

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP

Ingat dan Laksanakan : Tuhan Sang Pencipta, melayani kita sesuai Kebutuhan kita, karena kita Ciptaanya, dan kita Segambar dengan Tuhan, jadi kita wajib melayani. Pemimpin yang melayani akan mengambil peran sebagai motivator , mentor dan fasilitator yang berusaha membangun hubungan yang erat serta saling percaya dengan seluruh bawahannya. Jadi karakter melayani yang timbul dari Hati Nurani yang paling dalam, menganggap bahwa semua yang dilakukan tersebut berbuat seperti untuk Tuhan". Do the Best.

Matdio Siahaan, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA



MATDIO SIAHAAN, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP



Buku ini cocok untuk Pemimpin Bisnis dan Pemimpin organisasi dan Pelajar sebagai Generasi Muda

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP

MATDIO SIAHAAN, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP

MATDIO SIAHAAN, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA



PT. PENA PERSADA KERTA UTAMA

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP

Penulis:

MATDIO SIAHAAN, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA

ISBN: 978-623-167-631-3

Editor:

Matdio Siahaan, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA

Design Cover:

Yanu Fariska Dewi

Layout:

Hasnah Aulia

PT. Pena Persada Kerta Utama

Redaksi:

Jl. Gerilya No. 292 Purwokerto Selatan, Kab. Banyumas
Jawa Tengah.

Email: penerbit.penapersada@gmail.com

Website: penapersada.id. Phone: (0281) 7771388

Anggota IKAPI: 178/JTE/2019

All right reserved

Cetakan pertama: 2024

Hak cipta dilindungi oleh undang-undang. Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan cara apapun tanpa izin penerbit

KATA PENGANTAR

Pertama penulis mengucapkan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas kesempatan yang diberikan kepada penulis hingga BUKU INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP untuk memberikan pelayanan ditengah-tengah keluarga, masyarakat dan perusahaan selama kita mampu melakukan kegiatan. Buku INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP berisi dari berbagai sumber dan pengalaman sebagai Mahasiswa, Kepala Keluarga, Dosen di Perguruan Tinggi , Penatua di Gereja dan Manager di Perusahaan dan Pengurus Organisasi Sosial di Masyarakat.

Buku INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP ini tujuannya untuk mendorong inisiatif kepada semua orang untuk berlomba melakukan lebih dahulu untuk kebaikan orang lain dengan tanpa disuruh dan mengutamakan kepentingan orang lain. Dan dibalik itu tidak ada niatan supaya dipuji/dikenal oleh orang lain. Dalam kehidupan sehari-hari, sering mengabaikan urusan orang lain, yang penting urusan saya selesai.

Tapi jangan salah, mengurus kepentingan orang lain itu, sebenarnya memberikan bantuan untuk memperlancar urusan kita sendiri secara tidak langsung. Coba perhatikan, apabila bawahan kita sudah kita ajari membuat laporan bulanan, maka pada saat laporan akhir bulan tinggal persentasi di depan Direktur, kalau kita yang mengerjakan semuanya bisa tidak selesai. Jadi pekerjaan kita usahakan sebagai teamwork yang solid, saling melengkapi satu dengan yang lain. Saya bagian dari anda dan anda bagian dari saya sehingga kita adalah Tim.

Akhir kata, kiranya Tuhan memberkati Buku INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP ini dan berguna kepada setiap pembaca yang Budiman, terutama untuk berbagi untuk sesama sehingga tidak ada yang egois.

Oleh karena keterbatasan waktu dan kemampuan dalam penulisan Buku INSPIRASI SERVANT LEADESHIP ini, memungkinkan banyak kekurangan, penulis dengan senang hati menerima segala kritik dan saran untuk perbaikan Buku ini dimasa yang akan datang.

