

## IMPLIKASI PARADIGMA FILSAFAT ILMU TERHADAP KEPEMIMPINAN: MEMBENTUK KARAKTER PEMIMPIN YANG KRITIS, KOMITMEN DAN HUMANIS

Asri Fianti Asmar<sup>1)\*</sup>, Dedi Sulisty<sup>2)</sup>, Isniar Budiarti<sup>3)</sup>, Siti Kurnia Rahayu<sup>4)</sup>

Universitas Komputer Indonesia, Bandung<sup>1,2,3,4)</sup>

e-mail: asri.75425003@mahasiswa.unikom.ac.id<sup>1)</sup>, dedi@email.unikom.ac.id<sup>2)</sup>,

isniar.budiarti@email.unikom.ac.id<sup>3)</sup>, siti.kurnia@email.unikom.ac.id<sup>4)</sup>

### **Abstrak**

*Kepemimpinan modern sering kali terperangkap dalam pendekatan manajerial yang pragmatis, mengabaikan landasan filsafat ilmu yang penting bagi pengambilan keputusan yang bermartabat dan berkelanjutan. Kebaruan dari penelitian ini terletak pada kerangka konseptualnya, yang secara jelas menghubungkan struktur berpikir ilmiah dengan komponen yang paling mendasar dari karakter pemimpin yaitu berpikir kritis, menjaga komitmen, dan bersikap humanis. Tiga hal tersebut merupakan karakter tiga serangkai yang jarang dikaji secara terintegrasi melalui sudut pandang filsafat ilmu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kajian filsafat (Philosophical Inquiry) dan analisis konseptual (Conceptual Analysis). Data penelitian dikumpulkan dari literatur ilmiah, studi kasus kepemimpinan, dan praktik organisasi yang relevan. Analisis dilakukan dengan menelaah keterkaitan ontologi, epistemologi, dan aksiologi terhadap perilaku kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemimpin yang berakar pada filsafat ilmu mampu membuat keputusan yang kritis, berkomitmen, dan humanis, sehingga menciptakan budaya organisasi yang etis dan berkelanjutan. Temuan ini memberikan kontribusi bagi pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai serta panduan praktis bagi pemimpin masa depan.*

**Kata kunci:** Filsafat Ilmu, Kepemimpinan, Karakter Pemimpin, Etika, Humanisme

### **Abstract**

*Modern leadership is often trapped in a pragmatic managerial approach, neglecting the philosophical foundations of science that are essential for dignified and sustainable decision-making. The novelty of this study lies in its conceptual framework, which clearly links the structure of scientific thinking with the most fundamental components of a leader's character: critical thinking, maintaining commitment, and adopting a humanistic attitude. These three elements form a triad of character traits that are rarely examined in an integrated manner through the lens of the philosophy of science. This study employs a qualitative approach, utilizing the methods of philosophical inquiry and conceptual analysis. Research data were collected from scientific literature, leadership case studies, and relevant organizational practices. The analysis examines the interrelationships between ontology, epistemology, and axiology in relation to leadership behavior. The results of this study indicate that leaders grounded in the philosophy of science are capable of making critical, committed, and humanistic decisions, thereby fostering an ethical and sustainable organizational culture. These findings contribute to the development of value-based leadership theory and provide practical guidance for future leaders.*

**Keywords:** Philosophy of Science, Leadership, Leadership Character, Ethics, Humanism

## **1. PENDAHULUAN**

Suatu organisasi atau masyarakat memerlukan pemimpin yang tidak hanya mahir dalam aspek manajerial yang berfokus pada efisiensi dan pencapaian target, tetapi juga memiliki kedalaman integritas etika dan kecakapan dalam pemahaman. Selain itu, tidak hanya sekedar memiliki kemampuan dengan menguasai teori dan teknik pembuatan keputusan yang terstruktur dan analistik seperti mengidentifikasi permasalahan yang ada (Mahsuni et al., 2025), tetapi para pemimpin juga harus kritis menilai dan memahami informasi yang mereka dapatkan untuk meminimalisir risiko bahwa informasi berasal dari sumber yang tidak dapat dipercaya (Kardina & Ofianto, 2023). Penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan etis yang berlandaskan nilai moral dan perilaku yang konsisten tidak hanya menciptakan budaya organisasi yang berintegritas tetapi juga berpengaruh pada perilaku kerja dan komitmen bawahan dalam mencapai tujuan organisasi secara berkelanjutan (Sajidah et al., 2024).

