



Kepemimpinan Yang Melayani (Servant Leadership) : Sebuah Kajian Literatur

Dimas Ardi Nugraha, Ananta Fani Aprilia, Robiatul Awaliyah, Mochammad Isa Anshori

Universitas Trunojoyo Madura

Korespondensi penulis: Dimasyawa@gmail.com

Abstract. *This study aims to explain the concept of servant leadership and describe how this approach can build a sustainable and positive impact organization. The research method used is literature study by reviewing academic articles, journals, books, and other relevant sources. The results of the analysis show that servant leadership emphasizes the importance of creating a wider positive impact on society and the environment. Servant leaders consider the social, economic, and environmental implications of their decisions and actions. Servant leadership can help organizations respond with flexibility to changes that occur in a dynamic business environment.*

Keywords: servant leadership, organization, environment, community

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep kepemimpinan yang melayani dan menggambarkan bagaimana pendekatan ini dapat membangun organisasi yang berkelanjutan dan berdampak positif. Metode penelitian yang digunakan adalah studi literatur dengan mengkaji artikel- artikel akademik, jurnal, buku, dan sumber-sumber lain yang relevan. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani menekankan pentingnya menciptakan dampak positif yang lebih luas lagi bagi masyarakat dan lingkungan. Pemimpin yang melayani mempertimbangkan implikasi sosial, ekonomi, dan lingkungan dari keputusan dan tindakan mereka. Kepemimpinan yang melayani dapat membantu organisasi merespon dengan fleksibilitas terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan bisnis yang dinamis.

Kata kunci: kepemimpinan yang melayani, organisasi, lingkungan, masyarakat

LATAR BELAKANG

Kepemimpinan yang melayani (servant leadership) adalah suatu pendekatan kepemimpinan di mana pemimpin mengutamakan pelayanan kepada para karyawan dan anggota timnya. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini berfokus pada kebutuhan, kepentingan, dan perkembangan karyawan sebagai prioritas utama. Servant Leadership merupakan kepemimpinan yang membahas masalah etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan karyawan sambil menciptakan budaya organisasi yang unik, di mana pemimpin dan pengikut bersatu untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kekuasaan posisional atau otoritatif. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset terbesar organisasi. mempertahankan

karyawan yang setia dan produktif, meningkatkan laba menjadi tantangan bagi para pimpinan, serta mendorong untuk memahami keterlibatan karyawan. Carter & Baghurst (2013)

MacArthur (2010) seorang pemimpin yang baik harus memiliki karakter seperti kredibilitas, integritas, komitmen, kerendahhatian, dan jiwa kompetensi yang baik serta disiplin yang kuat. Karakter ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin dituntut bukan cuma secara logika atau intelektual yang mantap tetapi bagaimana hal tersebut termanifestasi di dalam hidup yang integral. Terdapat kesatuan integritas antara kebenaran yang dipahami dengan kebenaran yang dijalankan. Sebagaimana yang dikatakan MacArthur bahwa pemimpin ideal adalah pemimpin yang dapat mendorong orang lain untuk meneladaninya. Dia berwibawa, hidup benar dan layak untuk diteladani.

Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin dapat menentukan keberhasilan atau bahkan kegagalan dalam suatu organisasi. Hal tersebut merupakan fakta lapangan karena gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja para anggota, kepuasan kerja para anggota, motivasi kerja pegawai, dan budaya organisasi (Muhajir, 2014; Nugraha Y. A., 2016; Mufidah, Issroviatiningrum, & Sari, 2018). (Sendjaya, 2015) (Tyas, 2021) (Nugraha, 2016) (Mazarei, 2013) (Adityawan, 2022)

Menurut Ramli (2017), Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh pemimpin kepada para anggotanya untuk mencapai suatu tujuan. Sikap kepemimpinan penting untuk dimiliki setiap pemimpin karena dengan sikap tersebut maka sebuah tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam organisasi pastinya memiliki tantangan dan hambatan dalam mencapai tujuan, namun dengan adanya kepemimpinan yang kuat dan visioner maka organisasi dapat terus bertahan dan berkembang.