Terima kasih

Bekasi, 18 Maret 2024

Penulis,

(St. MATDIO SIAHAAN, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Sejarah Servant Leadership.....	1
B. Mengapa Dibutuhkan Servant Leadership	3
BAB II PEMBAHASAN SERVANT LEADERSHIP	5
A. Pengertian Servant Leadership	5
B. Karakteristik Servant Leadership	7
C. Teori Kepemimpinan Servant Leadership.....	9
D. Indikator Dan Ciri-Ciri Servant Leadership.....	15
E. Dasar Kepemimpinan Servant Leadership.....	15
F. Model Servant Leadership.....	17
G. Cara Membangun Servant Leadership Dalam Tim.....	20
H. Mengapa Dibutuhkan Servant Leadership	31
I. Apa Kelebihan dan Kelemahan Servant Leadership	31
BAB III IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP.....	35
A. Karakter Servant Leadership Dalam Keluarga	35
B. Karakter Servant Leadership Dalam Masyarakat.....	36
C. Karakter Servant Leadership Dalam Perusahaan.....	41
D. Seputar Pertanyaan mengenai Servant Leadership	46
E. Sinopsis ;.....	53
F. Glosarium.....	55
DAFTAR PUSTAKA.....	58
BIODATA PENULIS.....	73

INSPIRASI SERVANT LEADERSHIP

BAB I

PENDAHULUAN

A. Sejarah Servant Leadership

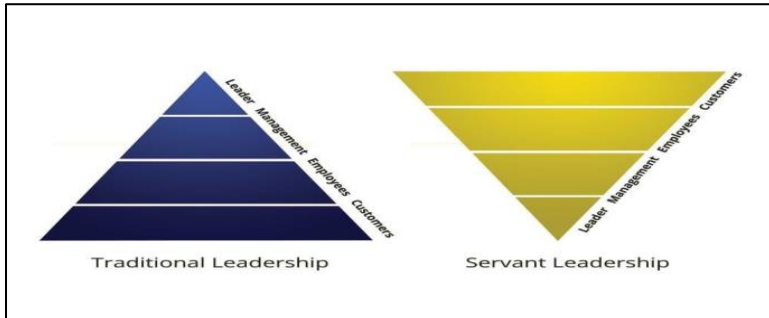
Kepemimpinan sangat dibutuhkan setiap orang, minimal memimpin dirinya sendiri kepada hal-hal yang baik. Sudah menjadi kenyataan, memimpin diri sendiri paling sulit, kalau sudah mampu memimpin diri sendiri maka memimpin orang lain pasti bisa. Jadi jangan harap orang lain bisa kita pimpin sedangkan diri sendiri tidak bisa kita pimpin (baca : kuasai).

Dari berbagai model kepemimpinan yang ada, tidak ada yang mempunyai sejarah yang dalam dan kuat, seperti kepemimpinan yang melayani (Brewer, 2010). Sejarah kepemimpinan yang melayani dapat ditelusuri hingga abad ke-6 sebelum masehi, yakni di zaman filosof China Lao-Tzu yang sangat berpengaruh. Ajarannya adalah tentang bagaimana menolong masyarakat dari kehancuran moral. Cikal bakal konsep kepemimpinan yang melayani diakui Greenleaf (1970) bersumber dari para tokoh besar, dalam pendekatan studi kepemimpinan dikenal sebagai the great man, seperti Mahatma Gandhi atau Martin Luther King.

Acuan sejarah seperti itu menyebabkan, pada awalnya, teori kepemimpinan yang melayani tidak mendapat perhatian luas. Para pakar kepemimpinan menganggapnya sebagai teori tentang filsafat. Meskipun Greenleaf telah merumuskan teorinya pada 1977, dunia akademik baru merespons secara luas pada tahun 1990-an ketika Greenleaf sendiri sudah wafat. Pengaruhnya lebih luas lagi di dunia kepemimpinan ketika muridnya Larry C.Spears mengkaji atau mengidentifikasi 10 karakter kepemimpinan yang melayani yang efektif untuk organisasi (Spears, 2010).

Kepemimpinan yang melayani pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 lewat karyanya, "The servant as leader". Empat tahun sebelumnya (1964) dia adalah pensiunan perusahaan terkemuka dunia "AT&T" (perusahaan telepon dan elektronik). Saat menjadi eksekutif di AT&T dia sudah menerapkan kepemimpinan yang melayani, dan sukses, karena itu setelah pensiun dia mulai mengkaji hingga menulis karya pertamanya "The servant as leader". Ternyata tulisan ini menginspirasi banyak pihak terutama peneliti kepemimpinan, meskipun tidak secara luas. Pada tahun 1972 ia menulis tentang "The institution as servant", dan pada tahun 1977 Greenleaf mulai mantap dan menulis, "The servant leadership".

