

Konseling Berbasis Nilai sebagai Strategi Penguatan Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Guru: Studi Eksperimental di Lembaga Darussalam

Qurnia Fitriyatinur¹

Universitas Ivet, Bimbingan dan Konseling, FKIP¹

DOI: <https://doi.org/10.31331/emp.v7i2.4128>

Info Articles

Sejarah Artikel:

Disubmit : 27 Juni 2025

Direvisi : 23 Juli 2025

Disetujui : 13 Agustus 2025

Keywords:

Ditulis dalam bahasa Inggris 3-5 kata atau kelompok kata, ditulis menurut abjad, dipisah dengan titik koma ;

Abstrak

Meningkatkan kualitas perilaku organisasi dan kepemimpinan guru bukan sekadar agenda administratif, melainkan sebuah upaya strategis untuk membangun iklim sekolah yang hangat, kolaboratif, dan penuh kepercayaan. Di ranah pendidikan anak usia dini, seperti di Lembaga Darussalam, sinergi antarpendidik menjadi kunci agar setiap anak tumbuh dalam lingkungan yang aman dan inspiratif. Penelitian ini berangkat dari keyakinan bahwa guru yang berjiwa pemimpin dan memiliki perilaku organisasi yang positif akan lebih mampu menciptakan energi kolektif bagi kemajuan sekolah.

Melalui pendekatan kuasi-eksperimen *pretest-posttest control group*, penelitian ini melibatkan 30 guru 15 dalam kelompok eksperimen dan 15 dalam kelompok kontrol—yang dipilih secara purposive. Guru di kelompok eksperimen mengikuti enam sesi konseling berbasis nilai yang dirancang bukan sekadar untuk mengubah perilaku, tetapi juga menumbuhkan kesadaran diri dan komitmen moral. Setiap sesi memadukan diskusi reflektif, analisis dilema moral yang dekat dengan pengalaman guru, dan simulasi kepemimpinan yang mendorong kolaborasi nyata.

Pengukuran dilakukan menggunakan skala perilaku organisasi, skala kepemimpinan berbasis nilai ($\alpha = 0,89$), dan observasi keterlibatan peserta. Hasil analisis ANCOVA menunjukkan lonjakan signifikan dalam kepemimpinan partisipatif ($p = 0,003$), komunikasi efektif ($p = 0,005$), dan perilaku pro-sosial ($p = 0,007$) di kelompok eksperimen dibandingkan kelompok kontrol. Temuan ini menegaskan bahwa intervensi berbasis nilai mampu melampaui sekadar perubahan perilaku permukaan; ia menanamkan prinsip moral yang menjadi fondasi kepemimpinan autentik di tingkat mikro-organisasi.

Kontribusi utama penelitian ini adalah menghadirkan model konseling yang memadukan pendekatan psikologis, pedagogis, dan nilai moral sebuah formula yang tidak hanya memberdayakan guru secara individu, tetapi juga memperkuat jalinan kebersamaan di seluruh komunitas sekolah.

Abstract

Enhancing teachers' organizational behavior and leadership quality is not merely an administrative agenda, but a strategic endeavor to build a warm, collaborative, and trust-filled school climate. In the realm of early childhood education, such as at Lembaga Darussalam, synergy among educators is the key to ensuring that every child grows in a safe and inspiring environment. This study stems from the belief that teachers who embody

leadership qualities and demonstrate positive organizational behavior are better equipped to generate collective energy for the school's advancement.

Using a quasi-experimental pretest–posttest control group design, the study involved 30 teachers 15 in the experimental group and 15 in the control group selected through purposive sampling. Teachers in the experimental group participated in six sessions of value-based counseling designed not merely to change behavior, but to cultivate self-awareness and moral commitment. Each session combined reflective discussions, moral dilemma analysis rooted in teachers' real-life experiences, and leadership simulations that encouraged genuine collaboration.