Sekarang ini sangat sulit ditemukan pemimpin dengan pendekatan melayani. Sebagian besar pemimpin berpandangan bahwa menjadi seorang pemimpin seharusnya memiliki kuasa untuk mengatur dan mengendalikan. Permasalahan tersebut menjadikan servant leadership menjadi relevan untuk dibahas sebagai pembelajaran karena pemimpin dengan gaya melayani lebih mengutamakan dan mendahulukan kepentingan serta aspirasi orang lain daripada kepentingan pribadinya (Sendjaya 2015 dalam jurnal Angga Ferdinanto 2021)

KAJIAN TEORITIS

Mazarei et al (2013) mengatakan bahwa teori servant leadership sebagai gaya etis yang efektif dalam kepemimpinan dan manajemen serta sangat penting di antara beberapa gaya kepemimpinan dan bisa dianggap sebagai salah satu gaya yang ideal dalam menghasilkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan.

Angga Ferdinanto (2021), servant leadership atau kepemimpinan melayani pasti digunakan oleh seorang pemimpin untuk berhubungan dengan pegawainya. Seperti pada pembahasan sebelumnya mengenai perilaku pemimpin dengan sikap servant yang memiliki kriteria membentuk konsep, memulihkan emosi, mengutamakan pengikut, membantu pengikut untuk tumbuh dan sukses dimana kriteria tersebut berkaitan dengan pegawai dan tidak berkaitan

kepada pelanggan secara langsung. Seorang pemimpin dengan gaya servant leadership dapat menumbuhkan komitmen organisasi sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Peningkatan pegawai tersebut diharapkan akan memberi dampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Dalam penelitian terbaru tentang servant leadership style, Adityawan Widi Retmono (2022) menunjukkan Salah satu hal terpenting yang harus diperhatikan adalah bagaimana seorang pemimpin menerapkan kepemimpinan terhadap bawahannya. Pemimpin yang berorientasi pada pelayanan dilakukan secara tulus dan bukan untuk mencari pujian atau penghormatan diri. Sikap melayani terutama ditujukan untuk mereka yang paling membutuhkan pelayanan, sehingga seorang servant leader akan lebih mampu mengarahkan bawahan untuk bekerja lebih baik. Seorang servant leader harus mampu memberikan teladan bagi bawahan. Buku-buku yang berisi hanya berupa teori dan panduan saja tidak dapat secara langsung membangun suatu budaya organisasi pada karyawan, sehingga pemimpin yang memberi teladan, menganjurkan bawahannya untuk melakukan apa yang diteladaninya, dan kemudian mewajibkan mereka mengikuti teladan itu, akan lebih efektif bagi pengembangan budaya profesional dalam organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

I. Pengertian Servant Leadership

Servant Leadership merupakan kepemimpinan yang membahas masalah etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan karyawan sambil menciptakan budaya organisasi yang unik, di mana pemimpin dan pengikut bersatu untuk mencapai tujuan organisasi tanpa kekuasaan posisional atau otoritatif. Karyawan dipandang sebagai salah satu aset terbesar organisasi. mempertahankan karyawan yang setia dan produktif, meningkatkan laba menjadi tantangan bagi para pimpinan, serta mendorong untuk memahami keterlibatan karyawan. Servant Leadership didasarkan pada premis bahwa pemimpin yang paling mampu memotivasi pengikut adalah pemimpin yang tidak maksimal dalam memuaskan kebutuhan mereka sendiri, dan sebagian besar memprioritaskan untuk pemenuhan kebutuhan pengikutnya. Jadi dapat disimpulkan bahwa servant leadership adalah seorang pemimpin yang lebih mengarahkan kepada sikap, etika, dan budaya organisasi yang lebih baik. Contohnya: mentaati peraturan dalam kantor yang diantaranya mentaati aturan jam kerja dan cara berpakaian. (Baghust, 2013) (Placeholder2), Greenleaf: Liden et al (2014).

Mazarei et al (2013) mendefinisikan Kepemimpinan yang Melayani sebagai persepsi atau tindakan dimana pemimpin lebih memilih untuk dirinya sendiri. Motivasi utama servant

leadership adalah kecenderungan untuk melayani orang lain untuk mencapai tujuan kelompok.