Munculnya konsep "The servant leadership" atau kepemimpinan yang melayani itu diakui Greenleaf (1970) terinspirasi oleh novel menarik karya Herman Hesse yang berjudul "The Journey to the East". Novel ini bercerita tentang sekelompok pelancong yang ditemani seorang pelayan. Pelayan ini sangat membantu para anggota kelompok. Pelayan ini tidak hanya menyemangati pelancong selama perjalanan yang membosankan tetapi juga sering menghibur dengan bernyanyi. Kehadiran pelayan itu memiliki dampak yang luar biasa. Ketika sang pelayan tersesat, terpisah dari kelompok, para pelancong menjadi panik dan bergegas meninggalkan perjalanan itu. Tanpa pelayan mereka tidak mampu melanjutkan. Pelayanlah yang akhirnya memimpin kelompok. Dia muncul sebagai pemimpin lewat perhatiannya kepada para pelancong, tanpa mementingkan diri sendiri. Mari kita perhatikan gambar piramida terbalik berikut, posisi pelayan (baca : moral pembantu) posisinya dibawah jadi menempatkan kerendahan hati yang besar.



Gambar 1 : Piramida Terbalik untuk Servant Leadership

B. Mengapa Dibutuhkan Servant Leadership

Kepemimpinan yang melayani berupaya untuk mengalihkan interaksi antara manajemen dan personel dari “kegiatan pengendalian” dan menuju hubungan yang lebih sinergis. Istilah “kepemimpinan yang melayani” diciptakan oleh Robert Greenleaf, seorang peneliti abad ke-20 yang skeptis terhadap gaya kepemimpinan tradisional yang berfokus pada hubungan yang lebih otoriter antara pemberi kerja dan karyawan.

Figur otoritas dalam lingkungan kepemimpinan yang melayani berupaya untuk mendorong inovasi, memberdayakan karyawan, dan menjamin kesejahteraan orang-orang di sekitar mereka. Kepemimpinan yang melayani juga bertujuan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan pada orang lain. Gaya kepemimpinan ini mengharuskan seseorang untuk menunjukkan karakteristik seperti empati, mendengarkan, penatalayanan, dan komitmen terhadap pertumbuhan pribadi orang lain.

Adapun 6 (enam) karakteristik Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) yang akan penulis gunakan untuk mendeskripsikan derajat pelaksanaannya adalah:

1. Value people : Menghargai orang
2. Develop people : Mengembangkan orang

3. Build community ; Membangun komunitas
4. Display authenticity : Menampilkan keaslian
5. Provide Leadership : Memberikan Kepemimpinan
6. Share Leadership : Membagikan Kepemimpinan

BAB II

PEMBAHASAN SERVANT LEADERSHIP

A. Pengertian Servant Leadership

Servant leadership adalah jenis kepemimpinan yang memiliki gagasan bahwa tujuan utama seorang pemimpin adalah untuk melayani orang lain. Tidak hanya itu, pemimpin juga harus selalu memberikan dukungan pada orang lain (bawahan), dalam mengembangkan keterampilannya. Jadi, salah satu hal yang membuat servant leadership berbeda dengan jenis kepemimpinan lainnya adalah tujuannya.

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain yang umumnya melalui motivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku. Sebagai manajer atau pimpinan sudah umum diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan akan sangat mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan/bawahan tersebut bekerja untuk sampai menuju goals atau tujuan-tujuan yang sudah dibuat. Menjadi pemimpin “zaman now” sangat berbeda dengan memimpin pada era tahun 1970 -2000 an. Seorang pemimpin tidak hanya menggunakan otoritas (power) yang dimiliki, tetapi juga menggunakan pengaruh (influence) untuk menggerakkan orang lain. Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin akan berhadapan dengan segala macam karakter, perilaku dan tingkat kematangan kepribadian bawahannya.

Apakah kepemimpinan di instansi kita merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang melaksanakan servant leadership. Namun, apa itu servant leadership? Mengapa Kepala Kantor kita dapat menjadi contoh diantara pemimpin yang melaksanakan servant leadership? Seperti yang ditulis oleh Robert

Greenleaf, *Servant Leadership* adalah seseorang yang menjadi pelayan lebih dahulu. Dimulai dari perasaan alami bahwa seseorang yang ingin melayani, harus terlebih dulu melayani. Kemudian pilihan secara sadar membawa seseorang untuk memimpin dengan cara menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas, mengenal kehormatan dan pentingnya nilai bagi setiap individu, dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) merupakan suatu tipe atau model kepemimpinan yang dikembangkan untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dialami oleh suatu masyarakat atau bangsa. Para pemimpin-pelayan (*servant leader*) mempunyai kecenderungan lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi orang-orang yang dipimpinnya di atas dirinya. Orientasinya adalah untuk melayani, cara pandangnya holistik dan beroperasi dengan standar moral spiritual. Pada tataran ini pejabat eselon IV biasanya yang langsung berhadapan dengan pelanggan dan pemangku kepentingan harus mampu memberikan pelayanan prima sehingga dapat menjamin kepuasan pelanggan.