Di tengah kemajuan teknologi dan kompleksitas global, banyak pemimpin kehilangan arah karena hanya berfokus pada hasil teknis tanpa pijakan filosofis yang kuat. Kepemimpinan sering kali terjebak dalam pragmatisme buta yang mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan dan etika. Seperti halnya kisah kegagalan produk KODAK, George Eastman sang pendiri mengedepankan egoisme sebagai pimpinan tidak mendengarkan saran dari bawahan untuk melakukan perubahan atas perkembangan teknologi yang terjadi, tetapi tetap bertahan pada hasil penelitian yang mengatakan bahwa para pecinta fotografi masih bersedia memiliki dan membawa perlengkapan kamera yang cukup besar, sehingga kejayaan KODAK sejak tahun 1970 harus terhenti di tahun 2013 (M Fakhariansyah, 2025). Penelitian tentang kepemimpinan etis menunjukkan bahwa pemimpin yang menempatkan nilai moral dan budaya organisasi sebagai dasar pengambilan keputusan cenderung menciptakan komitmen karyawan dan inovasi yang lebih tinggi, sedangkan pengabaian aspek-etika dapat menghambat kinerja dan keberlanjutan organisasi (Febriantina et al., 2024).

Bahkan jika suatu organisasi hanya berfokus pada sistem untuk membuat keteraturan birokrasi akan menjadi suatu masalah, karena organisasi digerakkan oleh manusia bukan mesin (Morgan, 1998). Sehingga filsafat terutama filosofi moral haruslah dijadikan sebuah kontrak yang mengikat untuk menjadi acuan pemimpin membuat kebijakan etis hingga ke masa depan. Karena masa depan membutuhkan filosofi moral kepemimpinan yang lebih luas lagi untuk dapat memahami dalam membuat sebuah keputusan etis (Fraedrich & Ferrell, 1992). Meskipun kajian kepemimpinan telah banyak membahas aspek manajerial dan etika, kajian yang mengintegrasikan paradigma filsafat ilmu sebagai landasan pembentukan karakter pemimpin, khususnya dalam hal berpikir kritis, komitmen moral, dan sikap humanis, masih relatif terbatas dalam literatur manajemen kontemporer. Padahal, filsafat ilmu memiliki peran penting tidak hanya sebagai kerangka validitas keilmuan, tetapi juga sebagai instrumen pembentuk cara berpikir, sikap, dan perilaku pemimpin dalam konteks organisasi (Hapsari, 2018; Herawati, 2024). Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implikasi paradigma filsafat ilmu terhadap kepemimpinan serta kontribusinya dalam membangun karakter pemimpin yang kritis, berkomitmen, dan humanis melalui landasan ontologis, epistemologis, dan aksiologis.