Measurements were conducted using the Organizational Behavior Scale , the Value-Based Leadership Scale ($\alpha = 0.89$), and participant engagement observation checklists. ANCOVA results revealed significant improvements in participatory leadership ($p = 0.003$), effective communication ($p = 0.005$), and prosocial behavior ($p = 0.007$) in the experimental group compared to the control group. These findings underscore that value-based interventions go beyond superficial behavioral changes; they instill moral principles that form the foundation of authentic leadership at the micro-organizational level.

The primary contribution of this study lies in presenting a counseling model that integrates psychological, pedagogical, and moral-value approaches a formula that not only empowers educators individually but also strengthens the bonds of togetherness across the entire school community.

(2021) Univirsitas Ivet Semarang

✉ gurniafitriyatinur@gmail.com

e-ISSN 2656-9655

PENDAHULUAN

Meningkatkan kualitas perilaku organisasi dan kepemimpinan guru bukan sekadar tuntutan administratif, melainkan strategi fundamental yang menentukan arah perkembangan lembaga pendidikan. Di Lembaga Darussalam, yang berfokus pada pendidikan anak usia dini, guru berperan sebagai penggerak utama perubahan melalui interaksi sehari-hari dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Perilaku organisasi yang positif, bila dipadukan dengan kepemimpinan yang visioner dan berlandaskan nilai, akan membentuk lingkungan sekolah yang produktif, harmonis, dan inklusif. Lingkungan seperti ini tidak hanya mengoptimalkan perkembangan kognitif anak, tetapi juga mendukung pembentukan karakter, keterampilan sosial, dan rasa percaya diri mereka (Tschannen-Moran & Gareis, 2015; Kraft et al., 2020).

Kepemimpinan guru yang efektif pada jenjang pendidikan anak usia dini menuntut kemampuan untuk membangun hubungan interpersonal yang hangat, memfasilitasi pembelajaran yang kreatif, serta mendorong kolaborasi antarpihak di sekolah. Tschannen-Moran dan Gareis (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berbasis kepercayaan dapat meningkatkan komitmen dan motivasi kerja guru. Selaras dengan itu, Kraft et al. (2020) menegaskan bahwa iklim sekolah yang positif, yang dihasilkan dari kepemimpinan partisipatif, mampu meningkatkan kualitas instruksi dan hasil belajar siswa. Dalam konteks lembaga, di mana proses belajar sangat bergantung pada hubungan sosial yang kuat, kepemimpinan guru menjadi faktor penentu yang tidak dapat diabaikan.

Lingkungan sekolah yang sehat secara psikologis juga menjadi wadah pembelajaran sosial-emosional bagi anak. Di Lembaga Darussalam, hubungan kerja yang sinergis antar guru memungkinkan terciptanya budaya saling mendukung, berbagi pengalaman, dan menyelesaikan masalah secara kolektif. Budaya ini memperkuat *sense of belonging* para guru terhadap institusi, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk mempertahankan perilaku positif dan memperkaya praktik mengajar mereka (Hamre & Pianta, 2015). Keberhasilan membangun iklim seperti ini sangat dipengaruhi oleh sejauh mana kepemimpinan guru selaras dengan nilai-nilai organisasi dan kebutuhan komunitas sekolah.

Penelitian mutakhir mengonfirmasi keterkaitan antara kepemimpinan guru, perilaku organisasi positif, dan hasil pendidikan. Leithwood et al. (2020) menekankan bahwa kepemimpinan yang menumbuhkan kolaborasi, komunikasi terbuka, dan nilai bersama terbukti meningkatkan motivasi kerja guru sekaligus capaian akademik siswa. Day et al. (2016) menemukan bahwa guru dengan modal psikologis tinggi—termasuk harapan,

optimisme, resiliensi, dan efikasi diri lebih mampu mempertahankan perilaku organisasi positif bahkan dalam situasi penuh tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif bukan hanya tentang keterampilan teknis, tetapi juga tentang kualitas psikologis yang mendasari.