Menurut Spears, pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain. Selain mempengaruhi bagaimana perilaku karyawan tersebut, manager sudah pastinya harus menguasai hal-hal seperti manajemen yang biasa dibutuhkan untuk mengatasi kerumitan dengan cara membuat tata tertib dengan menyusun rencana-rencana formal, merancang struktur organisasi yang ketat, setelah itu memantau hasil yang sudah dilakukan dengan cara membandingkannya dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Kemudian gaya manajemen

dalam hal memimpin dan melayani dalam satu harmoni, dan terdapat interaksi dengan lingkungan. Seseorang servant leader adalah seseorang yang memiliki kuat untuk melayani dan memimpin, yang terpenting adalah mampu menggabungkan keduanya untuk saling memperkuat secara positif (Trompenaars dan Voerman).

Pemimpin yang menerapkan hal ini tidak ingin memperlakukan orang lain sebagai bawahan. Istilah servant leadership diketahui pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf dalam esainya "The Servant as Leader" pada tahun 1970. Dalam esai tersebut ia menjelaskan bahwa pemimpin berfokus pada pertumbuhan dan kesejahteraan orang-orang atau komunitas di tempat mereka berada.

Investopedia juga menjelaskan bahwa tujuan sistem servant leadership adalah untuk mengubah interaksi manajemen perusahaan dan karyawan jadi lebih sinergis. Saat pemimpin perusahaan menerapkan kepemimpinan yang satu ini, dipercaya karyawan jadi termotivasi untuk lebih produktif.

B. Karakteristik Servant Leadership

Pemimpin yang melayani adalah mereka yang pertamanya memandang dirinya sebagai pelayan, mendahulukan kebutuhan orang lain di atas kebutuhannya sendiri, dan dengan sengaja membuat pilihan untuk melayani orang lain (Sendjaya & Sarros, 2002).

Spears (2010) sangat berjasa dalam pengembangan model kepemimpinan yang melayani. Dia tidak hanya merumuskan definisi yang lebih aplikabel, tetapi juga mengidentifikasi 10 karakteristik dari kepemimpinan yang melayani agar lebih mudah dipahami bagi dunia praktisi. Sepuluh karakter kepemimpinan yang melayani itu adalah seperti berikut ini.

1. **Listening**, yaitu bahwa pemimpin yang melayani berkomunikasi dengan mendengarkan terlebih dahulu. Lewat mendengarkan, pemimpin yang melayani mengakui sudut pandang pengikut.
2. **Empathy**, yaitu bahwa seorang pemimpin yang melayani berupaya untuk memahami dan berempati kepada orang lain atau melihat dunia dari sudut pandang orang lain. Sikap empati ini juga dapat membuat pengikut merasa menjadi pribadi yang “unik”.
3. **Healing**, yaitu bahwa salah satu kekuatan luar biasa dari kepemimpinan yang melayani adalah secara potensial dapat melakukan penyembuhan diri dan hubungannya dengan orang lain. Kepemimpinan yang melayani mendukung pengikut dengan membantu mereka mengatasi masalah pribadi. Proses penyembuhan ini berjalan dua arah, pertama membantu pengikut menjadi sehat, kedua pemimpin yang melayani itu sendiri menjadi lebih baik.
4. **Awareness**, yaitu bahwa baik kesadaran umum, lebih khusus kesadaran diri, merupakan kekuatan pemimpin yang melayani. Kesadaran menolong seseorang dalam memahami masalah yang berkaitan dengan etika, kekuasaan dan nilai.
5. **Persuasion**, yaitu bahwa persuasi adalah bentuk komunikasi yang ulet dan meyakinkan orang lain untuk berubah. Sebagai lawan dari paksaan, yang memanfaatkan otoritas posisi untuk dapat memaksakan kepatuhan (pengikut). Persuasi menciptakan perubahan dengan menggunakan argumen secara lambat.
6. **Conceptualization**, yaitu bahwa konseptualisasi merujuk pada kemampuan individu untuk menjadi orang yang berpandangan jauh ke depan bagi suatu organisasi, dan memberi pemahaman yang jelas akan tujuan dan arah organisasi.

