

**PERAN KEPEMIMPINAN DALAM INSEMINASI DAN PENERAPAN
“INVICTUS” DALAM BUDAYA ORGANISASI GERAKAN CREDIT
UNION KELING KUMANG**

Adil Bertus AS

Institut Teknologi Keling Kumang
itkksekadau@gmail.com

Masri Sareb Putra

Institut Teknologi Keling Kumang
masrisarebputra@gmail.com

Fitria Elvi

Institut Teknologi Keling Kumang
fitria_elvie@yahoo.com

Maria Junianta

Institut Teknologi Keling Kumang
mariajunianta43@gmail.com

ABSTRACT

The article discusses the crucial role of leadership in disseminating and implementing the core philosophy and values of "Invictus" within the Keling Kumang Credit Union Movement (GCUKK). This philosophy has become a guide for members and leaders to make decisions and act in line with core values such as integrity, innovation, and togetherness. The significance of leadership's role in instilling these values is evident through continuous education and the example set by leaders for the members. They are not merely educators but also role models in embodying the "Invictus" values in their daily actions. Leaders play a pivotal role in shaping a strong and convincing organizational culture. Leadership's role also encompasses integrating the "Invictus" values into decision-making and organizational actions. Leaders face challenges and opportunities guided by these principles, ensuring alignment between values and practical execution. Recognition and acknowledgment by leaders towards members who adopt these values serve as a trigger for inspiration. This uplifts not only the spirits of the members but also encourages personal growth and contributions in the spirit of the "Invictus" values. The leadership's role in instilling and applying "Invictus" as a deeply rooted identity within GCUKK creates a robust culture, leading towards a future that is impactful and positive. Overall, the article underscores the vital role played by leadership in shaping an organizational culture that reflects the core values of the "Invictus" philosophy.

Keywords: *Invictus, Leadership, Values, Core Values, Keling Kumang Credit Union Movement*

ABSTRAK

Artikel ini membahas peran kepemimpinan yang memainkan peran penting dalam menyebarkan dan menerapkan filosofi dan nilai-nilai inti "Invictus" di dalam Gerakan Credit Union Keling Kumang (GCUKK). Filosofi ini telah menjadi panduan bagi anggota dan pemimpin untuk mengambil keputusan dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai inti seperti integritas, inovasi, dan kebersamaan. Peran kepemimpinan mencakup mengintegrasikan nilai-nilai "Invictus" dalam pengambilan keputusan dan tindakan organisasi. Pemimpin menghadapi tantangan dan peluang dengan menggunakan prinsip-prinsip ini sebagai panduan, memastikan keselarasan antara nilai-nilai dan pelaksanaan nyata. Penghargaan dan pengakuan dari pemimpin kepada anggota yang mengadopsi nilai-nilai ini menjadi pemicu inspirasi. Ini bukan hanya mengangkat semangat anggota, tetapi juga mendorong pertumbuhan pribadi dan kontribusi dalam semangat nilai-nilai "Invictus". Peran kepemimpinan dalam menginseminasikan dan menerapkan "Invictus" menjadi identitas yang mengakar dalam GCUKK yang menciptakan budaya kuat dan mengarah ke masa depan yang penuh dampak dan positif. Keseluruhan, artikel ini menggarisbawahi peran penting yang dimainkan oleh kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai inti filosofi "Invictus".

Kata kunci: Invictus, Kepemimpinan, Nilai, Nilai Inti, Gerakan Credit Union Keling Kumang

PENDAHULUAN

Dalam era dinamis ini, organisasi semakin memahami bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang memegang otoritas, tetapi juga tentang menginspirasi, membimbing, dan membentuk budaya yang kuat. Gerakan Credit Union Keling Kumang (GCUKK) menyadari betapa pentingnya memiliki dasar yang kokoh dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, konsep "Invictus" sebagai filosofi inti telah menjadi panduan bagi nilai-nilai dan tindakan yang dipegang oleh anggota dan pemimpin GCUKK. Peran kepemimpinan dalam organisasi memiliki dampak yang tak ternilai. Para pemimpin GCUKK memegang peran penting dalam mengajarkan nilai-nilai "Invictus" kepada anggota melalui pendidikan dan pelatihan berkelanjutan. Mereka berfungsi sebagai mentor yang mengarahkan anggota untuk memahami makna sebenarnya di balik setiap nilai inti, seperti integritas, inovasi, dan kebersamaan. Pemimpin juga harus menjadi teladan yang