Penelitian terdahulu memiliki keterbatasan literatur secara eksplisit yang menghubungkan struktur formal filsafat (ontologi, epistemologi, aksiologi) dengan pembentukan karakter pemimpin. Seringkali filsafat ilmu hanya dianggap sebagai ranah akademis murni padahal filsafat ilmu merupakan instrument pembentukan cara berpikir dan pengambilan keputusan. Kegagalan perusahaan seperti Kodak menjadi bukti nyata bahwa ketiadaan sikap kritis terhadap realitas dan tertutupan terhadap kebenaran informasi dapat menghancurkan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyintesis paradigma filsafat ilmu sebagai fondasi karakter kepemimpinan yang kritis, komitmen dan humanis.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Filsafat ilmu didefinisikan sebagai pemikiran mendasar mengenai ilmu pengetahuan yang menjadi landasan bagi manusia untuk memperoleh kebenaran secara ilmiah (Liang Gie, 1978). Dalam konteks organisasi, kepemimpinan sering kali terjebak pada aspek manajerial praktis, sehingga memerlukan bantuan epistemologi filsafat ilmu untuk meminimalkan bias dalam proses pengambilan keputusan (Kardina & Ofianto, 2023). Hal ini dikarenakan organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, bukan sekadar mesin, sehingga seorang pemimpin perlu mengintegrasikan filosofi moral sebagai landasan kebijakan etis (Fraedrich & Ferrell, 1992). Secara mendasar, pemahaman terhadap aspek ontologi yaitu yang berkaitan dengan hakikat realitas atau apa yang ada, dalam kepemimpinan ontologi berfungsi untuk memahami hakikat organisasi dan masalah yang terjadi tanpa bias terkonstruksi (Rokhmah, 2021). Aspek epistemologi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan yang valid. Seorang pemimpin memerlukan metode epistemologis yang jujur untuk memverifikasi data dan meminimalkan bias informasi dalam pengambilan kebijakan (Kardina & Ofianto, 2023). Sedangkan aspek aksiologi memungkinkan seorang pemimpin untuk memvalidasi pengetahuan secara jujur serta memastikan keputusan yang diambil memiliki nilai kemanfaatan dan keadilan (Rokhmah, 2021) dan (Herman et al., 2025).

## **3. METODE PENELITIAN**

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena bertujuan untuk menjelaskan pembentukan karakter pemimpin oleh akar filsafat ilmu secara mendalam dengan melakukan kajian filsafat (*Philosophical Inquiry*) dan analisis konseptual (*Conceptual Analysis*), serta menelaah implikasi ontologi, epistemologi, dan aksiologi terhadap pembentukan karakter pemimpin yang kritis, berkomitmen, dan humanis. Melalui dimensi ontologi, seorang pemimpin dapat menggali pandangan tentang realitas dan masalah secara objektif. Dengan dimensi epistemologi, seorang pemimpin menilai dan memvalidasi pengetahuan, serta memiliki sikap yang memastikan data yang diperoleh jujur dan akurat.

Serta dilihat dari dimensi aksiologi, seorang pemimpin memiliki peran nilai dan etika untuk memastikan bahwa keputusan akhirnya adalah keputusan yang adil untuk semua pihak. Data penelitian diperoleh dari literatur akademik, buku filsafat ilmu dan kepemimpinan, artikel jurnal, serta biografi dan studi kasus tokoh-tokoh pemimpin seperti Alan Mulally dan Reed Hastings. Analisis dilakukan secara konseptual dengan membandingkan teori filsafat ilmu dengan praktik kepemimpinan yang ada, mengidentifikasi prinsip-prinsip yang membentuk karakter kritis, berkomitmen, dan humanis, serta menyintesiskan pemahaman tersebut menjadi kerangka implementasi praktis.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Filsafat ilmu terdiri dari dua kata, yaitu filsafat dan ilmu. Filsafat berarti berpikir bebas yang memiliki makna, ilmu yang artinya mengetahui. Jika digabungkan maka filsafat ilmu berarti sekumpulan pemikiran bebas dan mendasar tentang ilmu pengetahuan (Burhanuddin, 2020). Hakikatnya, ilmu erat dengan peranan filsafat. Ilmu mampu menggambarkan suatu keadaan sedangkan filsafat mampu untuk menjelaskan kebenaran dari keadaan yang digambarkan sehingga perkembangan ilmu memperkuat tujuan dari filsafat (Rokhmah, 2021). Dengan kata lain, filsafat ilmu merupakan landasan yang menjiwai suatu proses kegiatan untuk memperoleh pengetahuan secara ilmiah (Herman et al., 2025).