7. **Foresight**, yaitu bahwa karakter ini berkaitan dengan kemampuan pemimpin yang melayani melihat masa depan. Ini adalah kemampuan untuk menduga hal apa yang akan terjadi berdasarkan pada apa yang terjadi di masa sekarang dan apa yang terjadi di masa lampau.
8. **Stewardship**, yaitu bahwa karakter ini merupakan kewajiban (tanggungjawab) kepemimpinan yang melayani untuk mengelola secara hati-hati baik orang maupun organisasi yang mereka pimpin.
9. **Commitment to the growth of people**, maksudnya bahwa Kepemimpinan yang melayani mempunyai komitmen untuk membantu setiap orang di dalam organisasi agar bisa tumbuh, baik secara pribadi maupun profesional.
10. **Building community**, yaitu bahwa pemimpin yang melayani memperkuat perkembangan sebuah komunitas. Pembentukan komunitas ini dimaksudkan untuk menyediakan tempat dimana orang bisa merasa aman dan terhubung dengan orang lain, tetapi tetap dimungkinkan untuk mengekspresikan individualitasnya.

C. Teori Kepemimpinan **Servant Leadership**

Kepemimpinan yang melayani pertama kali diperkenalkan ke dalam bidang kepemimpinan oleh Robert Greenleaf (1970). Tetapi, tulisan-tulisan Greenleaf sebagian besar berbentuk naratif dan tidak memiliki definisi operasional tentang kepemimpinan yang melayani. Sejak saat itu beberapa penulis telah berusaha untuk mendefinisikan dan menyempurnakan atribut kepemimpinan yang melayani.

Graham (1991) menggambarkan kepemimpinan pelayan sebagai bentuk kepemimpinan karismatik yang paling bermoral dan berpendapat bahwa unsur-unsurnya terdiri dari kerendahan hati, kekuatan relasional, otonomi, pengembangan moral

pengikut, dan emulasi orientasi pemimpin terhadap pelayanan. Spears (1995) melihat kepemimpinan pelayan bukan sebagai sub-teori, namun sebagai teori unik kepemimpinan itu sendiri yang terdiri dari 10 atribut: mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan, penatalayanan, komitmen terhadap pertumbuhan orang, dan membangun komunitas. Elemen-elemen ini sebagian besar diambil dari tinjauan tulisan-tulisan Greenleaf dan bukan dari penelitian empiris apa pun. Pihak lain juga telah menawarkan definisi kepemimpinan pelayan yang diambil dari literatur konseptual mengenai topik tersebut. Farling, Stone, dan Winston (1999) mengusulkan model lima faktor yang terdiri dari visi, pengaruh, kredibilitas, kepercayaan, dan layanan. Menariknya, mereka juga mengusulkan pemahaman perkembangan kepemimpinan yang melayani. Tetapi, teori perkembangan yang diusulkan berkaitan secara eksklusif dengan kepemimpinan yang melayani dan tidak bergantung pada atau berkorelasi dengan model kognitif atau perkembangan yang sudah ada.

Penelitian terkini mengenai kepemimpinan yang melayani berfokus pada pengembangan instrumen untuk mengukur kepemimpinan yang melayani. Penelitian Barbuto dan Wheeler (2006) menguji secara empiris 11 elemen yang diambil dari tulisan Greenleaf (1970) dan lain-lain. Penelitian mereka menghasilkan lima elemen kepemimpinan yang melayani termasuk panggilan altruistik, penyembuhan emosional, kebijaksanaan, pemetaan persuasif, dan penatalayanan organisasi.