hidup dari nilai-nilai ini melalui tindakan mereka sehari-hari. Dengan mengintegrasikan nilai-nilai ini dalam kehidupan mereka, pemimpin GCUKK membantu menciptakan budaya yang kuat dan meyakinkan. Tidak hanya cukup mengajarkan nilai-nilai, tetapi peran kepemimpinan juga melibatkan memastikan bahwa nilai-nilai ini diimplementasikan dalam pengambilan keputusan dan tindakan sehari-hari. Pemimpin harus menggunakan prinsip-prinsip "Invictus" sebagai panduan dalam mengatasi tantangan dan peluang. Ini memastikan konsistensi dalam kebijakan, prosedur, dan tindakan organisasi yang mencerminkan etika, inovasi, dan kepedulian terhadap anggota dan masyarakat. Dalam menjalankan perannya, pemimpin juga harus merayakan dan mengakui usaha anggota yang telah mengadopsi nilai-nilai "Invictus" dalam kehidupan mereka. Program penghargaan tahunan atau pengakuan lainnya menjadi sarana untuk menginspirasi anggota lainnya dan mendorong keterlibatan lebih lanjut. Pemimpin tidak hanya berfokus pada pemberian penghargaan, tetapi juga pada pemberdayaan anggota untuk terus tumbuh dan berkontribusi dalam semangat nilai-nilai tersebut. Peran kepemimpinan dalam mengintegrasikan "Invictus" ke dalam budaya GCUKK berdampak pada transformasi budaya yang lebih besar. Nilai-nilai ini bukan hanya menjadi slogan, tetapi menjadi identitas sejati organisasi. Dengan nilai-nilai "Invictus" mengalir dalam setiap aspek kehidupan organisasi, GCUKK akan dikenal sebagai komunitas yang berintegritas, inovatif, dan berkolaborasi. Dalam rangka mencapai dampak yang berkelanjutan, peran kepemimpinan dalam menginspirasi dan menerapkan nilai-nilai "Invictus" sebagai filosofi dan nilai inti dalam GCUKK tidak dapat diabaikan. Pemimpin yang menunjukkan teladan dan mengarahkan anggota menuju penghayatan nilai-nilai ini akan membentuk budaya yang mendalam dan mendorong pertumbuhan positif. Dengan demikian, GCUKK siap menghadapi masa depan dengan keyakinan dan pengaruh yang positif di dalam komunitas dan lingkungan sekitarnya. Adapun metodologi penelitian ini menggabungkan landasan teoretis dari teks "Invictus" dengan observasi perilaku nyata para pemimpin dalam dunia nyata. Pendekatan multifaset ini memastikan pemahaman komprehensif tentang bagaimana filosofi ini diintegrasikan dalam GCUKK. Dengan mengungkap nuansa antara idealisme filosofi dan implementasi nyatanya, penelitian ini berkontribusi pada pemahaman holistik tentang kekuatan

transformatif dari "Invictus" dalam konteks organisasi.

TELAAH LITERATUR

Kepemimpinan

Wahidin (2020) berpendapat bahwa transformasi pemimpin berpotensi mengubah persepsi pengikut, meningkatkan aspirasi moral mereka, dan memotivasi mereka untuk mengerahkan upaya terbaik mereka dalam mencapai tujuan perusahaan, didorong oleh motivasi intrinsik dan bukan paksaan. Menurut Bass dan Avolio (2000), pemimpin transformatif memiliki tiga ciri. Pertama, mereka meningkatkan pemahaman tentang pentingnya prosedur dan upaya. Selain itu, hal ini memungkinkan para pendukung untuk mendahulukan kepentingan Komunitas di atas kepentingan individu. Lebih jauh lagi, sangat penting bagi para pengikutnya untuk berusaha mencapai tingkat harga diri dan pertumbuhan pribadi yang lebih tinggi, melampaui harta benda duniawi belaka. Dengan kata lain. Dengan kata lain. Supriyadi (2020) menegaskan bahwa proses manajemen transaksional dapat ditunjukkan dalam berbagai aspek tindakan kepemimpinan, sebagaimana didukung oleh Yukl (2010). Pemberian insentif yang relevan (penghargaan kontingen), seperti kejelasan pekerjaan untuk memperoleh penghargaan, serta penghargaan dan imbalan untuk menumbuhkan motivasi. 2) Manajemen Pengecualian: Pendekatan proaktif untuk mengidentifikasi masalah dan menerapkan tindakan pencegahan kesalahan. 3) Adanya antusiasme manajerial yang kuat mengharuskan penerapan sanksi yang tepat dan strategi lain untuk memperbaiki kekurangan dalam tolok ukur efisiensi yang telah ditetapkan. Menurut Robbins dan Judge, kepemimpinan transisi ditandai dengan klarifikasi peran dan kriteria pekerjaan, dimana pemimpin melatih atau memotivasi pengikutnya menuju pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan pendekatan manajemen transaksional Burns (1978), yang menekankan motivasi pengikut melalui aktivasi kepentingan pribadi mereka (Yukl, 2010). Menurut Yukl (2010), kepemimpinan transaksional memerlukan pembentukan kerangka pertukaran yang memungkinkan komitmen penuh semangat terhadap tujuan misi. Kepemimpinan transaksional merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan transaksi interpersonal yang mempengaruhi pertukaran antara manajer dan pendidik.

