



Budaya Organisasi Berbasis Nilai Adat Minangkabau dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Padang

Organizational Culture Based on Minangkabau Traditional Values in Improving the Performance of Padang City Government Officials

Nur Azizah

Universitas Negeri Padang

Email: zizir2505@gmail.com

Article Info

Article history:

Received : 27-06-2026

Revised : 29-06-2026

Accepted : 01-07-2026

Published : 03-07-2026

Abstract

Organizational culture plays a crucial role in shaping the behavior of government officials and improving organizational performance in the public sector. In West Sumatra Province, the philosophy of Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK) is recognized as a form of local wisdom that has the potential to strengthen bureaucratic work culture and public governance. This study aims to examine the implementation of Minangkabau cultural values within the organizational culture of the Padang City Government, analyze their contribution to officials' work discipline and work ethic, and identify the challenges encountered in their implementation. This study employed a qualitative descriptive approach using a library research method by reviewing books, scholarly journal articles, policy documents, legislation, and relevant previous studies. The findings indicate that the values of trustworthiness, deliberative decision-making, responsibility, religiosity, mutual cooperation, and integrity contribute to strengthening organizational commitment, improving work discipline, and enhancing the quality of public services. Nevertheless, their implementation continues to face several challenges, including a formalistic bureaucratic culture, unequal understanding of ABS-SBK values among government officials, weak organizational internalization, and the limited integration of these cultural values into the human resource management system. Therefore, strengthening the internalization of ABS-SBK values through strong leadership commitment, continuous capacity building, and the institutionalization of these values across all organizational processes is essential to improving the performance of government officials in the Padang City Government.

Keywords : *organizational culture, minangkabau customary values, government apparatus performance*

Abstrak

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk perilaku aparatur serta mendukung peningkatan kualitas kinerja pada organisasi sektor publik. Di Provinsi Sumatera Barat, falsafah Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK) dipandang sebagai kearifan lokal yang berpotensi memperkuat budaya kerja birokrasi dan tata kelola pemerintahan. Penelitian ini bertujuan mengkaji implementasi nilai-nilai budaya Minangkabau dalam budaya organisasi Pemerintah Kota Padang, menganalisis kontribusinya terhadap disiplin dan etos kerja aparatur, serta mengidentifikasi berbagai hambatan dalam penerapannya. Penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan metode studi kepustakaan melalui penelaahan buku, artikel ilmiah, dokumen kebijakan, peraturan perundang-undangan, dan hasil penelitian yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai amanah, musyawarah, tanggung jawab, religiusitas, gotong royong, dan integritas berkontribusi dalam membangun komitmen organisasi, meningkatkan disiplin kerja, serta mendukung pelayanan publik yang lebih baik. Meskipun



demikian, implementasinya masih dipengaruhi oleh budaya birokrasi yang formalistik, belum meratanya pemahaman aparatur terhadap nilai ABS-SBK, serta belum optimalnya integrasi nilai budaya ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, diperlukan penguatan internalisasi nilai ABS-SBK melalui komitmen pimpinan, pembinaan yang berkesinambungan, dan pelembagaan nilai budaya dalam setiap aspek organisasi guna meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah Kota Padang.

Kata Kunci: budaya organisasi, nilai-nilai adat Minangkabau, dan kinerja aparatur pemerintah.

PENDAHULUAN

Tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang profesional, transparan, dan berorientasi pada pelayanan publik semakin meningkat seiring berkembangnya reformasi birokrasi. Kondisi tersebut menuntut organisasi sektor publik untuk tidak hanya mengandalkan kompetensi aparatur, tetapi juga membangun budaya organisasi yang mampu mengarahkan perilaku kerja secara konsisten. Budaya organisasi menjadi pedoman yang membentuk nilai, norma, dan kebiasaan kerja sehingga memengaruhi cara aparatur berpikir, mengambil keputusan, serta menjalankan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, keberadaan budaya organisasi dipandang sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi publik.

Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkembang dari pengalaman bersama yang diperoleh suatu kelompok ketika menghadapi berbagai tantangan organisasi. Pengalaman tersebut kemudian menjadi asumsi dasar yang diterima bersama dan diwariskan kepada anggota baru sebagai acuan dalam berpikir maupun bertindak. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya mencerminkan identitas organisasi, tetapi juga memengaruhi perilaku kerja setiap anggotanya. Pandangan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berfungsi sebagai landasan dalam membentuk sikap dan pola kerja aparatur.

Dalam penyelenggaraan organisasi publik, pembentukan budaya organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aturan birokrasi, tetapi juga oleh nilai-nilai yang berkembang dalam kehidupan masyarakat. Kearifan lokal dapat dimanfaatkan sebagai landasan sosial yang memperkuat jati diri organisasi sekaligus menjadi acuan etis bagi aparatur dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan nilai budaya lokal ke dalam budaya kerja mampu mendorong terbentuknya sikap yang berintegritas, meningkatkan komitmen pegawai, memperkuat kolaborasi antaraparatur, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh sebab itu, budaya lokal tidak hanya berfungsi sebagai identitas daerah, tetapi juga menjadi salah satu unsur penting dalam mendukung reformasi birokrasi dan pembentukan karakter aparatur pemerintah.