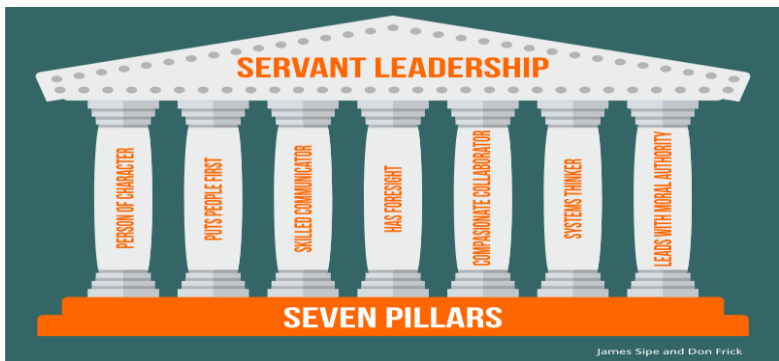
Sendjaya, Sarros, dan Santora (2008) menggunakan studi kualitatif dan kuantitatif untuk mengembangkan ukuran enam dimensi kepemimpinan yang melayani. Dimensi-dimensi tersebut adalah subordinasi sukarela, diri otentik, hubungan perjanjian, moralitas bertanggung jawab, spiritualitas

transendental, dan pengaruh transformasi. Mereka menegaskan bahwa model kepemimpinan yang melayani memperluas pekerjaan sebelumnya pada kepemimpinan yang melayani dengan menekankan dimensi pelayanan, pengikut, dan moral-spiritual. Linden, Wayne, Zhao, dan Henderson (2008) meninjau taksonomi yang ada tentang pemimpin yang melayani, dan mengembangkan instrumen menggunakan sembilan dimensi: penyembuhan emosional, menciptakan nilai bagi komunitas, keterampilan konseptual, pemberdayaan, membantu bawahan tumbuh dan sukses, mengutamakan bawahan, berperilaku etis, hubungan, dan pengabdian. Penelitian mereka menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani memberikan kontribusi unik di luar kepemimpinan transformasional dan LMX terhadap perilaku warga masyarakat, kinerja dalam peran, dan komitmen organisasi.

Konsisten diseluruh konstruksi ini adalah beberapa elemen persepsi diri sebagai seorang pelayan. Pendekatan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya mengenai topik tersebut. Spears (1995) menggambarkan kepemimpinan pelayan sebagai pendekatan transformasional terhadap kehidupan dan pekerjaan, suatu cara hidup. Sendjaya dan Sarros (2002) mengemukakan bahwa ciri khas seorang pemimpin yang melayani adalah niat dan konsep dirinya. Mereka berpendapat bahwa tindakan pemimpin yang melayani mungkin berasal dari konsep diri mereka sebagai orang yang bermoral dan altruistik. Namun mereka juga mengakui bahwa masih banyak pertanyaan penelitian yang belum terjawab, termasuk faktor-faktor yang mendasari kepemimpinan yang melayani, dan apakah tipe orang tertentu lebih berpeluang menjadi pemimpin yang melayani. Memahami kepemimpinan yang melayani sebagai sebuah orientasi atau cara hidup adalah petunjuk pertama dari hubungan antara

kepemimpinan yang melayani dan tahap pengembangan konstruktif seorang pemimpin.

Jika kepemimpinan yang melayani dihubungkan dengan identitas, bagaimana identitas seorang pemimpin yang melayani berkembang? Dalam buku ini kita mencoba mengeksplorasi pertanyaan tersebut dengan memanfaatkan teori pembangunan manusia yang sudah mapan. Isi buku ini mengusulkan bahwa tahap pengembangan konstruktif seorang pemimpin yang melayani membentuk cara seorang pemimpin memahami dan memaknai layanan. Berikut ini disajikan tujuh pilar kepemimpinan untuk lebih menggali makna dari kepemimpinan melayani tersebut.



Gambar 2 : Seven Pillars Servant Leadership.

Dari gambar di atas ada tujuh pilar penelitian Sipe dan Frick yang mendukung konsep prinsip kepemimpinan yang melayani. Ada banyak karakteristik dan prinsip pemimpin pelayan yang dapat diterapkan di tempat kerja. Buku-buku kepemimpinan yang melayani mengkonfirmasi teori yang pertama kali disebutkan oleh Robert Greenleaf dan lain-lain.

James Sipe dan Don Frick dalam buku nya “Tujuh Pilar Kepemimpinan yang Melayani” mendukung bahwa ada tujuh dukungan yang dapat dikembangkan oleh pemimpin mana pun dalam upayanya menunjukkan kepemimpinan yang melayani. Ketika ditampilkan secara efektif, pemimpin dapat menunjukkan perspektif bahwa melayani orang lain dalam organisasi yang sudah mapan dapat meningkatkan keterlibatan dan motivasi dalam anggota tim.