(Aprilia, 2020) mengemukakan bahwa Servant leadership memiliki unsur yang unik dan membedakan dengan jenis kepemimpinan lainnya sebagaimana yang dikemukakan Kent (2016) bahwa servant leadership, memiliki (1) komponen moral, artinya moral menjadi bagian yang terintegral sebagai identitas pemimpin dan ditransfer atau ditularkan kepada bawahan atau pengikutnya; (2) fokus terhadap layanan kepada pengikut atau bawahan, artinya pemimpin memberi perhatian bagi perbaikan, peningkatan dan pencapaian kinerja pribadi bawahan dan bukan sekedar untuk kepentingan organisasi; (3) perhatian kepada kesuksesan semua stakeholder, artinya pemimpin organisasi memandang bahwa keberhasilan organisasi tak lepas dari segala komponen internal maupun eksternal yang terkait dengan organisasi seperti: karyawan, pelanggan, mitra usaha maupun masyarakat; dan (4) refleksi diri, sebagai upaya menghindari profil pemimpin yang angkuh. Pemimpin yang mengusung model servant leadership memberi keterbukaan untuk segenap anggotanya maupun organisasi yang dipimpinya berpartisipasi aktif dan kreatif serta membangkitkan motivasi yang besar bagi pegawainya untuk bekerja serta melibatkan hati mereka dalam misi dan tujuan organisasi.

II. Kriteria Perilaku Pemimpin yang Melayani

(Liden, Wayne, Zhao, & Henderson, 2008) menyatakan perilaku pemimpin yang melayani dapat diidentifikasi berdasarkan 7 kriteria berikut:

1. Membentuk konsep
2. Memulihkan emosi
3. Mengutamakan pengikut
4. Membantu pengikut tumbuh dan sukses
5. Berperilaku secara etis
6. Memberdayakan
7. Menciptakan nilai untuk masyarakat Konstruksi Servan

III. Model Servant Leadership

Berdasarkan penelitian Liden, Wayne, Zhao dan Henderson (2008), Northouse (2013) merumuskan sebuah model kepemimpinan yang melayani. Bagan model di atas bersumber dari

Northouse (2013), yang menggambarkan bagaimana model kepemimpinan yang melayani berawal dari kondisi yang ada, mencakup konteks budaya, sifat pemimpin dan tingkat penerimaan pengikut. Kemudian menggambarkan perilaku “pemimpin yang melayani”, dan akhirnya menggambarkan hasil yang dicapai.

Pada bagian pertama, kondisi yang ada, konteks dan budaya, menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani tidak muncul dalam ruang hampa, tetapi dalam konteks organisasi yang ada dan budaya tertentu. Kedua hal itu berpengaruh terhadap kepemimpinan yang melayani.

- A. **Sifat pemimpin**, menunjukkan bahwa individu membawa sifat dan idenya sendiri untuk memimpin dalam situasi kepemimpinan. Sejumlah orang bisa merasa sangat ingin melayani atau sangat kuat termotivasi untuk memimpin, sementara yang lain mungkin merasa dikendalikan oleh rasa adanya panggilan yang lebih tinggi. Selain itu masing-masing individu juga berbeda dalam hal perkembangan moral, kecerdasan emosional, serta ketekunan dirinya.
- B. **Tingkat penerimaan pengikut**, maksudnya tingkat atau kemampuan penerimaan pengikut merupakan faktor yang berpengaruh terhadap seorang pemimpin yang melayani dalam mewujudkan hasil yang ada, seperti kinerja jabatan pribadi dan organisasi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa tidak semua pengikut suka dilayani (Liden, et al. (2008), dalam Northouse, 2013). Sebaliknya ketika pengikut mempunyai kebutuhan dan suka dilayani maka kepemimpinan yang melayani mempunyai kontribusi pada terciptanya kinerja dan perilaku organisasi yang baik (Meuser., 2011) dalam Northouse (2013). Bagian kedua tentang perilaku pemimpin yang melayani antara lain: membentuk konsep, memulihkan emosi, mengutamakan pengikut, membantu pengikut tumbuh dan sukses, berperilaku secara etis, memberdayakan, menciptakan nilai untuk masyarakat.
- C. **Membentuk konsep**, maksudnya dalam hal pembentukan konsep mengacu pada pemahaman penuh pemimpin yang melayani tentang organisasi, baik masalah visi-misi, kegunaan maupun kompleksitas masalahnya.
- D. **Memulihkan emosi**, maksudnya bahwa pemimpin yang melayani harus sensitif terhadap masalah pribadi dan kebahagiaan orang lain. Hal ini berkaitan dengan selalu mencari tahu mengenai permasalahan pengikut dan meluangkan waktu untuk mendengarkan dan mencari solusi permasalahan yang dihadapi pengikut.