Budaya Organisasi

Konsep budaya organisasi berkaitan dengan cara karyawan memandang atribut budaya organisasi tertentu, bukan preferensi atau sikap pribadi mereka terhadap budaya tersebut. Kebudayaan dapat digambarkan sebagai istilah yang digunakan untuk menggambarkan berbagai aspek masyarakat. Menurut Arianty (2014), budaya organisasi mengacu pada persepsi yang dimiliki secara kolektif yang dimiliki oleh semua individu di dalam suatu organisasi. Menurut Luthans (2006), budaya organisasi mengacu pada norma dan nilai yang ditetapkan yang berfungsi sebagai prinsip panduan bagi perilaku individu dalam suatu organisasi. Setiap individu akan menyesuaikan diri dengan norma-norma budaya yang dominan agar dapat diterima oleh lingkungannya. Tika (2008) menegaskan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan penyelesaian tantangan eksternal dan internal, dan secara teratur diterapkan oleh kelompok kolektif. Kelompok kolektif ini kemudian menanamkan pemahaman, kerangka kognitif, dan respons emosional kepada anggota baru sebagai pendekatan yang tepat untuk mengatasi permasalahan yang relevan. Sesuai dengan temuan Sutrisno (2010), budaya organisasi dapat diartikan sebagai kerangka komprehensif nilai, norma, dan asumsi yang telah ditetapkan, disepakati, dan dipatuhi oleh para anggota organisasi dalam jangka waktu tertentu. Konsep organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja untuk memandu perilaku dan mengatasi tantangan dalam konteks organisasi. Konsep budaya organisasi mencakup berbagai dimensi yang melampaui karakteristik tingkat permukaan, yang berfungsi sebagai landasan untuk membangun iklim organisasi yang optimal. Istilah "kerangka konseptual" mengacu pada struktur atau model teoritis yang digunakan untuk memandu pengembangan dan analisis studi penelitian. Ini memberikan kerangka pengorganisasian dan Untuk meningkatkan pemahaman dan menjelaskan dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi, sangat penting untuk menjelaskan kerangka konseptual wacana ini. Dampak Budaya Organisasi terhadap Kinerja Menurut Moeljono (2005), budaya organisasi dapat dipahami sebagai kerangka kognitif yang mencakup sikap, nilai, dan keyakinan yang dianut individu terhadap organisasi. Konsep budaya organisasi berkaitan dengan karakter atau identitas khas suatu perusahaan, yang dikembangkan melalui sistem nilai yang menetapkan

norma-norma yang mengatur perilaku. Budaya ini diwujudkan dalam persepsi, sikap, dan tindakan individu dalam organisasi atau perusahaan, sehingga memberikan pengaruh pada berbagai aspek keberadaan organisasi atau perusahaan (Muis et al., 2018). Administrasi budaya organisasi yang efektif dapat berdampak signifikan terhadap perilaku karyawan, menumbuhkan sikap positif, dedikasi, dan produktivitas. Menurut Sutrisno (2010), nilai-nilai budaya memberikan dampak yang berpengaruh namun tidak terlihat pada perilaku, yang pada akhirnya membentuk efektivitas kerja. Temuan penelitian Gultom (2014), serta penelitian yang dilakukan oleh Muis et al. (2018) dan Andayani & Tirtayasa (2019), menunjukkan bahwa terdapat dampak penting dan menguntungkan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Nilai

Konsep nilai merupakan aspek fundamental dari berbagai disiplin ilmu dan bidang studi. Menurut Soerjono Soekanto (2012), nilai merupakan suatu gagasan abstrak yang melekat pada diri manusia, karena dapat dipersepsikan baik positif maupun negatif. Nilai-nilai positif berfungsi sebagai representasi vitalitas, mendorong kohesi sosial, sementara nilai-nilai negatif memberikan pengaruh yang besar, seperti kontribusinya terhadap konflik. Menurut Lawang (2004), konsep nilai mencakup representasi dari apa yang diinginkan, berharga, dan sesuai. Lebih jauh lagi, hal ini berpotensi memberikan pengaruh terhadap perilaku sosial orang-orang yang memiliki nilai-nilai tersebut. Nilai ini berfungsi sebagai perwujudan dan kekuatan penuntun prinsip-prinsip yang mengatur keberadaan komunal.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kualitatif, yang biasa disebut pendekatan penelitian naturalistik, karena melakukan penelitian dalam setting alami. Metode yang biasa disebut etnografi, awalnya banyak digunakan dalam bidang antropologi budaya, kemudian dikenal juga dengan nama metode etnografi. Ini diklasifikasikan sebagai pendekatan kualitatif karena karakter kualitatif dari pengumpulan dan analisis data yang terlibat. Perolehan data penelitian dilakukan