Sipe dan Frick menyatakan dalam buku kepemimpinan pelayan mereka bahwa dalam setiap karyawan terdapat keinginan untuk mengendalikn pertumbuhan dan kemajuan mereka sendiri, dengan mekanisme dukungan yang selaras dengan model pemimpin pelayan sebagai salah satu yang mengembangkan inisiatif ini dalam diri karyawan.

Ada aspek lain yang berdampak pada hasil yang ingin dicapai oleh pemimpin yang melayani yakni ;

1. Keterlibatan dan Komitmen Karyawan

Seringkali telah ditentukan dengan tepat bahwa kontributor utama terhadap efektivitas bisnis apa pun adalah komitmen dan keterlibatan karyawannya. Hal ini sebagian besar disebabkan oleh gaya manajemen tertentu.

Kepemimpinan yang melayani dapat dilihat berpengaruh pada hubungan antara karyawan dan manajer. Metode ini menganggap bahwa manajer menjadikan karyawannya sebagai prioritas nomor satu, menempatkan kesejahteraan mereka secara keseluruhan di atas semua komponen bisnis lainnya. Oleh karena itu, karyawan merasa dipercaya dan mungkin berkewajiban untuk membalas bentuk hubungan ini.

Kepercayaan terbangun dan karyawan merasa bertanggung jawab kepada manajernya dalam menciptakan kinerja yang lebih tinggi dan hasil yang lebih baik. Oleh karena

itu keterlibatan dan komitmen mereka meningkat. Dapat juga dilihat bahwa pengurangan pergantian karyawan meningkat ketika kepemimpinan yang melayani diterapkan. Mengikuti peran pemimpin mereka, komitmen karyawan terhadap organisasi dipengaruhi dan ditingkatkan.

2. *Kinerja keseluruhan dalam pekerjaan*

Pendekatan kepemimpinan yang melayani cenderung memberi orang dukungan dan kesejahteraan, dan juga dapat meningkatkan kinerja kerja dan keterlibatan karyawan.

Menetapkan tujuan keseluruhan dengan cara kepemimpinan yang melayani membantu individu untuk melihat bahwa kinerja mereka tidak diukur hanya dengan kriteria top-down, namun juga dengan perubahan dalam hierarki organisasi dan khususnya departemen. Gaya “bottom-up” ini memenuhi kebutuhan karyawan terlebih dahulu, dan hal ini memunculkan keterlibatan dan komitmen dari orang-orang yang bekerja untuk pemimpin mereka.

Kepemimpinan yang melayani juga dapat berdampak besar pada hubungan antar rekan kerja secara keseluruhan. Ketika rekan kerja berbicara satu sama lain tentang gaya kepemimpinan dan apa yang terjadi secara tertutup, mereka cenderung setuju bahwa pemimpin mereka memandang mereka sebagai komponen kunci keberhasilan bisnis, bukan sekadar aset yang harus mereka kelola.

Prinsip-prinsip ini dapat diterapkan di berbagai tingkatan dalam organisasi dan dapat ditunjukkan dengan memberikan keterlibatan lebih lanjut dalam lingkungan kerja bagi pimpinan dan staf.

D. Indikator Dan Ciri-Ciri Servant Leadership

Menurut Dennis (2004), Servant Leadership dapat diukur melalui Servant Leadership Assessment Instrument (SLAI). Berdasarkan hal tersebut indikator Servant Leadership adalah sebagai berikut:

1. **Kasih Sayang (Love).** Kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik.
2. **Pemberdayaan (Empowerment).** Penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan pada orang lain, dan mendengarkan saran dari followers.
3. **Visi (Vision).** Arah organisasi dimasa mendatang yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan.
4. **Kerendahan Hati (Humility).** Menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap karyawan dan mengakui kontribusi karyawan terhadap tim.
5. **Kepercayaan (Trust).** Servant-leader adalah orang-orang pilihan yang dipilih berdasarkan suatu kelebihan yang menyebabkan pemimpin tersebut mendapatkan kepercayaan.

E. Dasar Kepemimpinan Servant Leadership

Sebenarnya dari dulu sampai sekarang masih relevan yakni apa yang ingin orang lain perbuat kepadamu , perbuatlah demikian kepada orang lain, artinya kalau kita mau dilayani, maka lebih dulu kita melayani orang lain. Tertulis dalam Injil Markus 10: 45 “ Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk DILAYANI, melainkan untuk MELAYANI dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang.