Dalam bukunya *The Story of Philodphy*, Will Duran mengibaratkan pasukan marinir sebagai filsafat, yang berhasil merebut pantai untuk pendaratan pasukan infanteri. Adapun pasukan infanteri adalah ilmu. Sehingga dapat dikatakan, filsafat dapat memenangkan tempat untuk keilmuan (Burhanuddin, 2020). Secara garis besar dapat digambarkan bahwa filsafat ilmu

bukan saja medan teoritis bagi akademisi, tetapi panduan dalam penciptaan dan penerapan pengetahuan ilmiah bagi siapa saja (Tarumingkeng, 2012). Filsafat ilmu memiliki tiga kajian utama yaitu ontologi, epistemologi dan aksiologi.

### **Ontologi, Epistemologi Aksiologi dalam Filsafat Ilmu**

A.R Lacey mengartikan ontologi sebagai “*a central part of metaphysics*” yang berarti bagian sentral dari metafisika. Metafisika sendiri diartikan segala kajian umum mengenai alam. Apakah alam semesta bersifat tetap atau berubah ubah atau merupakan kesungguhan ataukah kemungkinan? (Burhanuddin, 2020). Pertanyaan yang timbul harus mendasar pada akal, hati dan intuisi untuk bisa menemukan kebenaran yang hakiki.

Dalam karyanya yang berjudul “*institute of metaphysics*”. J.F Ferrier mempopulerkan istilah epistemologi, membagi filsafat menjadi dua bagian yaitu metafisika dan epistemologi (Burhanuddin, 2020). Epistemologi mempengaruhi sebuah pengetahuan dikembangkan, divalidasi untuk dan diverifikasi sehingga menghasilkan keakuratan yang dipertanggungjawabkan dapat serta membentuk fondasi dari semua proses pengetahuan (Tarumingkeng, 2012).

Setelah mendapatkan kebenaran atas realitas yang kemudian menjadi pengetahuan tervalidasi, maka pada akhirnya adalah bagaimana cara manusia menggunakannya, itulah disebut dengan aksiologi. Penggunaannya pun harus memiliki nilai bermakna yang dalam bermanfaat dan kehidupan manusia (Herman et al., 2025). Aksiologi sendiri berasal dari bahasa Yunani yaitu *axion* yang berarti nilai dan *logos* yang berarti ilmu, sehingga dapat diartikan secara luas bahwa aksiologi adalah hubungan ilmu dengan nilai, apakah nilai tersebut baik atau buruk (Rokhmah, 2021)

### **Ontologi, Epistemologi Aksiologi dalam Kepemimpinan**

Pada hakikatnya filsafat dan kepemimpinan memiliki hubungan fundamental yang Kepemimpinan merupakan bentuk tindakan sedangkan filsafat adalah cara untuk bertindak. Jika bertindak dibarengi dengan tata cara yang sudah dipastikan adalah cara yang baik maka hasil dari tindakan tersebut juga akan menghasilkan sesuatu yang baik. Kepemimpinan adalah buah sedangkan filsafat adalah akar. Buah yang sempurna jatuh dari pohon dengan akar yang kuat. Kepemimpinan yang ideal diperkuat dengan filsafat.

Kajian ontologi adalah hakikat realitas. Realitas sering kali bersifat kompleks dan problematik. Melihat bagaimana Alan Mulally secara kritis menantang realitas yang disajikan oleh Ford Motor Company di tahun 2008, yang saat itu sedang mengalami masa krisis dengan birokrasi yang kacau, bahkan dan kuat. dianggap sebagai industri paling bermasalah di dunia. Hal pertama yang Alan Mullally lakukan adalah mengkritisi para pimpinan yang tidak hadir saat rapat dan mengkritisi para pimpinan yang menggunakan telepon selulernya selama rapat. Terlihat sederhana tetapi menurut Alan Mulally, perilaku pimpinan adalah dasar untuk menciptakan organisasi yang sehat (Lencioni, 2025). Allan Mullay secara kritis menolak realitas status *quo* Ford dan mendorong pimpinan lain untuk kritis terhadap diri sendiri dan setiap laporan pekerjaan yang diberikan. Hal sederhana itu mendorong kesuksesan Ford dalam 50 tahun terakhir.