melalui pemanfaatan dokumentasi dan wawancara, dilanjutkan dengan perumusan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran kepemimpinan dalam dunia organisasi telah menjadi fokus utama dalam bidang ilmu manajemen. Konsep ini telah mendapat perhatian luas dari berbagai peneliti dan akademisi. Salah satu pustaka yang sering dijadikan acuan dalam konteks ini adalah karya Gary Yukl (2021). Yukl dikenal sebagai seorang ahli dalam bidang kepemimpinan dan manajemen. Karya-karyanya, seperti "*Leadership in Organizations*" dan "*Leadership in Action*," telah menjadi bahan referensi penting dalam pemahaman tentang peran pemimpin dalam organisasi modern. Buku-buku ini membahas berbagai aspek kepemimpinan, termasuk teori-teori, praktik terbaik, dan perkembangan terbaru dalam studi kepemimpinan. Salah satu sumbangan penting dari karya-karya Yukl adalah pendekatan yang holistik terhadap kepemimpinan. Ia mengakui bahwa kepemimpinan bukanlah konsep yang sederhana, melainkan interaksi kompleks antara individu, kelompok, dan situasi. Ia menekankan pentingnya pemahaman yang mendalam tentang berbagai faktor yang mempengaruhi peran pemimpin, seperti gaya kepemimpinan, kemampuan komunikasi, dan dinamika kelompok. Dalam karyanya, Yukl juga menyoroti pentingnya adaptasi pemimpin terhadap perubahan lingkungan. Ia menegaskan bahwa pemimpin yang efektif harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, termasuk tantangan teknologi, pergeseran pasar, dan dinamika global. Pemimpin yang mampu berinovasi dan memimpin perubahan dapat memberikan dampak positif dalam mengatasi kompleksitas bisnis. Selain itu, konsep-konsep kepemimpinan yang diajukan oleh Yukl juga menggarisbawahi pentingnya etika dalam peran pemimpin. Ia membahas tentang tanggung jawab moral pemimpin terhadap keputusan-keputusan yang diambil dan pengaruh mereka terhadap anggota tim serta organisasi secara keseluruhan. Pustaka-pustaka seperti karya Gary Yukl memberikan landasan teoritis yang kokoh bagi pemahaman tentang peran pemimpin dalam konteks organisasi. Karya-karyanya memainkan peran penting dalam membentuk pola pikir dan praktik kepemimpinan yang berdampak positif dalam dunia manajemen. Di lingkungan Gerakan Credit Union Keling Kumang (GCUKK), peran pemimpin di dalam berbagai aspek kehidupan

organisasi, atau gerakan, sangat berpengaruh dan sangat mewarnai. Gerakan Credit Union Keling Kumang (GCUKK), dahulu dikenal dengan Kelompok Keling Kumang, semula adalah Credit Union yang didirikan dan dipelopori empat bersaudara (4-M), yakni Musa, Munaldus, Masiun, dan Mikael yang pematangan idenya dimulai kontrakan Masiun pada malam hari, pada hari Kamis tanggal 1 Oktober 1992 di Gang Selat Lombok II, Pontianak (Masri, 2023: 105). Munaldus dan Masiun mempersiapkan pendirian Credit Union di Tapang Sambas, yang kemudian dikenal dengan nama Credit Union Keling Kumang, pada tanggal 25 Maret 1993. Pada awal-awal berdirinya, CU yang berkantor pusat dan berkantor sentral di wilayah Ibanik ini mengalami pasang surut dan jatuh bangun. Akan tetapi, pertumbuhan signifikan terjadi pada periode 2006 - 2016, ketika suasana kondusif di mana para pengurus dan penggiat dalam spirit dan nilai-nilai Keling Kumang bahu membahu membesarkan dan mengibarkan panji-panji Kerajaan Buah Main. Sejak tahun 2014 Keling Kumang telah memekarkan diri ke beberapa koperasi, perusahaan dan juga yayasan. Di bawah Keling Kumang Group, ada beberapa entitas yang tergabung di dalamnya, yakni: CU Keling Kumang, Koperasi Produksi K-77, Koperasi Konsumsi K-52, Koperasi Jasa Laja Hotel, PT. Betang Agro, CV. Gemilang Auto, Yayasan Pendidikan (sekolah menengah kejuruan dan Institut Teknologi Keling Kumang) serta yayasan konservasi. Praktik ini dimulai dari kebutuhan anggota di sisi non-keuangan. Visinya, “Konglomerasi sosial-ekonomi kebanggaan bangsa” dengan misi “Kalimantan tanpa kemiskinan”. Masing-masing lembaga, seperti koperasi berdiri sendiri dengan Pengurus dan Manajemen mandiri. Basis anggotanya pun sendiri-sendiri. Meski satu anggota bisa menjadi anggota di primer yang lain. Misalnya menjadi anggota CU untuk akses layanan keuangan, kemudian menjadi anggota K-52 untuk akses kebutuhan konsumsi. Mereka bisa double membership pada primer-primer yang ada. Adapun dasar pendirian dari grup ini bertujuan untuk:

- 1) Mengikat semua unit-unit bisnis yang dilahirkan oleh CUKK dalam satu *integrated network*;
- 2) Membangun dan memperkuat jaringan (lokal-nasional-internasional);
- 3) Mengawal dan memperkuat tata kelola unit-unit bisnis;
- 4) Memperkuat unit-unit bisnis agar bisa mandiri dan berkelanjutan dan

berkontribusi terhadap kesejahteraan anggota (melalui entrepreneurship program) dan

- 5) Meningkatkan Kemandirian KKG dan Unit-Unit. (<https://idxcoop.kemenkopukm.go.id/blog/kelembagaan/keling-kumang-group-aksi-pemekaran-koperasi>)