- E. **Mengutamakan pengikut**, maksudnya bahwa mengutamakan orang lain merupakan karakter dasar dari kepemimpinan yang melayani. Hal ini dilakukan dengan menggunakan tindakan dan kata-kata yang menunjukkan bahwa pengikut adalah prioritas, dengan menempatkan kepentingan dan keberhasilan pengikut di atas dari kepentingan dan keberhasilan pemimpin.
- F. **Membantu pengikut tumbuh dan sukses**, maksudnya bahwa perilaku ini berkaitan dengan pengetahuan dan pemahaman pemimpin yang melayani terhadap tujuan pengikut secara pribadi maupun tujuan profesinya. Agar pemimpin dapat mendukung dan membantu apa yang menjadi tujuan pengikut. .
- G. **Berperilaku secara etis**, menunjukkan bahwa pemimpin yang melayani harus melakukan sesuatu yang benar dengan cara yang benar pula. Perilaku etis yang dimaksud meliputi juga bersikap terbuka, jujur, dan adil dengan pengikutnya.
- H. **Memberdayakan**, maksudnya bahwa pemimpin yang melayani harus memberikan keleluasaan kepada pengikut untuk mandiri, membuat keputusan sendiri dan otonom. Selain itu, pemimpin yang melayani juga harus membangun kepercayaan diri pengikut dalam kapasitas mereka untuk berpikir dan bertindak sendiri karena mereka diberi kebebasan untuk mengatasi situasi sulitnya dengan cara mereka sendiri.
- I. **Menciptakan nilai untuk masyarakat**, maksudnya bahwa pemimpin yang melayani menciptakan nilai bagi komunitas dengan secara sengaja dan sadar. Pemimpin yang melayani terlibat dalam aktivitas setempat dan mendorong pengikut untuk juga menjadi tenaga sukarela bagi layanan masyarakat. Bagian ketiga berkaitan dengan hasil, mencakup kinerja dan pertumbuhan pengikut, kinerja organisasi dan dampak bagi masyarakat.
- J. **Kinerja dan pertumbuhan pengikut**, maksudnya bahwa model kepemimpinan yang melayani sebagian besar perilaku pemimpin berfokus pada pengakuan kontribusi pengikut, dan membantu mereka menyadari potensinya. Hasil yang diharapkan dari pengikut adalah aktualisasi diri yang lebih besar.
- K. **Kinerja organisasi**, maksudnya bahwa sejumlah kajian telah menemukan hubungan positif antara kepemimpinan yang melayani dan perilaku organisasi yang peduli pada lingkungan, dimana perilaku pengikut melebihi tuntutan dasar tugasnya. Kepemimpinan yang melayani juga mempengaruhi cara tim organisasi berfungsi.
- L. **Dampak bagi masyarakat**, maksudnya bahwa hasil lain dari penerapan kepemimpinan yang melayani adalah memiliki dampak positif bagi masyarakat.

IV. Kontruksi Servant Leadership

Konstruksi Servant Leadership menurut Dennis dalam (Mira & Margaretha, 2012) sebagai berikut:

1. Kasih sayang (love), Servant Leadership merupakan kepemimpinan yang dilandasi rasa cinta dan kasih sayang.
2. Pemberdayaan (empowerment), mempercayakan kekuasaannya kepada orang lain dan mendengarkan saran dari para pegawai.
3. Visi (Vision), pemimpin harus memiliki tujuan yang mengarahkan kemana organisasi ini akan berjalan. Visi sebagai landasan dalam melangkah menuju masa depan dan sebagai inspirasi tindakan dari para bawahan.
4. Kerendahan hati (Humility), pemimpin yang menjaga kerendahan hati, menghormati dan menghargai pegawai serta mengakui kontribusi pegawai dalam sebuah organisasi.
5. Kepercayaan (Trust), pemimpin yang berasal dari orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain. Karena hal unik tersebut maka pemimpin servant leadership mendapatkan kepercayaan dari para bawahan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan informasi yang diberikan, dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai servant leadership:

1. Servant Leadership adalah bentuk kepemimpinan yang mengutamakan masalah etika, pengalaman pelanggan, dan keterlibatan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi tanpa menggunakan kekuasaan posisional atau otoritatif.
2. Karyawan dipandang sebagai aset terbesar organisasi dalam servant leadership, dan pemimpin berfokus pada pemenuhan kebutuhan karyawan daripada kebutuhan diri sendiri.
3. Servant leadership mencakup komponen moral, fokus pada layanan kepada pengikut, perhatian terhadap kesuksesan semua stakeholder, dan refleksi diri.
4. Pemimpin yang menerapkan servant leadership menciptakan budaya organisasi yang lebih baik dengan mengedepankan sikap, etika, dan keterlibatan karyawan.

5. Terdapat kriteria perilaku pemimpin yang melayani, termasuk membentuk konsep, memulihkan emosi, mengutamakan pengikut, membantu pengikut tumbuh dan sukses, berperilaku secara etis, memberdayakan, dan menciptakan nilai untuk masyarakat.
6. Model servant leadership melibatkan kondisi yang ada (konteks dan budaya), sifat pemimpin, dan tingkat penerimaan pengikut. Perilaku pemimpin yang melayani berkontribusi pada hasil seperti kinerja dan pertumbuhan pengikut, kinerja organisasi, dan dampak positif bagi masyarakat.
7. Konstruksi servant leadership meliputi kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan.

Dengan demikian, servant leadership dapat dianggap sebagai pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan kepada orang lain, menciptakan budaya yang baik, dan menghasilkan dampak positif bagi individu, organisasi, dan masyarakat secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Adityawan, R. W. (2022). ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI . *jibm*, 90-93.
- Aprilia, W. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Servant Leadership Dan Pembelajaran Organisasi Pada Kinerja Organisasi. *DOI*, 23-25.
- Baghust, C. &. (2013). The Influence of Servant Leadership on Restaurant Employee Engagement. *Journal of Business Ethics*, 1-12.
- Liden, C. R. (2008). Servant Leadership: Development of a Multidimensional Measure and Multi Level Assesment. *The Leadership Quartely*, 161-177.
- MacArthur. (2010). *Kitab Kepemimpinan, 26 Karakter Pemimpin Sejati*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Mazarei, E. e. (2013). The Relationships Between Servant Leadership Style and Organizational Commitment. *Scholar Research Library*, 312-317.
- Meuser., L. C. (2011). Servant Leadership and Serving Culture: Influence on Individual and Unit Performance. *The Academy Of Management Journal*, 57.
- Mira, W. S. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnam Manajemen*, 189.
- Mufidah, S. I. (2018). Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Budaya Organisasi Di Rumah Sakit Islam sultan Agung Semarang. *Proceeding Unissula Nursing Conference*, 83-89.
- Muhajir, I. (2014). ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORTGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA UNTUK MINGKTAKAN KINERJA. *JURNAL SAINS PEMASARAN INDONESIA*, 334-349.

- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik. Edisi Keenam*. Jakarta: PT Indeks.
- Nugraha, Y. A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT GENERAL FINANCE CABANG SERANG. *Jurnal Ilmiah Revenue*, 80-90.
- Ramli, M. (2017). Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Kebijakan Strategis Pemerintah Kota Makassar. *Jurnal Politik Profetik*, 168-184.
- Sendjaya, S. (2015). Personal and Organizational Excellence Through Servant Leadership. *Springer International Publishing Switzerland*, 64.
- Tewksbury, D. &. (2013). How to Write a Literature Review. *JOURNAL OF CRIMINAL JUSTICE EDUCATION*.
- Tyas, F. A. (2021). GAYA KEPEMIMPINAN SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN KUALITAS LAYANAN PUBLIK. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 192-194.
- Webster, J. &. (2019). Analyzing Qualitative Data: Theories, Methods, and Practices. *Sage Publications*.