Mengkritisi realitas yang ada juga terjadi pada proses kesuksesan Netflix. Reed Hasting pendiri Netflix mengawali model usaha dengan menyewakan DVD fisik secara *online* karena mengkritisi *Blockbuster*, perusahaan industri film yang menyewakan DVD fisik. Ia dikenai denda \$40 karena terlambat mengembalikan DVD yang disewanya. Reed Hasting lalu menyewakan DVD secara *online* tanpa denda dan tanpa batas waktu di tahun 1998. Pada tahun 2007, Reed Hasting kembali mengkritisi model bisnis DVD. Pasar sedang bergeser menuju digitalisasi, ia melihat realitas potensial lebih penting daripada realitas saat ini. Reed Hasting

membuat keputusan beralih ke model *streaming*. Meskipun sempat mengalami kerugian, Netflix kemudian meraup keuntungan signifikan ditahun pertamanya (Supadnomo, 2022).

Sering kali, diberikan seorang data, pemimpin laporan, atau informasi tentang bawahan yang terlihat baik-baik saja di permukaan. Kajian ontologi menuntut pemimpin untuk bertanya "apakah ini realitas yang sesungguhnya, atau sekadar konstruksi yang dibuat agar terlihat baik?". Hal ini mencegah pemimpin mudah dimanipulasi. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa hakikat kajian ontologi terhadap kepemimpinan membentuk karakter kritis terhadap realitas, tidak sekedar menerima begitu saja. Ini menjadi fondasi kuat bagi seorang pemimpin untuk memahami apa yang sebenarnya benar terjadi di dalam sebuah organisasi atau situasi.

Memvalidasi sumber informasi merupakan hakikat dari epistemologi. Untuk mendapatkan pengetahuan yang valid membutuhkan dedikasi, kejujuran dan ketekunan. Alan Mulally untuk memperoleh informasi atas apa yang terjadi di dalam Ford Motor Company setelah ia menjabat sebagai CEO menerapkan satu sistem pelaporan berkala dan berkelanjutan yang dikenal dengan nama *Business Plan Review* (BPR). Alan Mulally mengadakan rapat rutin setiap hari kamis dengan mengundang seluruh pimpinan dari setiap bagian untuk menyampaikan apa keberhasilan dan kegagalan yang dicapai dengan keterbukaan informasi sehingga bisa ditetapkan apa tindaklanjutnya. Ia lalu mencanangkan *working together*, sebuah kerangka kerja yang memastikan setiap orang mengetahui secara akurat apa yang terjadi di dalam perusahaan. Komitmen Alan Mulally bahwa tidak akan ada data palsu memperkuat Ford untuk bangkit kembali dan meraih kesuksesannya (Hoffman, 2012).

Melakukan pembenaran merupakan pilar utama dari hakikat epistemologi untuk bisa membuktikan apakah sumber informasi memang benar. Reed Hasting membangun sebuah sistem di Netflix di mana informasi yang salah tidak akan bertahan lama karena prinsip yang ia bangun. Di antaranya *the keeper test* (uji kelayakan), semua ide buruk dan informasi yang salah akan dimatikan dalam debat terbuka. Sistem ini dioptimalkan secara berkelanjutan sehingga menjadi budaya baik untuk seluruh karyawan dan perusahaan (Hoffman, 2025). Banyak pemimpin berkomitmen pada hasil, tetapi Hastings berkomitmen pada proses pencarian kebenaran, bahkan jika proses itu membuktikan bahwa dirinya sendiri salah.