Provinsi Sumatera Barat memiliki falsafah hidup Minangkabau yang dikenal dengan Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK). Falsafah ini menegaskan bahwa adat Minangkabau berlandaskan syariat Islam, yang bersumber pada Al-Qur'an dan Sunnah. Nilai-nilai yang terkandung seperti religiusitas, amanah, kejujuran, tanggung jawab, musyawarah (sakato), gotong royong (badoncek), kepedulian sosial, serta penghormatan norma dan etika sejalan dengan prinsip good governance: akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efektivitas, dan profesionalisme. Oleh karena itu, nilai ABS-SBK berpotensi menjadi fondasi budaya organisasi yang memperkuat karakter aparatur dalam pelayanan publik.



Sebagai ibu kota Provinsi Sumatera Barat, Pemerintah Kota Padang memiliki posisi strategis dalam mengimplementasikan nilai budaya Minangkabau ke dalam tata kelola pemerintahan. Berbagai kebijakan pembangunan daerah telah menjadikan falsafah ABS-SBK sebagai dasar pembangunan karakter masyarakat. Namun, implementasi nilai tersebut dalam birokrasi masih belum optimal. Dalam praktik, nilai ABS-SBK lebih sering dijadikan identitas daerah atau slogan normatif daripada budaya organisasi yang diinternalisasi secara sistematis ke dalam perilaku aparatur, sistem kepemimpinan, dan manajemen sumber daya manusia. Kondisi ini menunjukkan kesenjangan antara nilai budaya yang diharapkan dan praktik birokrasi yang berjalan. Masalah seperti rendahnya disiplin sebagian aparatur, etos kerja yang belum optimal, lemahnya komitmen terhadap pelayanan publik, serta pemahaman pegawai yang belum merata terhadap nilai budaya lokal menunjukkan internalisasi budaya organisasi belum maksimal. Padahal, berbagai studi menyimpulkan budaya organisasi yang kuat berkontribusi pada peningkatan efektivitas, produktivitas, dan kualitas pelayanan publik.

Penelitian budaya organisasi telah banyak dilakukan di sektor swasta maupun publik. Sebagian besar menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, komitmen pegawai, dan efektivitas organisasi. Analisis budaya organisasi umumnya menggunakan teori Schein, Denison, dan Robbins serta Judge. Namun, kajian yang mengaitkan budaya organisasi dengan nilai adat Minangkabau, khususnya falsafah ABS-SBK, masih terbatas. Sebagian besar studi sebelumnya lebih menyoroti budaya Minangkabau dari perspektif sosial, pendidikan, hukum adat, atau pembentukan karakter masyarakat, sementara implementasinya sebagai budaya organisasi dalam birokrasi pemerintahan daerah belum banyak dikaji secara mendalam.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kekurangan penelitian yang menjelaskan bagaimana nilai budaya Minangkabau diinternalisasi dalam budaya organisasi Pemerintah Kota Padang, pengaruhnya terhadap disiplin dan etos kerja aparatur, serta kendala dalam implementasinya. Sebagian besar penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai secara umum tanpa mengaitkan nilai kearifan lokal sebagai faktor pembentuk budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengisi kesenjangan tersebut melalui analisis budaya organisasi berbasis nilai ABS-SBK dalam konteks organisasi publik. Kebaruan penelitian ini terletak pada integrasi teori budaya organisasi modern dengan nilai kearifan lokal Minangkabau sebagai kerangka analisis dalam meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah Kota Padang. Penelitian ini tidak hanya membahas budaya organisasi dari perspektif manajemen, tetapi juga mengkaji bagaimana falsafah ABS-SBK dapat diinternalisasi dalam perilaku organisasi, sistem kepemimpinan, budaya kerja, dan manajemen sumber daya manusia di birokrasi pemerintah daerah. Penelitian ini bertujuan menganalisis penerapan nilai budaya Minangkabau dalam organisasi Pemerintah Kota Padang, mengkaji pengaruhnya terhadap disiplin dan etos kerja aparatur, serta mengidentifikasi kendala dalam pelaksanaannya. Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan kajian budaya organisasi berbasis kearifan lokal dan masukan praktis bagi Pemerintah Kota Padang dalam merumuskan kebijakan penguatan budaya kerja aparatur yang berlandaskan falsafah ABS-SBK. Dengan demikian, penelitian ini mendukung terwujudnya birokrasi yang profesional, berintegritas, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan public.