Invictus sebagai Nilai Inti

Nilai memiliki karakteristik yang bersifat abstrak, sehingga pengukurannya sulit dilakukan secara kuantitatif. Meskipun demikian, nilai-nilai tersebut dapat tercermin melalui hasil nyata yang muncul dalam tindakan dan perilaku sehari-hari. Nilai-nilai tersebut memegang peran signifikan dalam kehidupan dan interaksi sosial, membentuk dasar bagi norma dan etika yang mengatur perilaku individu maupun kelompok dalam suatu konteks. Dengan kata lain, nilai-nilai menjadi panduan yang mengarahkan individu atau kelompok dalam mengambil keputusan, berinteraksi, dan menjalankan tanggung jawabnya. Sementara nilai-nilai bersifat abstrak, dampak konkret dari penerapan nilai-nilai ini dapat diamati melalui dampak yang dihasilkan dalam lingkungan sekitar. Nilai-nilai tersebut bukan hanya sekadar konsep intelektual, tetapi juga memiliki daya guna dan manfaat yang dapat mengubah dan memperkaya kehidupan individu serta mempengaruhi perkembangan lembaga atau organisasi. Nilai-nilai yang dijunjung tinggi, seperti integritas, etika, kejujuran, kerjasama, dan tanggung jawab, mampu membentuk budaya yang sehat dan membangun kepercayaan di antara anggota organisasi atau lembaga. Tidak hanya memiliki dampak positif, nilai-nilai juga memiliki dimensi sakral yang memberikan kedalaman makna dan orientasi spiritual dalam pandangan hidup individu atau kelompok. Nilai-nilai yang dianggap sakral menjadi pedoman dalam mengambil keputusan dan berperilaku, mengingat implikasi moral dan sosial yang melekat pada tindakan tersebut. Ketika nilai-nilai ini diabaikan atau dilanggar, hal tersebut dapat merusak reputasi dan integritas suatu lembaga, mengancam hubungan baik dengan pemangku kepentingan, serta merusak kepercayaan yang telah dibangun seiring waktu. Dalam konteks lembaga atau organisasi, nilai-nilai memiliki peran krusial dalam membentuk identitas dan citra merek. Nilai-nilai inti yang dipegang oleh suatu lembaga akan tercermin dalam setiap aspek aktivitasnya,

mulai dari kebijakan, pelayanan, hingga interaksi dengan pelanggan atau masyarakat luas. Penghayatan nilai-nilai ini oleh seluruh anggota lembaga menjadi kunci dalam membangun citra yang kuat dan konsisten, serta dalam menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu, kelompok, atau lembaga untuk secara konsisten menghayati dan mengamalkan nilai-nilai yang dijunjung tinggi. Kesadaran dan komitmen untuk menjalankan nilai-nilai ini menjadi fondasi yang kokoh dalam membangun hubungan yang positif, mencapai tujuan bersama, serta menjaga integritas dan reputasi dalam jangka panjang. Dengan demikian, nilai-nilai tidak hanya merupakan konsep teoretis, tetapi menjadi instrumen nyata dalam membentuk karakter, budaya, dan dampak positif dalam masyarakat dan lingkungan di sekitarnya. Gerakan Credit Union (CU) Keling Kumang, dahulu dikenal dengan Kelompok Keling Kumang, semula adalah Credit Union yang didirikan dan dipelopori empat bersaudara (04-M), yakni Musa, Munaldus, Masiun, dan Michael yang pematangan idenya dimulai pada tahun di sebuah rumah kontrakan di Siantan, Pontianak, Kalimantan Barat, Credit Union yang basis utamanya di Tapang Sambas, suatu wilayah suku bangsa Ibanik di kabupaten Sekadau, Kalimantan Barat. Sebagaimana yang dikemukakan Taylor (2018), apa yang ingin dicapai, dihasilkan, dan dikerjakan sangat bergantung pada nilai seperti apa yang dianut atau yakini. Di lingkungan kerja, nilai-nilai diyakini bersama yang dimaksudkan biasanya tertuang dalam "Nilai-nilai Inti" yang dijabarkan dalam butir-butir yang mudah untuk diingat. Pemikiran Charles Taylor terkait nilai-nilai dan pandangannya tentang hal tersebut banyak terkait dengan filsafat, etika, dan refleksi mendalam tentang masyarakat modern. Charles Taylor adalah seorang filsuf dan sejarawan sosial terkemuka yang telah berkontribusi besar dalam berbagai bidang. Salah satu karyanya yang relevan dengan kutipan tersebut adalah bukunya yang berjudul *The Ethics of Authenticity* (Etika Keaslian), yang pertama kali diterbitkan pada tahun 1991. Taylor membahas tentang bagaimana nilai-nilai dan identitas pribadi berkembang dalam konteks masyarakat modern yang semakin kompleks. Taylor membahas tentang konsep keaslian (*authenticity*) dan bagaimana individu berusaha mencari makna dalam hidup mereka melalui hubungan dengan nilai-nilai yang mereka anut. Pemikiran Taylor juga terkait dengan konsep "nilai-nilai inti"

atau nilai-nilai yang dipegang bersama dalam suatu masyarakat atau lingkungan kerja. Ia menggambarkan bagaimana nilai-nilai ini dapat membentuk dasar bagi interaksi sosial dan memberikan landasan bagi tindakan individu dan kolektif. Demikianlah “Invictus” ditempatkan dipahami dalam konteks bagaimana nilai-nilai ini dapat membentuk dasar bagi interaksi sosial dan memberikan landasan bagi tindakan individu dan kolektif di lingkungan Gerakan Credit Union Keling Kumang.