Untuk bisa mendapatkan pengetahuan yang valid dibutuhkan komitmen terhadap proses yang benar dan sah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hakikat epistemologi membentuk pemimpin yang memiliki komitmen tinggi karena mereka tidak lagi mengelola persepsi dan asumsi semata melainkan mengelola sebuah kebenaran.

Setelah mengkritisi realitas, memvalidasi sumber informasi, dan akhirnya terletak pada makna dan nilai sebuah keputusan akhir. Keputusan yang tidak hanya sah tetapi juga adil dan manusiawi. Ex – CEO Ford Motor Company, Alan Mulally yang dikenal dengan filosofi "*working together*" mengedepankan transparansi dan martabat manusia dalam menjalankan sebuah organisasi bukan hanya keuntungan saja. Keputusan akhir untuk bisa membangkitkan keterpurukan Ford adalah dengan menerapkan sistem *Business Plan Review* (BPR) yang menampilkan kejujuran dari hasil kerja para pimpinan dan seluruh divisi. Jika seorang manajer mengaku gagal dan memberi warna merah pada laporannya, Alan Mulally akan menepuk pundaknya sebagai bentuk apresiasi terhadap integritas manusia di atas ego korporasi. Baginya setiap orang adalah tim dan memiliki kontribusi masing-masing yang harus dihargai (Kirkland, 2013).

*“when people feel accountable and included, it is more fun. It is just more rewarding to do things in a supportive “ (Alan Mulally).*

Berbeda dengan Alan Mulally yang hangat dengan prinsip *people first, everyone is included*. Implikasi aksiologi terhadap kepemimpinan Reed Hasting adalah dengan penerapan *the keeper test* yang cenderung pada kebebasan dan tanggung jawab. Nilai dan makna yang ia tekankan

adalah bahwa setiap orang yang diberdayakan secara profesional akan merasa dihargai dan diakui dari aspek kinerja. Hal tersebut penting untuk menjadi budaya kerja (Hoffman, 2025).

*“when every member in our dream team has different skills, we look for common strengths that make us better together”* (Netflix)

**Tabel 1. Implementasi Filsafat Ilmu Terhadap Perilaku Nyata Pemimpin**

<b>Pilar Filsafat Ilmu</b>	<b>Karakter</b>	<b>Perilaku</b>	<b>Tujuan</b>
Ontologi (Hakikat Realitas)	Kritis	Mampu melihat akar masalah di balik krisis. Tidak mudah menerima status <i>quo</i> dan berani mempertanyakan relevansi organisasi atau korporasi	Pemimpin memiliki pijakan realitas yang jujur dan tajam.
Epistemologi (Hakikat cara mendapatkan pengetahuan)	Berkomitmen	Mengambil keputusan berdasarkan data, fakta dan kebenaran objektif. Membangun transparansi dan menemukan solusi secara kolektif	Keputusan yang diambil logis, teruji, dan dapat dipertanggungjawabkan.
Aksiologi (Hakikat nilai dan makna)	Humanis	Menempatkan martabat manusia di atas pencapaian target. Mengakui hasil kerja baik secara perorangan maupun kelompok. Peka terhadap perubahan situasi dan kondisi yang terjadi di dalam organisasi atau korporasi yang terjadi pada anggota atau pegawai	Menciptakan perubahan yang adil, bermakna, dan berkelanjutan

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Implikasi paradigma filsafat ilmu dengan tiga pilar utama yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi terhadap gaya kepemimpinan Alan Mulally, eks-CEO Ford dan Reed Hasting, Co-founder/eks CEO Netflix, memberikan gambaran yang sangat kontras namun efektif tentang bagaimana nilai filosofis mendasari keberhasilan sebuah organisasi atau korporasi.

