala Sekolah adalah ujung tombak keberhasilan pencapaian tujuan sekolah. Sebagai pemimpin dia harus dapat berperan sebagai pendidik yang mampu mentransformasikan arah dan pencapaian tujuan sekolah, proses pencapaian tujuan, strategi dan metode pencapaian tujuan, serta mampu membawa perubahan dengan mengelola perubahan di sekolah secara halus dan tidak mengganggu keharmonisan serta dinamika organisasi. Sebagai manajer harus dapat berperan sebagai manajer yang baik, mampu mengelola setiap aktivitas manajerial melalui pemahaman dan kemampuan yang atraktif serta kreatif. Sebagai supervisor, harus dapat memperbaiki proses pembelajaran yang tidak memadai melalui pencontohan 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 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.

Dalam hal mana tugas dan tanggungjawab dilakukan dengan oleh setiap anggota, akan muncul dan bertahan ketika satu contoh keterlibatan yang optimal dari pimpinannya dalam setiap proses pelaksanaan kearah pencapaian tujuan organisasi. Upaya dalam bentuk kerja keras dengan mencurahkan segala potensi yang dimiliki di atas kepentingan individu dalam keadaan organisasi seperti apapun, tidak hanya pada saat organisasi memperoleh keberhasilan akan tetapi juga ketika organisasi terpuruk sekalipun loyalitas pimpinan diperlihatkan. Loyalitas dan nilai-nilai personal pimpinan akan mengarahkan pembentukan budaya kerja yang tinggi, dimana sikap, perilaku dan pola hubungan dibangun dengan baik. Titik akhir dari kehidupan organisasi adalah tercapainya tujuan, dan efektivitasnya sangat ditentukan oleh tinggi rendahnya sikap, disiplin, hubungan dan komitmen dari setiap anggota organisasi. Tujuan menjadi awal kehidupan lagi dimana budaya yang berkembang menjadi titik tolak keberhasilan proses mempertahankan kehidupan organisasi. Pemimpin yang mendasarkan setiap perilakunya kepada nilai-nilai dasar dan mengikat menjadi pegangannya kepada nilai-nilai organisasi akan memberikan warna yang positif bagi anggota organisasi ke arah kebersamaan dalam pencapaian tujuan. Perasaan kesamaan dalam nilai yang dipegang dalam organisasi akan meningkatkan efektivitas kepemimpinannya.

Pemimpin dalam setiap jenis organisasi adalah jembatan bagi anggota organisasinya untuk menjalankan tugasnya dengan baik, pemimpin adalah fasilitator dalam mendekati setiap cita-cita dan keinginan dari anggota organisasi dengan kemampuan organisasi untuk menampung dan merealisasikan keinginan tersebut. Melalui nilai yang menjadi pegangan bersama maka segala hal yang berkaitan dengan pencapaian tujuan setiap individu dalam organisasi akan terakomodasikan melalui pencapaian tujuan organisasi.

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mempertanggungjawabkan setiap tindakan dan perilaku atas pengambilan keputusan yang dilakukannya. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menempatkan orang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya yang membuat orang mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mendasarkan perilaku kepemimpinannya pada nilai-nilai dasar yang dianutnya dan mengkaitkan nilai-nilai tersebut dengan nilai-nilai dasar organisasi. Komitmen, kemampuan dalam komunikasi dan pemahaman tentang budaya organisasi dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Perubahan yang lebih baik dapat terjadi ketika pemimpin memulainya dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Untuk membawa semua unsur dalam organisasi ke dalam pencapaian tujuan, dibutuhkan komunikasi yang lugas, luwes, berdasarkan nilai-nilai kemanusiaan, dan membuat pengaruh yang kuat bagi anggotanya. Komitmen melekat dalam kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi. Budaya organisasi dibangun melalui nilai-nilai yang dikembangkan dalam organisasi. Norma dalam organisasi adalah acuan setiap anggota untuk melakukan penyesuaian setiap tindakan dan perilaku yang mencerminkan keanggotaannya. Budaya organisasi dicirikan oleh perilaku setiap anggota organisasi yang penuh dengan keberagaman nilai, keberagaman nilai yang ada dalam organisasi tersebut dikemas oleh nilai yang diinginkan organisasi.

Ketika nilai-nilai yang dimiliki oleh setiap individu terakomodasi kedalam nilai organisasi akan memberikan kenyamanan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Bagian dari

aktualisasi diri seorang pegawai adalah ketika dia mampu untuk produktif dengan kriterium yang dipersyaratkan.

SIMPULAN

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

- Baron, Robert A. Byrne, Donn. 2003. Psikologi Sosial Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Djaenuri, Aries. 2015. Kepemimpinan, Etika, Dan Kebijakan Pemerintahan. Bogor:Ghalia Indonesia.
- Darmiyanti, Astuti, Saprialman Saprialman, and Nursyifa Nursyifa. "Penerapan Etika Profesi Kepala Sekolah Di Mi Tarbiyatul Islam 01." *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* 9, no. 4 (2023): 89–100.
- Dinata, Arda. PERAN ETIKA DAN KEPEMIMPINAN DALAM ORGANISASI KESEHATAN: Makalah Mata Kuliah Etika Kesehatan. MIQRA INDONESIA, n.d.
- Faried, Annisa Iلمي. "Keterhubungan Pola Pengambilan Keputusan Efektif, Struktur Dan Budaya Organisasi Di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan." *Jumant* 8, no. 2 (2018): 1–12.
- Gijoh, R, 2013. Motivasi, Kompetensi dan Budaya Kerja Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan outsourcing pada hotel Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1963-1973.
- Gustomo, A. Pengaruh Nilai-nilai Personal, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal* 2012.
- Graber, D. R., & Kilpatrick. A. O, 2008. Establishing values-based leadership and value systems in healthcare organizations. *Journal of Health and Human Services Administration*, 31(2), 179–197.
- Jason A. Colquitt, Jeffery A.Lepine and Michael J.Wesson, 2009. *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* New York : Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, Fred, 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Penerbit. Andi. Yogyakarta.
- Moeljono, D, 2003 *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi*. Elex Media Komputindo. Jakarta.