Filosofi

Menurut tesaurus tematis Bahasa Indonesia, filosofi adalah: doktrin, gagasan, ide, kepercayaan, kredo, dan prinsip. “Invictus” adalah filosofi yang ditetapkan menjadi doktrin, gagasan, ide, kepercayaan, kredo, dan prinsip di lingkungan Gerakan Credit Union Keling Kumang. Filosofi ini dirumuskan bersama sedemikian rupa, secara saksama sebagai kredo dan prinsip sekaligus sebagai nilai-nilai inti yang dianut bersama yang diwujudkan dalam perilaku dan tindakan sehari-hari. Filosofi Gerakan Credit Union Keling Kumang ini dapat digali dan ditelusuri melalui kepanjangan dari gabungan 8 huruf yang apabila setiap huruf digabung akan membentuk sepatah kata dalam bahasa latin “Invictus” yang berarti: tidak terkalahkan. Demikianlah filosofi “Invictus” ini nyata melalui kedalaman makna di balik gabungan 8 huruf: *Integrity, Network, Value creation, Innovation, Credibility, Togetherness, Unity, Speed* yang berikut antara lain:

Integrity

Integritas memiliki arti tentang kualitas kejujuran, keterbukaan, dan konsistensi. Individu akan menahan diri untuk tidak melakukan perilaku menipu terhadap orang lain. Penting untuk memiliki pola pikir terbuka terhadap perubahan, memastikan penyediaan informasi yang akurat, dan menyelaraskan tindakan dengan komitmen lisan.

Network

Tidaklah mungkin bagi individu untuk hidup terisolasi. Untuk maju, kemajuan

organisasi bergantung pada saling ketergantungan individu, kebajikan alam, dan kebajikan ilahi yang diberikan oleh kekuatan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, sangat penting bagi individu untuk memupuk hubungan antarpribadi yang kuat dan membangun jaringan, memiliki kemampuan untuk menafsirkan isyarat nonverbal, dan memandang pekerjaan mereka sebagai ungkapan rasa syukur terhadap leluhur, alam semesta, dan entitas ilahi yang bertanggung jawab untuk menganugerahkan kehidupan.

Value Creation

Dikatakan bahwa aset utama untuk mempertahankan penciptaan nilai adalah sumber daya manusia yang berkaliber tinggi, layanan yang luar biasa, dan ide-ide inovatif. Ketika integrasi sumber daya manusia berkualitas tinggi, layanan luar biasa, dan ide-ide inovatif difasilitasi secara efektif, organisasi memiliki potensi untuk benar-benar berperan sebagai katalis transformasi, sumber inspirasi kemajuan masyarakat, dan kontributor kemajuan peradaban.

Innovation

Inovasi secara konsisten menyesuaikan pemikiran, tindakan, dan hasil pemikiran agar selaras dengan keadaan dinamis dan berkembang yang terus-menerus muncul. Berpuas diri adalah upaya yang menantang. Organisasi mempunyai pendirian yang menentang semua perilaku yang mempertahankan keadaan yang ada, dan tidak menyukai berada dalam keadaan nyaman yang dapat menyebabkan keadaan mengantuk..

Credibility

Organisasi senantiasa menjaga kepercayaan agar tetap menjadi orang yang tepercaya, bertanggung jawab atas segala tindakan dan perbuatan. Organisasi senantiasa bekerja keras, cerdas, tuntas, dan ikhlas. Menyelaraskan kepentingan pribadi dengan kepentingan Gerakan.

Togetherness

Organisasi memperlakukan sesama secara adil dan tidak diskriminatif. Berat sama

dipikul, ringan sama dijinjing dan berkembang dalam kebersamaan. Semua pihak yang terlibat dalam membesarkan Gerakan adalah inspirator secara emosi, fisik, dan respek serta wajib meringankan beban sesama yang terkena musibah.

Unity

Organisasi harus solid dalam bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Bertindak pada tempat dan waktu yang tepat. Keserasian tindakan, tempat, dan waktu itulah kekompakan.

Speed

Dinyatakan bahwa untuk mempertahankan posisi superior dan kemajuan yang berkelanjutan, sangat penting untuk memasukkan unsur kecepatan dalam upaya organisasi. Pemeliharaan kecepatan tinggi memerlukan penanaman disiplin, ketelitian, dan upaya kolaboratif untuk mencapai status tim yang sangat efisien.

Nilai yang Dibagi dan Diulang-ulang

Sifat pikiran organisasi menentukan identitas. Hasil yang diantisipasi berdasarkan pemikiran dan prediksi. Jika individu menganggap dirinya tak terkalahkan, maka mereka akan menganut keyakinan ini. Pada akhirnya, perlu dicatat bahwa terdapat pepatah Latin yang dikenal luas. Pengulangan adalah ibu dari pembelajaran. Ungkapan "pengulangan adalah ibu dari semua pembelajaran" menyampaikan gagasan bahwa paparan berulang terhadap informasi atau pengalaman sangat penting untuk pembelajaran yang efektif. Nilai-nilai *Invictus* secara konsisten ditegaskan kembali dan disebarluaskan kepada seluruh peserta, baik pada saat pertemuan maupun pada setiap pertemuan berikutnya. Tidak diragukan lagi, ini adalah kebiasaan terpuji yang harus dilestarikan dari generasi ke generasi selamanya. Fenomena ini dapat dikaitkan dengan bukti empiris yang menunjukkan bahwa Gerakan CU Keling Kumang mencapai keseragaman dalam nada dan strategi respons di antara para anggotanya melalui penyebaran keyakinan bersama dan praktik yang berulang-ulang.