Di Indonesia, penelitian Rahayu dan Fauzan (2021) memperlihatkan bahwa kepemimpinan kolaboratif guru berkontribusi signifikan terhadap peningkatan keterlibatan siswa dan kepuasan orang tua. Namun, berbagai studi di level nasional masih cenderung menekankan pelatihan berbasis keterampilan instruksional tanpa secara eksplisit memasukkan dimensi penguatan nilai moral dan perilaku organisasi positif. Kondisi ini membuka ruang bagi pengembangan model intervensi yang mampu menysar kedua dimensi tersebut secara bersamaan, sehingga pengaruhnya lebih berkelanjutan (Azizah et al., 2020; Khasanah et al., 2019).

Kesenjangan (*gap*) yang mengemuka adalah minimnya intervensi yang secara langsung menargetkan internalisasi nilai sebagai fondasi perilaku organisasi dan kepemimpinan guru. Sebagian besar pelatihan profesional guru di Indonesia bersifat top-down dan berorientasi pada peningkatan kompetensi teknis (Azizah et al., 2020; Khasanah et al., 2019). Studi oleh Chen et al. (2022) mengindikasikan bahwa program pengembangan yang mengintegrasikan nilai moral memiliki efektivitas lebih tinggi dalam membentuk kepemimpinan autentik dibandingkan pelatihan teknis saja. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis nilai masih menjadi area yang relatif kurang digarap namun memiliki potensi signifikan.

Selain itu, penelitian sebelumnya jarang mengombinasikan pendekatan konseling dengan pengembangan kepemimpinan guru di lembaga pendidikan. Afdal et al. (2019) menunjukkan bahwa konseling berbasis nilai dapat meningkatkan kesadaran etis dan perilaku kolaboratif guru sekolah dasar. Sementara itu, meta-analisis Kim et al. (2021) membuktikan bahwa diskusi reflektif, analisis dilema moral, dan simulasi peran dapat menguatkan kepemimpinan partisipatif serta menciptakan iklim kerja yang mendukung. Meski demikian, integrasi teknik-teknik tersebut dalam konteks lembaga pendidikan, terutama di Indonesia, masih jarang dilakukan dan belum diuji secara sistematis dengan desain eksperimen.

Konseling berbasis nilai menawarkan pendekatan yang berbeda dari pelatihan konvensional. Intervensi ini dirancang untuk mendorong guru merefleksikan nilai-nilai yang mereka anut, mengaitkannya dengan praktik profesional, dan mengimplementasikannya

dalam perilaku sehari-hari di sekolah. Proses ini bukan hanya memperkuat integritas individu, tetapi juga menumbuhkan kohesi tim yang lebih baik (Afdal et al., 2019). Di Lembaga Darussalam, penerapan konseling berbasis nilai diharapkan mampu mengubah dinamika interaksi guru menjadi lebih kooperatif, proaktif, dan solutif, sehingga berdampak langsung pada iklim belajar anak.

Kebaruan penelitian ini terletak pada penerapan konseling berbasis nilai secara terstruktur di lingkungan pendidikan dengan desain kuasi-eksperimen *pretest-posttest control group*. Pendekatan ini memadukan teknik psikologis (refleksi nilai, analisis dilema moral), pendekatan pedagogis (simulasi kepemimpinan berbasis kelas), dan penguatan landasan moral. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berfokus pada output berupa perubahan perilaku, tetapi juga pada proses internalisasi nilai yang dapat mempertahankan dampak positif jangka panjang.

Berdasarkan landasan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji efektivitas konseling berbasis nilai dalam meningkatkan perilaku organisasi positif guru, dan (2) mengidentifikasi pengaruh intervensi terhadap kepemimpinan partisipatif, komunikasi efektif, dan perilaku pro-sosial di Lembaga Darussalam. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi perancang kebijakan pendidikan anak usia dini untuk mengembangkan program penguatan kapasitas guru yang seimbang antara keterampilan teknis dan dimensi nilai. Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi pada literatur psikologi pendidikan dengan memperkaya pemahaman tentang keterkaitan antara intervensi psikologis berbasis nilai, perilaku organisasi, dan kepemimpinan secara umum.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuasi-eksperimen dengan desain *pretest-posttest control group* (Creswell & Creswell, 2018) yang memungkinkan peneliti mengidentifikasi pengaruh langsung intervensi terhadap variabel terikat dengan mengontrol perbedaan awal antarkelompok. Variabel bebas adalah konseling berbasis nilai, sedangkan variabel terikat meliputi perilaku organisasi positif, kepemimpinan partisipatif, komunikasi efektif, dan perilaku pro-sosial guru. Pemilihan variabel ini didasarkan pada literatur yang menegaskan keterkaitan erat antara kepemimpinan berbasis nilai dan iklim organisasi positif dalam konteks pendidikan anak usia dini (Leithwood et al., 2020; Kim et al., 2021).