Tinjauan Teoritis

1. Nilai Adat Minangkabau

Masyarakat Minangkabau dikenal sebagai salah satu komunitas adat di Indonesia yang memiliki sistem nilai dan norma yang kuat dalam mengatur kehidupan sosial. Adat dipahami bukan sekadar kebiasaan atau tradisi, melainkan sebagai pedoman hidup yang mengatur hubungan manusia dengan Tuhan, sesama, dan lingkungan. Oleh karena itu, nilai-nilai adat menjadi bagian integral dari identitas masyarakat Minangkabau dan diwariskan secara turun-temurun. Menurut Koentjaraningrat (2009), adat merupakan keseluruhan sistem nilai, norma, aturan, dan pola perilaku yang berkembang dalam masyarakat dan berfungsi sebagai pedoman dalam kehidupan sosial. Adat terbentuk melalui proses pembelajaran yang berlangsung secara berkelanjutan sehingga menjadi bagian dari kebudayaan masyarakat. Dalam konteks organisasi, nilai budaya lokal dapat menjadi sumber pembentukan budaya organisasi apabila diinternalisasikan secara konsisten dalam perilaku anggota.

Sejalan dengan itu, A.A. Navis (1984) dalam bukunya *Alam Takambang Jadi Guru* menjelaskan bahwa adat Minangkabau adalah sistem nilai yang membentuk karakter masyarakat melalui falsafah hidup yang bersumber dari pengalaman, kebijaksanaan, dan ajaran agama. Navis menekankan pentingnya musyawarah, tanggung jawab, kejujuran, penghormatan terhadap pemimpin, serta semangat kebersamaan dalam kehidupan bermasyarakat. Nilai-nilai tersebut menjadi landasan moral dalam kehidupan sosial dan aktivitas pemerintahan. Mochtar Naim (2013) menambahkan bahwa budaya Minangkabau terbentuk dari perpaduan adat, agama, pendidikan, dan kehidupan sosial. Karakter tersebut tercermin dalam sikap mandiri, bertanggung jawab, menjunjung tinggi etika, serta memiliki komitmen terhadap kepentingan bersama. Menurut Naim, kekuatan budaya Minangkabau terletak pada kemampuannya beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa meninggalkan nilai dasar warisan leluhur.

Dari berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai adat Minangkabau adalah seperangkat nilai, norma, dan etika yang menjadi pedoman masyarakat dalam berpikir, bersikap, dan bertindak. Dalam organisasi publik, nilai-nilai ini dapat dijadikan dasar pembentukan budaya organisasi yang berorientasi pada integritas, profesionalisme, tanggung jawab, dan pelayanan masyarakat.

2. Falsafah Adat Basandi Syarak, Syarak Basandi Kitabullah (ABS-SBK)

Falsafah ABS-SBK adalah pandangan hidup masyarakat Minangkabau yang menempatkan adat sebagai sistem nilai yang berlandaskan ajaran Islam, sedangkan syariat Islam bersumber dari Al-Qur'an dan Sunnah. Falsafah ini menjadi pedoman dalam berbagai aspek kehidupan, termasuk pemerintahan, pendidikan, ekonomi, dan hubungan sosial. Menurut Taufik Abdullah (1966), falsafah ABS-SBK lahir dari proses historis panjang pasca rekonsiliasi antara kaum adat dan kaum Padri pada abad ke-19. Kesepakatan tersebut menunjukkan bahwa adat dan agama memiliki hubungan yang saling mendukung, bukan saling bertentangan, dalam mengatur kehidupan masyarakat Minangkabau. Dengan demikian, perkembangan nilai-nilai adat senantiasa berjalan seiring dengan prinsip-prinsip syariat Islam.



A.A. Navis (1984) menjelaskan bahwa falsafah ABS-SBK bukan sekadar slogan budaya, melainkan sistem nilai yang membentuk karakter masyarakat Minangkabau. Nilai seperti amanah, kejujuran, rasa malu terhadap pelanggaran norma, musyawarah dalam pengambilan keputusan, dan tanggung jawab terhadap kepentingan bersama merupakan implementasi falsafah tersebut. Dengan demikian, ABS-SBK memiliki relevansi tinggi dalam membentuk budaya organisasi yang berorientasi pada integritas dan pelayanan publik. Dari perspektif administrasi publik, nilai-nilai ABS-SBK sejalan dengan prinsip *good governance* seperti akuntabilitas, transparansi, partisipasi, efektivitas, efisiensi, supremasi hukum, dan responsivitas. Oleh sebab itu, penerapan nilai ABS-SBK dalam organisasi publik diharapkan dapat memperkuat karakter aparatur dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan.