Peran dan fungsi kepemimpinan dalam insemisasi dan penerapan nilai-nilai "Invictus"

Dalam konteks penerapan filosofi dan nilai-nilai "Invictus" sebagai dasar budaya organisasi dalam Gerakan *Credit Union* Keling Kumang (GCUKK), ada beberapa langkah penting yang bisa diambil untuk menyebarkan dan mengintegrasikan nilai-nilai tersebut menjadi habit dan budaya yang kuat di dalam organisasi. Berikut ini adalah beberapa langkah yang dilakukan pemimpin di lingkungan GCUKK:

1) Pendidikan dan Pelatihan Berkelanjutan

Pendidikan dan pelatihan merupakan fondasi utama untuk memahami dan menerapkan filosofi serta nilai-nilai "Invictus" secara mendalam. Organisasi mengadakan workshop, seminar, atau kursus berkala yang mengarah pada pemahaman mendalam tentang nilai-nilai tersebut. Anggota GCUKK perlu diberikan pengetahuan yang komprehensif mengenai makna setiap nilai, serta bagaimana nilai-nilai tersebut dapat membimbing mereka dalam mengambil keputusan dan bertindak.

2) Contoh dan Teladan Dari Pemimpin

Pemimpin organisasi berperan penting dalam membentuk budaya organisasi. Pemimpin harus menjadi contoh teladan dalam menerapkan nilai-nilai "Invictus" dalam setiap aspek kehidupan dan pekerjaan mereka. Tindakan-tindakan pemimpin yang mencerminkan integritas, inovasi, kredibilitas, dan kebersamaan akan mengilhami anggota lain untuk mengadopsi nilai-nilai yang sama.

3) Penghargaan dan Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan secara terbuka untuk anggota yang konsisten menerapkan nilai-nilai "Invictus" akan memberikan insentif positif. Ini dapat berupa penghargaan tahunan atau peringkat prestasi yang mencerminkan bagaimana nilai-nilai tersebut tercermin dalam tindakan anggota. Hal ini tidak hanya menguatkan budaya nilai-nilai, tetapi juga mendorong anggota untuk terus berupaya lebih baik.

4) Komunikasi dan Cerita Sukses

Mengkomunikasikan secara konsisten tentang bagaimana nilai-nilai

"Invictus" telah memberikan dampak positif dapat memperkuat penghayatan nilai-nilai tersebut. Buatlah platform komunikasi seperti newsletter, website, atau media sosial untuk berbagi kisah sukses anggota yang mengaplikasikan nilai-nilai ini dalam hidup mereka, baik dalam konteks bisnis maupun pribadi.

5) **Penilaian Kinerja Berbasis Nilai**

Penilaian kinerja tidak hanya perlu mempertimbangkan hasil kerja, tetapi juga sejauh mana nilai-nilai "Invictus" tercermin dalam tindakan sehari-hari. Dalam proses penilaian, timbulkan diskusi mengenai bagaimana anggota telah menerapkan nilai-nilai tersebut dalam menghadapi tantangan atau kesempatan baru. Ini mendorong refleksi dan perbaikan berkelanjutan.

6) **Program Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat**

Nilai-nilai "Invictus" dapat diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata melalui program-program sosial dan pemberdayaan masyarakat. Organisasi dapat merancang program pelatihan keuangan untuk masyarakat, proyek pemberdayaan ekonomi lokal, atau kegiatan sukarela yang mencerminkan nilai-nilai kebersamaan dan inovasi.

7) **Pengintegrasian Nilai dalam Struktur Organisasi**

Agar budaya nilai-nilai "Invictus" benar-benar terintegrasi, perlu dilakukan pengintegrasian dalam struktur organisasi. Ini mencakup pembuatan kebijakan dan prosedur yang sesuai dengan nilai-nilai tersebut. Keputusan strategis dan operasional juga harus diarahkan oleh nilai-nilai inti ini, sehingga organisasi benar-benar hidup dan beroperasi sesuai dengan filosofi yang dianut.

Dengan mengambil langkah-langkah ini, GCUKK akan membangun budaya organisasi yang kokoh berdasarkan filosofi dan nilai-nilai "Invictus". Proses ini bukan hanya tentang mengadopsi nilai-nilai dalam kata-kata, tetapi juga tentang menerjemahkannya menjadi tindakan nyata yang memberikan dampak positif pada anggota, organisasi, dan komunitas yang dilayani.