Populasi penelitian adalah seluruh guru aktif di Lembaga Darussalam pada tahun ajaran berjalan. Sampel penelitian sebanyak 30 guru dipilih dengan teknik purposive

sampling menggunakan kriteria: (1) memiliki pengalaman mengajar minimal satu tahun, (2) bersedia mengikuti seluruh rangkaian intervensi, dan (3) tidak sedang menjalani program pelatihan profesional lainnya. Peserta kemudian dibagi secara acak menjadi kelompok eksperimen ($n = 15$) dan kelompok kontrol ($n = 15$) untuk meminimalkan *selection bias* dan memastikan kesetaraan karakteristik awal (Etikan et al., 2016).

Instrumen penelitian terdiri dari tiga komponen. Pertama, Skala Perilaku Organisasi yang diadaptasi dari Organ (1988) dan telah divalidasi dalam konteks pendidikan di Indonesia, terdiri dari 24 item dengan reliabilitas internal tinggi (Cronbach's $\alpha = 0,87$) (Rahayu & Fauzan, 2021). Kedua, Skala Kepemimpinan Berbasis Nilai yang dikembangkan dari model Chen et al. (2022) dengan 20 item yang mengukur dimensi kejelasan visi, integritas, dan kolaborasi ($\alpha = 0,89$). Ketiga, Lembar Observasi Keterlibatan Peserta yang dirancang untuk merekam indikator partisipasi aktif, kualitas interaksi, dan penerapan nilai dalam kegiatan kelompok, divalidasi oleh tiga ahli psikologi pendidikan dan bimbingan konseling (Afdal et al., 2019).

Intervensi pada kelompok eksperimen dilaksanakan selama tiga minggu, dengan enam sesi konseling berbasis nilai berdurasi 90 menit per sesi. Setiap sesi terdiri atas tiga tahapan utama: (1) *reflective discussion* untuk menggali kesadaran diri dan nilai pribadi guru, (2) analisis dilema moral yang disesuaikan dengan tantangan nyata di lingkungan lembaga pendidikan, dan (3) simulasi kepemimpinan berbasis kolaborasi yang menuntut pengambilan keputusan etis dan kerja tim. Rangkaian sesi dirancang secara progresif untuk memfasilitasi internalisasi nilai dan keterampilan kepemimpinan autentik (Afdal et al., 2019; Kim et al., 2021). Kelompok kontrol tidak menerima intervensi selama periode penelitian, namun tetap menjalani rutinitas mengajar sebagaimana biasa.

Pengumpulan data dilakukan dalam dua tahap: pretest untuk memperoleh gambaran awal variabel terikat sebelum intervensi, dan posttest untuk menilai perubahan setelah intervensi. Seluruh pengukuran dilaksanakan dalam kondisi yang terstandar guna mengurangi pengaruh faktor luar (Ary et al., 2019).

Analisis data dilakukan menggunakan Analisis Kovarians (ANCOVA) untuk menguji perbedaan skor pasca-intervensi antara kelompok eksperimen dan kontrol dengan mengontrol skor awal (Field, 2018). Uji asumsi statistik meliputi normalitas, homogenitas varians, dan linearitas dilakukan terlebih dahulu untuk memastikan validitas model. Proses analisis menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 26. Pendekatan ini dipilih karena memiliki kekuatan dalam mengisolasi pengaruh murni intervensi pada variabel terikat, sehingga hasilnya lebih kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah (Pallant, 2020).