3. Nilai-Nilai ABS-SBK dalam Budaya Organisasi Pemerintah

Budaya organisasi yang dibangun berdasarkan nilai-nilai ABS-SBK merupakan proses integrasi kearifan lokal ke dalam sistem kerja organisasi. Nilai tersebut tidak hanya diwujudkan dalam simbol atau slogan, tetapi juga diterapkan dalam perilaku aparatur, pola kepemimpinan, mekanisme pengambilan keputusan, serta sistem manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, nilai-nilai falsafah ABS-SBK memiliki relevansi kuat dengan konsep budaya organisasi modern. Jika diinternalisasikan secara konsisten melalui kepemimpinan, kebijakan organisasi, dan sistem pengembangan sumber daya manusia, nilai-nilai ini berpotensi meningkatkan disiplin, etos kerja, komitmen organisasi, dan kinerja aparatur Pemerintah Kota Padang.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menerapkan pendekatan kualitatif deskriptif dengan memanfaatkan metode studi kepustakaan (*library research*) untuk mengkaji implementasi nilai ABS-SBK sebagai budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja aparatur Pemerintah Kota Padang. Kajian dilakukan melalui penelusuran, telaah kritis, pencatatan, serta pengintegrasian berbagai sumber pustaka yang relevan agar diperoleh pemahaman yang utuh mengenai fokus penelitian. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada penerapan nilai-nilai budaya Minangkabau dalam organisasi publik di lingkungan Pemerintah Kota Padang. Penggunaan metode ini dipilih karena mampu menjelaskan keterkaitan antara budaya organisasi berbasis ABS-SBK dengan peningkatan kinerja aparatur berdasarkan berbagai hasil kajian ilmiah.

Data yang dianalisis merupakan data sekunder yang berasal dari buku referensi, artikel ilmiah, hasil penelitian sebelumnya, dokumen kebijakan, serta berbagai peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan budaya organisasi, budaya Minangkabau, dan kinerja aparatur pemerintah. Sebagai landasan normatif, penelitian ini mengacu pada UU Nomor 17 Tahun 2022 tentang Provinsi Sumatera Barat yang menegaskan bahwa karakteristik daerah didasarkan pada falsafah Adat ABS-SBK. Seluruh sumber yang diperoleh selanjutnya ditelaah, dikelompokkan, dan dipilih berdasarkan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian sebelum digunakan sebagai bahan analisis.

Data diperoleh dengan menelusuri berbagai publikasi akademik serta dokumen resmi pemerintah yang berkaitan dengan fokus kajian. Seluruh referensi yang telah dihimpun selanjutnya



dikaji menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), sintesis tematik, dan analisis deskriptif-argumentatif. Analisis isi dimanfaatkan untuk menemukan konsep utama dan pola makna dari setiap referensi, sedangkan sintesis tematik digunakan untuk menghubungkan berbagai temuan ke dalam tema-tema yang saling berkaitan. Tahap akhir dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis berdasarkan teori budaya organisasi, temuan penelitian terdahulu, serta kondisi birokrasi Pemerintah Kota Padang sehingga diperoleh simpulan yang logis, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Implementasi Nilai ABS-SBK dalam Budaya Organisasi Pemerintah Kota Padang

Budaya organisasi berperan penting dalam membentuk perilaku aparatur selama melaksanakan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja. Perilaku tersebut berkembang dari nilai, norma, serta keyakinan yang disepakati bersama sehingga memengaruhi cara pegawai berpikir, berkomunikasi, dan mengambil keputusan. Schein (2010) menjelaskan bahwa budaya organisasi berkembang dari asumsi-asumsi dasar yang lahir melalui pengalaman suatu kelompok dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi, kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai acuan dalam berperilaku. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya tercermin dalam berbagai ketentuan resmi, tetapi juga terlihat dari kebiasaan dan tindakan aparatur dalam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Pada lingkungan Pemerintah Kota Padang, pembentukan budaya organisasi dipengaruhi oleh sistem birokrasi sekaligus nilai-nilai budaya Minangkabau yang berpedoman pada falsafah ABS-SBK. Falsafah tersebut menempatkan hubungan antara adat dan syariat Islam sebagai dasar etika dalam kehidupan sosial maupun penyelenggaraan pemerintahan. Oleh sebab itu, penerapan ABS-SBK diarahkan untuk membentuk aparatur yang menjunjung tinggi religiusitas, integritas, dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Arah tersebut selaras dengan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2022 tentang Provinsi Sumatera Barat yang menegaskan bahwa nilai ABS-SBK merupakan bagian dari karakteristik dan identitas daerah.

Penerapan nilai ABS-SBK dalam budaya organisasi dilakukan melalui proses pembiasaan yang berlangsung secara berkelanjutan, didukung oleh keteladanan pimpinan dan implementasi nilai tersebut dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Keberadaan nilai budaya tidak cukup apabila hanya dituangkan dalam visi, misi, atau slogan organisasi, melainkan harus tercermin dalam perilaku aparatur ketika melayani masyarakat. Cameron dan Quinn (2011) menyatakan budaya organisasi yang kuat akan membangun komitmen anggota karena nilai yang dipahami bersama mampu memengaruhi sikap dan perilaku kerja. Oleh karena itu, keberhasilan internalisasi ABS-SBK bergantung pada kemampuan organisasi menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai bagian dari budaya kerja sehari-hari.

Salah satu nilai utama dalam falsafah ABS-SBK adalah amanah, yaitu sikap jujur dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas serta menggunakan kewenangan. Nilai amanah mendorong aparatur untuk bekerja secara profesional, bertanggung jawab, dan menghindari penyalahgunaan jabatan demi kepentingan pribadi. Selain itu, menurut Ferdi dan Falikhatun (2024) nilai musyawarah (*sakato*) menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan sehingga kebijakan yang dihasilkan lebih mengedepankan partisipasi, kebersamaan, dan pencapaian



mufakat. Penerapan kedua nilai tersebut dapat memperkuat hubungan kerja antaraparatur sekaligus meningkatkan akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan.