SIMPULAN

Peran kepemimpinan dalam organisasi telah menjadi fokus sentral dalam ilmu

manajemen. Buku-buku karya Gary Yukl, seperti *Leadership in Organizations* dan *Leadership in Action* telah memberikan landasan teoritis dan panduan praktis bagi pemimpin dalam organisasi. Konsep kepemimpinan yang diajukan oleh Yukl menekankan pentingnya pemahaman holistik terhadap faktor-faktor kompleks yang memengaruhi peran pemimpin serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan. Penerapan konsep kepemimpinan Yukl sangat relevan dalam Gerakan Credit Union Keling Kumang (GCUKK). GCUKK adalah contoh konkret bagaimana kepemimpinan berperan dalam menginseminasikan filosofi dan nilai-nilai inti "Invictus." GCUKK mengartikulasikan nilai-nilai tersebut menjadi *Integrity, Network, Value Creation, Innovation, Credibility, Togetherness, Unity, dan Speed*. Nilai-nilai ini menjadi dasar budaya dan panduan bagi anggota dan pemimpin dalam mengambil keputusan dan bertindak. Penerapan nilai-nilai "Invictus" dalam GCUKK melibatkan beberapa langkah kunci. Pendidikan dan pelatihan berkelanjutan membantu anggota memahami nilai-nilai dengan mendalam. Pemimpin GCUKK memberikan contoh teladan dalam menerapkan nilai-nilai ini dalam tindakan sehari-hari. Penghargaan dan pengakuan untuk anggota yang konsisten menerapkan nilai-nilai ini memberikan insentif positif. Komunikasi mengenai dampak positif nilai-nilai ini dan penilaian kinerja berbasis nilai juga memperkuat penghayatan nilai-nilai tersebut. Filosofi "Invictus" dalam GCUKK mencerminkan kesatuan nilai-nilai yang membentuk dasar etika dan identitas organisasi. Nilai-nilai ini tidak hanya memiliki dampak positif dalam tindakan dan perilaku, tetapi juga membentuk budaya yang sehat dan memperkuat hubungan baik dalam organisasi maupun dengan masyarakat. Penerapan nilai-nilai ini bukan hanya sekadar konsep, tetapi menjadi prinsip yang dijalankan dalam tindakan nyata. Keseluruhan, penerapan nilai-nilai "Invictus" dalam GCUKK menggambarkan pentingnya kepemimpinan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat. Filosofi dan nilai-nilai ini bukan hanya menjadi panduan, tetapi juga instrumen nyata dalam membentuk karakter, hubungan positif, dan dampak positif dalam masyarakat dan lingkungan sekitarnya. GCUKK telah membuktikan bahwa melalui kepemimpinan yang mengakar pada nilai-nilai inti, sebuah organisasi dapat tumbuh, berkembang, dan memberikan kontribusi positif dalam masyarakat secara berkelanjutan. Untuk organisasi Gerakan Credit Union Keling Kumang diharapkan mampu memperkuat

karakteristik kepemimpinan yang dimiliki. Karena pemimpin dianggap sebagai ujung tombak dalam pembentukan budaya organisasi Invictus di dalam GCUKK. Pemimpin yang dipilih harus memiliki karakter kuat dan memahami benar nilai-nilai Invictus yang akan ditanamkan pada seluruh lapisan organisasi GCUKK. Untuk penelitian selanjutnya peneliti bisa menggunakan variabel lain selain variabel yang sudah peneliti gunakan saat ini, sebagai variabel bebas dalam menentukan budaya organisasi dalam Gerakan Credit Union Keling Kumang

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3367>
- Arianty, N. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen & Bisnis*, 14, 144–150.
- CU Keling Kumang. 2023. *Laporan Pertanggungjawaban (LPJ)*. Tapang Sambas Rapat Anggota Tahunan Tahu Buku 2022.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi* (10th ed.). Yogyakarta: Andi Offset.
- Moeljono, D. (2005). *Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Putra, Masri Sareb. 2023. *30 Tahun CU Keling Kumang*. Jakarta: Penerbit Lembaga Literasi Dayak.
- Ritual YPKK-ITKK tentang “Invictus”. 2023.
- Supriadi, O., Musthan, . Z., Saodah, ., Nurjehan, . R., Haryanti, .Y. D., Marwal, . M. R., Purwanto, . A., Mufid, . A., Yulianto, . R. A., Farhan, . M., Fitri, . A. A., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Did Transformational, Transactional Leadership Style and Organizational Learning Influence Innovation Capabilities of School Teachers during Covid-19 Pandemic?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 299-311. doi:10.31838/srp.2020.9.47
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taylor, Charles. 2018. *The Ethics of Authenticity*. Harvard: Harvard University Press.
- Tika, P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (Pertama)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Tulus, Robby; Yuspita Karlana, dan Munaldus. 2017. *Koperasi: How to Grow and Sustain*. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Wahidin, Basri, ., Wibowo, . T. S., Abdillah, . A., Kharis, . A., Jaenudin, ., Purwanto, . A., Mufid, . A., Maharani, . S., Badi`ati, . A. Q., Fahlevi, . M. & Sumartiningsih, . S. (2020) Democratic, Authocratic, Bureaucratic and Charismatic Leadership Style: Which Influence School Teachers Performance in Education 4.0 Era?. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9), 277-286. doi:10.31838/srp.2020.9.45

Yukl, Gary. 2021. *Leadership in Organizations* (9th ed. Pearson.