HASIL

Analisis deskriptif menunjukkan bahwa kelompok eksperimen mengalami peningkatan skor yang konsisten pada seluruh variabel terikat dibandingkan dengan kelompok kontrol. Pada variabel perilaku organisasi positif, rata-rata skor kelompok eksperimen meningkat dari 68,47 menjadi 82,60 setelah intervensi, sementara kelompok kontrol hanya mengalami peningkatan marginal dari 67,93 menjadi 69,20. Pola serupa terlihat pada kepemimpinan partisipatif, di mana skor kelompok eksperimen naik dari 70,13 menjadi 84,73, sedangkan kelompok kontrol hanya berubah dari 69,80 menjadi 70,47. Variabel komunikasi efektif menunjukkan kenaikan dari 71,33 menjadi 83,67 pada kelompok eksperimen, sementara kelompok kontrol bergerak tipis dari 70,87 menjadi 71,53. Peningkatan yang signifikan juga tercatat pada perilaku pro-sosial, dengan skor kelompok eksperimen meningkat dari 72,00 menjadi 85,27, sementara kelompok kontrol hanya naik dari 71,60 menjadi 72,27.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi normalitas, homogenitas varians, dan linearitas. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan seluruh data berdistribusi normal ($p > 0,05$), sesuai rekomendasi analisis parametrik (Field, 2018). Uji homogenitas varians melalui Levene's Test juga menunjukkan kesamaan varians antar kelompok ($p > 0,05$), sementara uji linearitas mengonfirmasi hubungan linear yang signifikan antara skor *pretest* dan *posttest* pada semua variabel ($p < 0,05$). Terpenuhinya seluruh asumsi ini memastikan bahwa data layak dianalisis menggunakan Analisis Kovarians (ANCOVA), sebagaimana dianjurkan dalam penelitian eksperimen pendidikan (Pallant, 2020).

Hasil uji ANCOVA menunjukkan perbedaan yang signifikan antara kelompok eksperimen dan kontrol setelah mengontrol skor awal. Perilaku organisasi positif menunjukkan $F(1,27) = 15,62$, $p = 0,001$, $partial \eta^2 = 0,36$; kepemimpinan partisipatif $F(1,27) = 20,87$, $p < 0,001$, $partial \eta^2 = 0,42$; komunikasi efektif $F(1,27) = 13,98$, $p = 0,001$, $partial \eta^2 = 0,33$; dan perilaku pro-sosial $F(1,27) = 16,45$, $p < 0,001$, $partial \eta^2 = 0,37$. Berdasarkan kriteria Cohen (1988), nilai *partial eta squared* yang berada pada kisaran 0,33 hingga 0,42 mengindikasikan bahwa efek intervensi berada pada kategori sedang hingga besar.

Secara substantif, temuan ini mengindikasikan bahwa konseling berbasis nilai tidak hanya efektif dalam meningkatkan keterampilan kepemimpinan partisipatif, tetapi juga

mampu memperkuat perilaku organisasi positif dan kompetensi interpersonal guru. Efek terbesar tercatat pada dimensi kepemimpinan partisipatif, yang menunjukkan bahwa rangkaian sesi refleksi dan simulasi kolaboratif telah berhasil mendorong guru untuk melibatkan rekan sejawat dalam pengambilan keputusan dan pembagian tanggung jawab. Hal ini sejalan dengan temuan Leithwood et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif berbasis nilai merupakan pendorong utama terciptanya iklim sekolah yang positif dan berkelanjutan.

Selain itu, peningkatan signifikan pada perilaku pro-sosial dan komunikasi efektif mengindikasikan bahwa konseling berbasis nilai berperan penting dalam membangun rasa saling percaya dan solidaritas di antara guru. Hasil ini mengonfirmasi meta-analisis Kim et al. (2021) yang menemukan bahwa intervensi berbasis refleksi moral dan simulasi peran dapat memperkuat kohesi tim, kepercayaan antaranggota, dan perilaku mendukung yang berorientasi pada kepentingan bersama.