Selain amanah dan musyawarah, budaya organisasi berbasis ABS-SBK juga mengedepankan nilai gotong royong (badoncek), tanggung jawab, religiusitas, dan integritas sebagai fondasi perilaku aparatur. Nilai gotong royong mendorong terciptanya kerja sama lintas unit organisasi sehingga penyelesaian pekerjaan menjadi lebih efektif. Sementara itu, religiusitas menjadi landasan moral yang membentuk kesadaran aparatur untuk menjalankan tugas sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan Tuhan. Menurut A.A. Navis (1984), falsafah ABS-SBK mengandung nilai amanah, tanggung jawab, kebersamaan, dan penghormatan terhadap norma yang menjadi pedoman kehidupan masyarakat Minangkabau sehingga relevan diterapkan dalam organisasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil kajian berbagai literatur, implementasi nilai ABS-SBK dalam budaya organisasi Pemerintah Kota Padang menunjukkan bahwa kearifan lokal memiliki potensi besar dalam memperkuat karakter aparatur pemerintah. Nilai-nilai tersebut tidak hanya berfungsi sebagai identitas budaya daerah, tetapi juga menjadi pedoman etis dalam membangun disiplin kerja, meningkatkan komitmen organisasi, serta memperbaiki kualitas pelayanan publik. Temuan ini memperlihatkan bahwa integrasi budaya lokal dengan konsep budaya organisasi modern mampu menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional, harmonis, dan berorientasi pada kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, internalisasi nilai ABS-SBK perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui kebijakan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, serta keteladanan pimpinan agar menjadi budaya kerja yang melekat dalam birokrasi Pemerintah Kota Padang.

2. Kontribusi Nilai ABS-SBK terhadap Disiplin, Etos Kerja, dan Kinerja Aparatur Pemerintah Kota Padang

Nilai ABS-SBK memberikan kontribusi penting dalam membentuk disiplin aparatur di lingkungan Pemerintah Kota Padang. Nilai tersebut menanamkan kesadaran bahwa setiap tugas dan amanah jabatan harus dilaksanakan secara bertanggung jawab sesuai norma adat dan ajaran agama. Aparatur yang memahami nilai ABS-SBK cenderung lebih taat terhadap aturan, menghargai waktu kerja, dan menjaga etika dalam pelayanan publik. Menurut Denison et al. (2017), budaya organisasi yang berkembang memengaruhi perilaku kerja anggota organisasi sehingga tercipta kedisiplinan dan komitmen yang lebih baik.

Kontribusi nilai ABS-SBK juga terlihat pada pembentukan etos kerja aparatur. Falsafah Minangkabau menekankan pentingnya bekerja dengan sungguh-sungguh, menjaga nama baik diri dan institusi, serta mengutamakan kepentingan bersama. Nilai amanah dan tanggung jawab mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional dan tidak menunda kewajiban. Dengan demikian, budaya kerja yang terbentuk tidak sekadar berorientasi pada penyelesaian tugas administratif, melainkan juga pada mutu pelayanan serta manfaat yang dirasakan oleh masyarakat.

Selain itu, nilai religiusitas dalam ABS-SBK berperan sebagai pengendali moral bagi aparatur pemerintah. Kesadaran bahwa pekerjaan merupakan bagian dari pengabdian kepada Tuhan dan masyarakat dapat meningkatkan integritas serta mengurangi perilaku yang



bertentangan dengan etika pelayanan publik. Aparatur yang memiliki landasan religius cenderung lebih berhati-hati dalam menggunakan kewenangan dan menjaga kepercayaan masyarakat. Menurut Kurnia dan Haeruddin (2019), budaya organisasi yang tertanam kuat akan membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi secara berkelanjutan.

Nilai musyawarah (sakato) dan gotong royong (badoncek) juga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Musyawarah mendorong pengambilan keputusan yang lebih partisipatif sehingga aparatur merasa dilibatkan dalam proses organisasi. Sementara itu, gotong royong memperkuat kerja sama antarbagian dan membantu penyelesaian pekerjaan secara lebih efektif. Hal tersebut membentuk iklim organisasi harmonis yang mendukung efektivitas penyelenggaraan pemerintahan.

Dalam perspektif budaya Minangkabau, nilai amanah, tanggung jawab, dan kebersamaan merupakan fondasi penting dalam kehidupan sosial maupun pemerintahan. Nilai-nilai tersebut mendorong individu untuk menjaga kepercayaan, menaati norma berlaku, serta mengutamakan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Penerapannya dalam birokrasi dapat memperkuat komitmen aparatur terhadap pelayanan publik dan meningkatkan kualitas hubungan kerja antarpegawai. Pandangan tersebut sejalan dengan Sundari (2012) bahwa falsafah ABS-SBK membentuk karakter masyarakat Minangkabau melalui nilai amanah, tanggung jawab, dan kebersamaan.