#### ***Ontologi Membentuk Pemimpin Kritis***

Implikasi ontologis, pemimpin kritis tidak menerima keadaan apa adanya. Mereka mempertanyakan realitas fundamental perusahaan mereka. Alan Mulally, ia melihat Ford bukan sebagai produsen mobil yang gagal, melainkan sebagai organisasi yang kehilangan koneksi antar bagian. Ia kritis menuntut realitas data yang jujur melalui *Business Plan Review* (BPR). Reed Hastings, ia kritis terhadap model bisnis tradisional dan berani membongkar struktur kesuksesan lamanya untuk membangun sesuatu yang baru.

#### ***Epistemologi Membentuk Pemimpin Berkomitmen***

Implikasi epistemologi pada kedua tokoh ini berfokus pada transparansi dan pembelajaran terus-menerus, yang membangun komitmen kuat pada sistem yang diterapkan oleh masing-masing. Alan Mulally dengan metode *Business Plan Review* (BPR), informasi diperoleh dari kolaborasi dan kejujuran. Ia membuktikan bahwa pengetahuan yang dibagikan

secara terbuka menciptakan solusi kolektif. Reed Hastings menerapkan sistem *The Keeper test* (uji kelayakan) untuk mengetahui bagaimana informasi di dapat dari semua pihak dan bahwa setiap orang harus tahu sebanyak mungkin agar bisa mengambil keputusan mandiri.

### **Aksiologi Membentuk Pemimpin Humanis**

Implikasi aksiologi berkaitan dengan nilai dan makna dari sebuah keputusan akhir. Alan Mulally dengan filosofi "*People Working Together*". Ia memanusiakan pekerja dengan menciptakan rasa aman untuk mengakui kegagalan sedangkan Reed Hastings, meski terkesan keras dengan *Keeper Test*-nya, aksiologinya sangat humanis dalam hal otonomi. Ia memberikan kebebasan karena ia menghargai pegawainya adalah aset manusia yang dewasa dan bertanggung jawab.

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berakar pada filsafat ilmu adalah model kepemimpinan masa depan yang berintegritas, berlandaskan rasionalitas yang matang, dan berorientasi pada kemanusiaan. Penerapan Integrasi antara Kritisisme (Ontologi), (Epistemologi), dan Komitmen Humanisme (Aksiologi) menciptakan sebuah model kepemimpinan yang mampu menghadapi krisis. Implikasi terbesarnya adalah lahirnya sebuah organisasi yang tidak hanya mengejar profit, tetapi juga makna. Inilah model kepemimpinan masa depan, seorang intelektual yang bertindak dengan hati, dan seorang praktisi yang berpikir dengan kedalaman filosofis.

### **Saran**

Berdasarkan kajian ilmu dan kasus serta kesimpulan di atas, penulis memberikan saran implementasi perilaku nyata kepemimpinan yang bisa diukur dan dikembangkan sebagai berikut yaitu penerapan langkah-langkah praktis tersebut secara konsisten akan mengubah budaya kerja dari yang sekadar reaktif menjadi transformatif. Berikut ini adalah saran bagaimana implementasi ini bekerja dalam proses organisasi.

Refleksi Ontologis dalam rapat strategis dan koordinasi dengan tujuan untuk menemukan hakikat keberadaan dan menghadapi realitas pahit dapat dimulai dengan bertanya kritis, "apakah organisasi kita sudah baik, benar dan sesuai apa yang diharapkan, atau kita hanya sedang berpura-pura menjadi itu melalui laporan yang dipercantik?"

Ritual Epistemologis pada proses uji laporan untuk memastikan validitas pengetahuan dan komitmen pada kebenaran data. Dapat dimulai dengan beberapa pertanyaan, di antaranya, "apakah ini fakta objektif atau hanya opini yang disepakati bersama?", "siapa yang memiliki informasi paling akurat tentang masalah ini di lapangan? apakah mereka sudah diberi ruang untuk berbicara tanpa rasa takut?", "kegagalan apa yang terjadi minggu ini yang bisa kita jadikan pelajaran bersama tanpa harus mencari siapa yang disalahkan?"