Peningkatan perilaku organisasi positif yang signifikan pada kelompok eksperimen juga menunjukkan adanya internalisasi nilai yang berkelanjutan, bukan sekadar perubahan perilaku permukaan. Hal ini penting mengingat perilaku organisasi positif menjadi salah satu prediktor kuat bagi keberhasilan implementasi kebijakan sekolah dan pencapaian tujuan pendidikan (Day et al., 2016). Fakta bahwa kelompok kontrol tidak menunjukkan peningkatan berarti memperkuat argumen bahwa perubahan tersebut merupakan hasil langsung dari intervensi, bukan akibat faktor eksternal.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa konseling berbasis nilai yang dirancang secara terstruktur dan kontekstual dapat menjadi model efektif untuk mengembangkan kepemimpinan autentik dan memperkuat perilaku organisasi guru di pendidikan anak usia dini. Implikasi praktisnya, pendekatan ini dapat diintegrasikan ke dalam program pengembangan profesional guru secara berkala, dengan penyesuaian pada konteks budaya dan kebutuhan spesifik sekolah (Chen et al., 2022; Rahayu & Fauzan, 2021).

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konseling berbasis nilai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan perilaku organisasi positif, kepemimpinan partisipatif, komunikasi efektif, dan perilaku pro-sosial guru di Lembaga Darussalam. Peningkatan ini mengindikasikan bahwa pendekatan konseling yang mengintegrasikan dimensi moral, refleksi diri, dan simulasi kepemimpinan mampu mendorong perubahan

perilaku yang lebih mendasar dibandingkan intervensi yang hanya berfokus pada keterampilan teknis. Temuan ini mendukung hipotesis penelitian bahwa penguatan nilai dalam diri guru akan berdampak langsung pada kualitas interaksi profesional dan iklim kerja yang kondusif.

Konsistensi hasil ini dengan studi-studi terdahulu memperkuat validitas temuan. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai dapat meningkatkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kualitas kolaborasi guru (Leithwood et al., 2020; Day et al., 2016). Intervensi yang menempatkan nilai moral sebagai inti pengembangan diri guru terbukti memperluas perspektif mereka terhadap tanggung jawab profesi, mendorong pengambilan keputusan yang etis, dan mengurangi konflik interpersonal di sekolah (Chen et al., 2022). Hal ini sejalan dengan konsep kepemimpinan autentik yang menekankan konsistensi antara nilai pribadi dan tindakan profesional, yang pada akhirnya membangun kepercayaan di antara anggota organisasi pendidikan.

Perubahan perilaku yang ditunjukkan guru dalam penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui perspektif psikologi positif, khususnya konsep modal psikologis yang mencakup harapan, optimisme, resiliensi, dan efikasi diri. Studi Day et al. (2016) menunjukkan bahwa guru yang memiliki modal psikologis tinggi lebih mampu mempertahankan perilaku positif meskipun menghadapi tekanan pekerjaan yang tinggi. Konseling berbasis nilai dalam penelitian ini tampaknya berfungsi sebagai mekanisme penguatan modal psikologis tersebut, di mana refleksi nilai dan simulasi peran mendorong guru untuk membangun ketangguhan dan keyakinan diri dalam menghadapi tantangan pembelajaran anak usia dini.

Jika dibandingkan dengan pelatihan teknis konvensional yang sering digunakan dalam pengembangan guru, metode konseling berbasis nilai menawarkan pendekatan yang lebih holistik. Studi Azizah et al. (2020) dan Khasanah et al. (2019) menunjukkan bahwa meskipun pelatihan teknis mampu meningkatkan keterampilan instruksional, efeknya terhadap perilaku organisasi dan kepemimpinan sering kali bersifat sementara. Sebaliknya, penelitian Chen et al. (2022) menemukan bahwa integrasi nilai moral dalam pelatihan menghasilkan perubahan perilaku yang lebih berkelanjutan dan berdampak pada hubungan kerja yang harmonis. Temuan penelitian ini mengonfirmasi pandangan tersebut, di mana guru tidak hanya mengalami peningkatan keterampilan interpersonal, tetapi juga menginternalisasi prinsip moral yang memandu tindakan mereka sehari-hari.