Berdasarkan berbagai kajian literatur, dapat disimpulkan bahwa nilai ABS-SBK berkontribusi positif terhadap disiplin, etos kerja, dan kinerja aparatur Pemerintah Kota Padang. Nilai-nilai tersebut membentuk perilaku kerja yang lebih bertanggung jawab, meningkatkan semangat pelayanan, serta memperkuat integritas aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan. Selain itu, budaya organisasi yang dibangun berdasarkan kearifan lokal mampu menciptakan kerja sama yang lebih efektif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses internalisasi nilai ABS-SBK perlu dilakukan secara berkesinambungan agar nilai-nilai tersebut benar-benar menjadi bagian dari budaya kerja di lingkungan birokrasi Pemerintah Kota Padang.

3. Kendala Implementasi Budaya Organisasi Berbasis Nilai ABS-SBK

Implementasi budaya organisasi yang berlandaskan falsafah nilai ABS-SBK di lingkungan Pemerintah Kota Padang masih menghadapi berbagai tantangan, baik yang bersifat struktural maupun kultural. Salah satu kendala yang sering dijumpai adalah masih kuatnya budaya birokrasi yang cenderung formalistik sehingga penerapan nilai budaya lokal lebih banyak diwujudkan dalam bentuk simbol, slogan, atau kegiatan seremonial daripada menjadi kebiasaan kerja sehari-hari. Kondisi tersebut menyebabkan nilai-nilai ABS-SBK belum sepenuhnya terintegrasi ke dalam proses pengambilan keputusan, pola kepemimpinan, maupun mekanisme pelayanan publik. Menurut Alvesson (2012), budaya organisasi hanya akan memberikan dampak terhadap efektivitas organisasi apabila nilai-nilai yang dianut mampu diinternalisasikan secara konsisten dalam praktik kerja dan menjadi bagian dari sistem organisasi.

Hambatan lainnya berkaitan dengan proses internalisasi nilai yang belum merata di seluruh aparatur pemerintah. Perbedaan latar belakang pendidikan, usia, pengalaman kerja, serta



proses regenerasi aparatur menyebabkan tingkat pemahaman terhadap falsafah ABS-SBK tidak selalu sama pada setiap pegawai. Situasi tersebut mengakibatkan sebagian aparatur memahami ABS-SBK sebagai identitas budaya daerah, tetapi belum menjadikannya sebagai pedoman dalam mengemban tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik. Menurut Muadin et al. (2022) budaya organisasi yang tidak mampu beradaptasi pada perubahan lingkungan dan karakter sumber daya manusia akan sulit menghasilkan kinerja organisasi yang berkelanjutan.

Keberhasilan implementasi budaya organisasi juga sangat dipengaruhi oleh komitmen dan keteladanan pimpinan. Apabila pimpinan belum mampu menunjukkan perilaku yang mencerminkan nilai amanah, integritas, tanggung jawab, dan musyawarah, maka proses internalisasi budaya organisasi akan berjalan kurang efektif. Selain itu, nilai ABS-SBK belum sepenuhnya diintegrasikan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, maupun pemberian penghargaan, sehingga penerapannya belum berlangsung secara berkesinambungan. Akibatnya, nilai budaya lokal lebih sering dipahami sebagai norma moral daripada menjadi bagian yang melekat dalam sistem pengelolaan organisasi.

Di samping faktor internal organisasi, perkembangan globalisasi dan transformasi digital juga menjadi tantangan dalam mempertahankan eksistensi nilai-nilai budaya lokal di lingkungan birokrasi. Perubahan pola kerja yang semakin dinamis menuntut aparatur memiliki kemampuan beradaptasi terhadap perkembangan teknologi tanpa mengabaikan nilai-nilai budaya yang menjadi identitas daerah. Oleh sebab itu, diperlukan upaya untuk menyeimbangkan modernisasi birokrasi dengan pelestarian nilai ABS-SBK agar budaya organisasi tetap relevan dengan perkembangan zaman. Pandangan tersebut serupa dengan Lay et al. (2024) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang adaptif dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan memiliki peluang lebih besar dalam meningkatkan efektivitas serta kinerja organisasi.

4. Strategi Penguatan Budaya Organisasi Berbasis ABS-SBK

Penguatan budaya organisasi berbasis ABS-SBK memerlukan strategi agar dilakukan secara terencana serta berkesinambungan agar nilai-nilai budaya tidak berhenti pada tataran konseptual. Salah satu langkah yang dapat diterapkan adalah mengintegrasikan nilai-nilai ABS-SBK ke dalam berbagai program pelatihan dan pengembangan kompetensi aparatur Pemerintah Kota Padang. Melalui pelatihan tersebut, aparatur tidak hanya memperoleh pemahaman mengenai makna nilai budaya Minangkabau, tetapi juga mampu menerapkannya dalam pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Garvin et al. (2008), organisasi yang terus belajar akan lebih mudah membangun budaya kerja yang adaptif karena proses pembelajaran menjadi sarana untuk menanamkan nilai, memperkuat komitmen, dan mendorong perubahan perilaku secara berkelanjutan.