Audit Aksiologis saat mengevaluasi dampak dengan tujuan untuk Menyelaraskan tindakan dengan nilai kemanusiaan dan capaian organisasi. Bisa dimulai dengan bertanya, "Apakah keputusan ini memberi manfaat bagi seluruh pegawai atau hanya sebagai citra pemimpin atau hanya kebutuhan organisasi semata?"

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Burhanuddin, N. (2020). *Filsafat Ilmu* (Vol. 2, Number 3). Prenadamedia Group.
- Febriantina, S., Sanjaya, J. M., Azzahra, N., Salsabila, T., & Nurhafiza, V. I. (2024). Etika Kepemimpinan dalam Membentuk Budaya Organisasi yang Berintegritas. *Intellektika : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3(1), 187–195. <https://doi.org/10.59841/intellektika.v3i1.2093>
- Fraedrich, J. P., & Ferrell, O. C. (1992). The impact of perceived risk and moral philosophy type on ethical decision making in business organizations. *Journal of Business Research*, 24(4), 283–295. [https://doi.org/10.1016/0148-2963\(92\)90035-A](https://doi.org/10.1016/0148-2963(92)90035-A)

- Hapsari, S. (2018). Leadership Challenges of the 21st Century: Professional Attitude and Critical Thinking Skills. *SOSIOHUMANIKA*, 11(2), 175–186. <https://doi.org/10.2121/sosiohumanika.v11i2.1075>
- Herawati, H. (2024). Kepemimpinan Berbasis Etika: Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 36–42. <https://doi.org/10.69714/k8djc194>
- Herman, P. Y., Karneli, Y., & Handayani, P. G. (2025). Kajian Deskriptif Tentang Ontologi, Epistemologi, dan Aksiologi Dalam Filsafat Ilmu. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 02(11), 187–191. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15554024>
- Hoffman, B. G. (2012). *American Icon Summary*. SuperSummary.
- Hoffman, R. (2025). *Why culture matters, with Reed Hastings*. Master of Scale.
- Kardina, M., & Ofianto, O. (2023). Kontribusi Epistemologi Filsafat Ilmu dalam Meminimalkan Bias dalam Pengambilan Keputusan Administrasi Negara. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(6), 3296–3305.
- Kirkland, R. (2013). *Leading in the 21st century: An interview with Ford's Alan Mulally | McKinsey*. McKinsey Publishing.
- Lencioni, P. (2025). *Alan Mulally and Accountability*. The Table Group.
- Liang Gie, T. (1978). *Pengatr Ilmu Filsafat*. Liberty.
- M Fakhariansyah. (2025). *Kisah Kodak Bangkrut Gara-gara Bos Tak Dengar Saran Bawahan*. CNBC Indonesia Indonesia. <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20251017075558-37-676649/kisah-kodak-bangkrut-gara-gara-bos-tak-mau-dengar-saran-karyawan>
- Mahsuni, A. W., Astutik, P., Musyarrofah, H., & Akbar, A. (2025). Filosofi Manajemen : Keterampilan Pemecahan Masalah Dan Pengambilan Keputusan Dalam Organisasi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 01–08. <https://doi.org/10.61722/jrme.v2i2.3952>
- Morgan, G. (1998). *Management*.
- Rokhmah, D. (2021). Ilmu dalam tinjauan filsafat: ontologi, epistemologi, dan aksiologi. *Cendekia: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 172–186.
- Sajidah, H. A., Lestari, E. A., Prabawa, D. C., & Anshori, M. I. (2024). Mengimplementasikan Etika dan Kepemimpinan: Pendekatan Perilaku dalam Konteks Organisasi. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(3), 167–177. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i3.873>
- Supadnomo, W. A. (2022). *Kisah Panjang Kesuksesan Netflix, Ditolak Sebelum Menang*. Medium.Com.
- Tarumingkeng, R. C. (2012). *Filsafat ilmu dan sejarah pemikiran manajemen*. 2012.