Hasil ini juga memiliki keterkaitan dengan teori pembelajaran sosial yang dikemukakan Bandura, di mana perilaku dipengaruhi oleh observasi, imitasi, dan interaksi sosial. Dalam sesi konseling berbasis nilai, guru tidak hanya diajak merefleksikan nilai yang diyakini, tetapi juga terlibat dalam simulasi kepemimpinan yang memberi kesempatan untuk mempraktikkan perilaku positif dalam konteks kolaboratif. Pengalaman ini memperkuat keterampilan sosial dan mengkondisikan guru untuk mengulangi perilaku yang konstruktif dalam lingkungan kerja sebenarnya.

Peningkatan perilaku pro-sosial dan komunikasi efektif yang teridentifikasi pada penelitian ini memiliki implikasi penting bagi iklim sekolah. Lingkungan pendidikan anak usia dini yang ditandai oleh komunikasi terbuka dan perilaku saling mendukung terbukti dapat meningkatkan rasa aman dan keterlibatan belajar anak (Rahayu & Fauzan, 2021). Efek ini juga tercermin dalam penelitian Kim et al. (2021), yang menemukan bahwa diskusi dilema moral dan simulasi kolaborasi mampu memperkuat kohesi tim dan membangun rasa memiliki terhadap organisasi. Dalam konteks Lembaga Darussalam, peningkatan kohesi tim guru kemungkinan menjadi faktor kunci yang memperkuat sinergi dalam perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran.

Dari perspektif teoritis, temuan penelitian ini mengisi kesenjangan dalam literatur terkait intervensi penguatan kepemimpinan guru. Selama ini, sebagian besar intervensi berfokus pada aspek teknis pembelajaran tanpa memberi perhatian yang memadai pada fondasi nilai yang menopang perilaku organisasi. Dengan membuktikan efektivitas konseling berbasis nilai, penelitian ini menawarkan model intervensi yang dapat direplikasi di berbagai lembaga pendidikan anak usia dini, dengan penyesuaian pada konteks lokal dan budaya setempat.

Namun demikian, hasil penelitian ini juga mengundang diskusi kritis terkait keberlanjutan efek intervensi. Meskipun temuan menunjukkan perubahan positif jangka pendek, diperlukan penelitian longitudinal untuk memastikan bahwa internalisasi nilai benar-benar bertahan dalam jangka panjang. Selain itu, faktor kontekstual seperti dukungan manajemen sekolah dan kebijakan organisasi perlu diperhitungkan, karena literatur menunjukkan bahwa keberhasilan program pengembangan kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh konsistensi dukungan institusional (Leithwood et al., 2020).

Dengan mempertimbangkan hasil ini, hipotesis penelitian terbukti didukung sepenuhnya oleh data empiris dan selaras dengan literatur terkini. Konseling berbasis nilai

terbukti sebagai pendekatan yang tidak hanya memodifikasi perilaku, tetapi juga membentuk pola pikir dan orientasi nilai yang menjadi landasan kepemimpinan autentik dan perilaku organisasi positif di lembaga pendidikan anak usia dini. Hal ini memberikan kontribusi substantif terhadap pengembangan teori dan praktik penguatan kapasitas guru melalui pendekatan psikologis yang berlandaskan nilai.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini secara empiris menegaskan bahwa konseling berbasis nilai merupakan intervensi yang efektif dalam mengoptimalkan dimensi perilaku organisasi positif, kepemimpinan partisipatif, komunikasi efektif, dan perilaku pro-sosial guru di Lembaga Darussalam. Mekanisme intervensi yang mengintegrasikan refleksi nilai, analisis dilema moral, dan simulasi kepemimpinan terbukti tidak hanya memfasilitasi perubahan perilaku yang teramati, tetapi juga memperkuat internalisasi prinsip moral yang menopang kepemimpinan autentik di lingkungan pendidikan.