Keberhasilan internalisasi nilai ABS-SBK juga sangat dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Pimpinan organisasi perlu menunjukkan sikap amanah, integritas, tanggung jawab, serta kemampuan bermusyawarah sehingga menjadi contoh nyata bagi seluruh aparatur. Nilai-nilai tersebut akan lebih mudah diterima apabila diwujudkan melalui tindakan sehari-hari dibandingkan hanya disampaikan dalam bentuk



kebijakan atau arahan formal. Jerab et al. (2023) menjelaskan bahwa perilaku pemimpin memiliki peran utama dalam membentuk, memelihara, dan mentransmisikan budaya organisasi kepada seluruh anggota melalui proses keteladanan dan pembiasaan.

Selain kepemimpinan, penguatan budaya organisasi perlu diintegrasikan ke dalam sistem manajemen sumber daya manusia agar implementasi nilai ABS-SBK berlangsung secara konsisten. Nilai budaya dapat dimasukkan ke dalam proses rekrutmen, orientasi aparatur baru, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga sistem promosi jabatan sehingga menjadi bagian dari mekanisme organisasi. Di samping itu, penerapan sistem *apresiasi dan sanksi* yang mengacu pada perilaku sesuai nilai ABS-SBK dapat meningkatkan motivasi aparatur untuk mempertahankan budaya kerja yang positif. Strategi tersebut akan memperkuat keselarasan antara nilai organisasi dengan perilaku aparatur dalam menjalankan tugas pemerintahan.

Penguatan budaya organisasi berbasis ABS-SBK juga memerlukan evaluasi yang berkelanjutan agar nilai-nilai tersebut tetap relevan dengan perkembangan organisasi dan tuntutan pelayanan publik. Evaluasi dapat dilakukan melalui penilaian budaya kerja, survei internal, maupun pengukuran perilaku aparatur sebagai dasar penyempurnaan kebijakan organisasi. Menurut Kosassy et al. (2026), pengelolaan sumber daya manusia yang efektif harus mampu menyelaraskan nilai organisasi dengan strategi, kompetensi pegawai, dan sistem manajemen sehingga tercipta kinerja organisasi yang berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan strategi yang terpadu melalui pelatihan, keteladanan pimpinan, integrasi ke dalam manajemen sumber daya manusia, serta penguatan sistem penghargaan dan pembinaan diharapkan mampu menjadikan nilai ABS-SBK sebagai budaya kerja yang melekat dalam birokrasi Pemerintah Kota Padang.

5. Implikasi Budaya Organisasi Berbasis ABS-SBK terhadap Peningkatan Kinerja Aparatur dan Tata Kelola Pemerintahan

Penerapan budaya organisasi yang berlandaskan falsafah Adat ABS-SBK memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pemerintahan di Kota Padang. Nilai-nilai seperti amanah, tanggung jawab, musyawarah, serta integritas dapat menjadi dasar dalam membentuk budaya kerja aparatur yang profesional, beretika, serta mengutamakan kepentingan masyarakat. Apabila nilai-nilai tersebut diterapkan secara berkelanjutan dalam setiap aktivitas organisasi, aparatur tidak hanya berpedoman pada aturan administratif, tetapi juga menjunjung tinggi tanggung jawab moral dalam memberikan pelayanan publik. Sejalan dengan itu, Anwar (2022) menyatakan bahwa reformasi sektor publik memerlukan perubahan budaya organisasi agar birokrasi mampu berkembang menjadi lebih responsif, inovatif, dan berorientasi pada pelayanan masyarakat.

Budaya organisasi berbasis ABS-SBK juga berkontribusi terhadap terwujudnya prinsip-prinsip good governance melalui penguatan integritas birokrasi, peningkatan profesionalisme aparatur, serta pengambilan keputusan yang lebih partisipatif. Nilai musyawarah (*sakato*) dan gotong royong (*badoncek*) memperkuat kolaborasi antaraparatur sehingga koordinasi organisasi menjadi lebih efektif dalam menyelesaikan berbagai persoalan pelayanan publik. Di sisi lain, nilai religiusitas dan amanah membentuk kesadaran moral aparatur untuk menjalankan kewenangan secara bertanggung jawab dan menghindari penyimpangan yang dapat



menurunkan kepercayaan masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut, Kiki (2018) menjelaskan bahwa nilai pelayanan publik dan motivasi melayani masyarakat merupakan faktor penting yang memengaruhi perilaku aparatur dalam meningkatkan kualitas organisasi sektor publik.