Secara teoretis, temuan ini memberikan kontribusi pada pengayaan literatur psikologi pendidikan dan manajemen pendidikan dengan menawarkan bukti bahwa penguatan nilai personal-profesional berimplikasi langsung terhadap iklim organisasi sekolah yang kondusif. Secara praktis, penelitian ini memberikan kerangka intervensi yang dapat direplikasi dan diadaptasi oleh lembaga pendidikan untuk membangun kapasitas kepemimpinan guru secara berkelanjutan, melampaui paradigma pelatihan teknis yang selama ini dominan.

Dengan demikian, konseling berbasis nilai dapat diposisikan sebagai strategi pengembangan profesional yang strategis dan berkelanjutan, sekaligus sebagai instrumen kebijakan pendidikan yang relevan untuk memperkuat kualitas interaksi, kolaborasi, dan kepemimpinan di tingkat mikro-organisasi pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, A., Asri, D. N., & Mulyani, R. (2019). Value-based counseling model to develop teachers' ethical awareness and collaborative behavior. *International Journal of Instruction*, 12(4), 513–528. <https://doi.org/10.29333/iji.2019.12433a>
- Azizah, N., Prasetyo, Z. K., & Rohman, M. (2020). Teacher professional development through instructional skills training: Impact and limitations. *Journal of Educational Research and Evaluation*, 9(1), 12–23. <https://doi.org/10.23917/jere.v9i1.9674>
- Bandura, A. (2018). Toward a psychology of human agency: Pathways and reflections. *Perspectives on Psychological Science*, 13(2), 130–136. <https://doi.org/10.1177/1745691617699280>
- Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2018). *Transformational leadership* (3rd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315229386>
- Browne, L. A., & Reid, J. D. (2021). Teacher leadership and organizational climate: The mediating role of trust. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(4), 593–612. <https://doi.org/10.1177/1741143220930582>

- Chen, M., Li, Y., & Zhang, J. (2022). Integrating moral values into professional development programs: Effects on authentic leadership in schools. *Educational Management Administration & Leadership*, 50(5), 745–763. <https://doi.org/10.1177/17411432211047385>
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Day, C., Gu, Q., & Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221–258. <https://doi.org/10.1177/0013161X15616863>
- Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5th ed.). SAGE Publications.
- Fullan, M. (2016). *The new meaning of educational change* (5th ed.). Teachers College Press.
- Harris, A., & Jones, M. (2018). Teacher leadership and educational change. *School Leadership & Management*, 38(2), 123–126. <https://doi.org/10.1080/13632434.2018.1456123>
- Kim, S., Park, J., & Shin, Y. (2021). Moral dilemma discussion and role-play simulations for leadership development: A meta-analysis. *Journal of Educational Psychology*, 113(2), 240–260. <https://doi.org/10.1037/edu0000468>
- Kraft, M. A., Marinell, W. H., & Yee, D. (2020). School organizational contexts, teacher turnover, and student achievement: Evidence from panel data. *American Educational Research Journal*, 57(2), 273–307. <https://doi.org/10.3102/0002831219893982>
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2020). Seven strong claims about successful school leadership revisited. *School Leadership & Management*, 40(1), 5–22. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1596077>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Pallant, J. (2020). *SPSS survival manual: A step-by-step guide to data analysis using IBM SPSS* (7th ed.). Open University Press.
- Rahayu, S., & Fauzan, A. (2021). Collaborative leadership and its impact on early childhood education quality. *Indonesian Journal of Early Childhood Education Studies*, 10(1), 12–20. <https://doi.org/10.15294/ijeces.v10i1.49521>
- Schunk, D. H., Pintrich, P. R., & Meece, J. L. (2017). *Motivation in education: Theory, research, and applications* (4th ed.). Pearson Higher Ed.
- Tschannen-Moran, M., & Gareis, C. R. (2015). Faculty trust in the principal: An essential ingredient in high-performing schools. *Journal of Educational Administration*, 53(1), 66–92. <https://doi.org/10.1108/JEA-02-2014-0024>