Berdasarkan hasil sintesis berbagai literatur, penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berbasis ABS-SBK berpotensi menjadi salah satu pendekatan strategis dalam mendukung reformasi birokrasi di Pemerintah Kota Padang. Integrasi nilai-nilai kearifan lokal ke dalam budaya kerja, sistem manajemen sumber daya manusia, serta kepemimpinan organisasi dapat memperkuat kinerja aparatur sekaligus meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan secara berkelanjutan. Temuan ini memperlihatkan bahwa nilai budaya lokal bukan hanya sebagai identitas daerah, dapat dijadikan instrumen dalam membangun birokrasi yang profesional, adaptif, dan berintegritas. Pandangan tersebut sejalan dengan Nina (2015) yang menyatakan bahwa keberhasilan reformasi sektor publik sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi membangun budaya kerja yang mendukung akuntabilitas, peningkatan kinerja, dan pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN

Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang berlandaskan falsafah Adat ABS-SBK berkontribusi dalam membentuk aparatur Pemerintah Kota Padang yang profesional, berintegritas, disiplin, serta berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat. Nilai-nilai seperti amanah, musyawarah (sakato), gotong royong (badoncek), tanggung jawab, religiusitas, dan integritas memiliki kesesuaian dengan prinsip budaya organisasi modern sehingga dapat mendukung peningkatan kualitas tata kelola pemerintahan. Meskipun demikian, penerapan nilai-nilai tersebut masih menghadapi berbagai kendala, antara lain budaya birokrasi yang cenderung formalistik, proses internalisasi yang belum berjalan secara menyeluruh, kurangnya keteladanan pimpinan, serta belum terintegrasinya nilai ABS-SBK ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia. Apabila berbagai hambatan tersebut dapat diatasi secara berkelanjutan, budaya organisasi berbasis ABS-SBK berpotensi menjadi fondasi dalam memperkuat reformasi birokrasi, meningkatkan mutu pelayanan publik, dan mewujudkan birokrasi Pemerintah Kota Padang yang profesional, adaptif, akuntabel, serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pemerintah Kota Padang perlu memperkuat internalisasi nilai ABS-SBK melalui kebijakan yang terintegrasi dengan sistem pengelolaan aparatur, mulai dari orientasi pegawai baru, pengembangan kompetensi, penilaian kinerja, hingga pembentukan budaya kerja organisasi. Upaya tersebut perlu diperkuat melalui keteladanan pimpinan, penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan secara berkesinambungan, serta penerapan mekanisme penghargaan dan pembinaan yang mendorong aparatur mengimplementasikan nilai-nilai ABS-SBK dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, falsafah ABS-SBK tidak hanya dipertahankan sebagai identitas budaya masyarakat Minangkabau, tetapi juga menjadi landasan budaya kerja yang mendukung peningkatan kinerja aparatur dan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang lebih berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, T. (1966). *Adat and Islam: An examination of conflict in Minangkabau*. Cornell University Modern Indonesia Project.
- Alvesson, M. (2012). *Understanding organizational culture*.



- Aridhona, N., Baga, L. M., & Affandi, M. J. (2015). Dampak reformasi birokrasi pada perubahan budaya organisasi di perwakilan BPKP Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 104-116.
- Cameron, K. S. (2006). QUINN; RE Diagnosing and changing organizational culture. *Revised Edition*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Denison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). *Leading culture change in global organizations: Aligning culture and strategy*. John Wiley & Sons.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). Is yours a learning organization?. *Harvard business review*, 86(3), 109.
- Hafid, H., & Kurnia, K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Polewali Mandar. *Jurnal Mirai Management*, 4(2), 122-136.
- Jerab, D., & Mabrouk, T. (2023). The role of leadership in changing organizational culture. *Available at SSRN 4574324*.
- Koentjaraningrat. (2009). *Pengantar ilmu antropologi* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Jurnal bintang manajemen*, 2(2), 144-155.
- Muadin, A., Muslim, R., & Salabi, A. S. (2022). Internalization of Organizational Culture at Sultan Aji Muhammad Idris State Islamic University Samarinda. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 6(1), 51-64.
- Navis, A. A. (1984). *Alam takambang jadi guru: Adat dan kebudayaan Minangkabau*. Jakarta: Grafiti Pers.
- Putra, F., & Falikhatun, F. (2024). Penerapan Kearifan Lokal Minangkabau Dalam Mewujudkan Tata Kelola Usaha Yang Baik. *Jurnal Akuntansi dan Ekonomika*, 14(1), 12-22.
- Radin, K. A. T. A., Surahman, M. A., & Kusumaningrum, D. S. (2026). Budaya organisasi, kepemimpinan, dan kinerja organisasi: Pemetaan literatur melalui scoping review. *Journal of Information Systems Management and Digital Business (JISMDB)*, 3(2), 85–92. <https://doi.org/10.70248/jismdb.v3i2.3285>
- Republik Indonesia. (2022). *UU Nomor 17 Tahun 2022- (1)*. <https://peraturan.go.id/id/uu-no-17-tahun-2022>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Harlow, England: Pearson.
- Sadat, A. (2022). Entrepreneurial government and work culture on local government. *Journal of Governance*, 7(3), 597-607.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sundari, S. (2012). *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah: Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Survei Pada Pns Pemerintah Daerah Kabupaten Boyolali)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- United Nations Development Programme. (1997). *Governance for sustainable human development*. New York, NY: United Nations Development Programme.