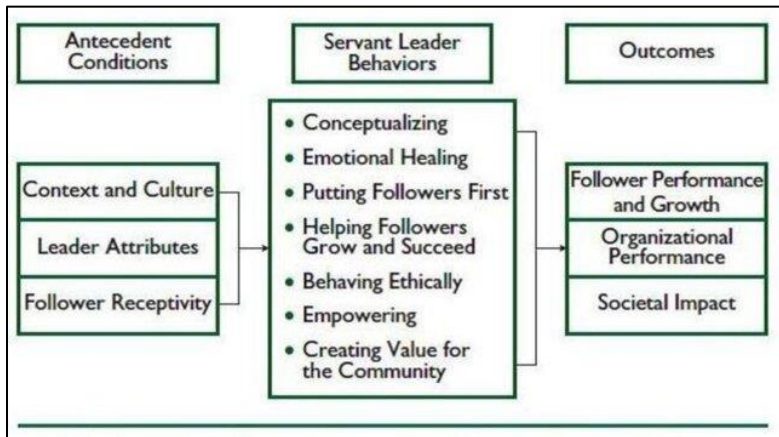
Timbul pertanyaan ; Pernahkah seseorang tiba-tiba menawarkan bantuannya saat kita sedang menghadapi tugas atau situasi yang sulit ? Mengapa kerendahan hati menjadi aspek penting dalam melayani sesama ?

Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, kepedulian kita sangat dibutuhkan, hal itu bukan hanya terbatas dalam materi tapi moral dan perhatian, bisa tenaga, bisa jadi pendengar, bisa jadi sahabat. Bentuk pelayanan kita mungkin berbeda-beda, tetapi ada satu yang sama yaitu sukacita besar dalam pelayanan yang didorong oleh suatu prinsip kerendahan hati dengan rela membersihkan yang kotor atas perbuatan orang lain. Dan pelayanan ini dilakukan bukan mengharapkan pujian bagi yang melakukannya, melainkan untuk memuji nama Allah yang sudah melayani kita duluan dan rela berkorban untuk perbaikan kehidupan kita setiap saat.

Coba kita bayangkan dari sejak kita dibentuk dirahim ibu kita, Allah saat merancang kita sampai saat ini kita hidup terus, Allah SETIA melayani menjaga, melindungi, memperhatikan, memenuhi semua kebutuhan kita, kita bersalah, Dia memaafkan, kita berdosa, DIA mengampuni, kita kecelakaan, DIA memeluk nyawa kita, Tubuh kita sakit disembuhkan, sekarang kalau ditanya sama kita, apa kita sudah setia melayani DIA. Sungguh Tuhan yang Luar Biasa yang tiada tandingannya. Nafas/Udara dikasih gratis, apa bisa kita bayar selama kita hidup ? Hal ini juga harus kita syukuri, kalau tidak diberikan gratis siapa yang mampu bayar ? Baik Sekali Tuhan kita, Sepantasnya kalau kita sadari itu, tidak patut kita lagi berbuat jahat kepada sesama atau kepada Tuhan, kita harus saling rendah hati, melayani sesama manusia sebagai ciptaan Tuhan. Jadi kita hanya berbuat baik dan bersyukur. Tuhan sebagai Pencipta kita, Dia mau bermitra dengan kita, Tuhan itu baik sekali dengan kita, Ketika salah dimaafkan, berdosa diampuni, sakit disembuhkan, kurang

dicukupkan, jatuh dibangkitkan, sedih dihiburnya, sombong dinasehati, bodoh di ajari, lupa diingatkan..Luar biasa Allah kita, kita hanya Memuji & Bersyukur !

F. Model Servant Leadership



Gambar 3 : Northouse, P. G. (2013). Model of 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.

1. **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.
2. **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, et al. (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.
3. **Membentuk konsep**, maksudnya dalam hal pembentukan konsep mengacu pada pemahaman penuh pemimpin yang melayani tentang organisasi, baik masalah visi-misi, kegunaan maupun kompleksitas masalahnya.

4. **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.
5. **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.
6. **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 .
7. **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.
8. **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.

9. **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.
10. **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.
11. **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.
12. **Dampak bagi masyarakat**, maksudnya bahwa hasil lain dari penerapan kepemimpinan yang melayani adalah memiliki dampak positif bagi masyarakat.

G. Cara Membangun Servant Leadership Dalam Tim

Pengalaman saya sebagai Manager di Perusahaan, melayani bawahan sekecil apapun itu sudah menjadi kewajiban, mungkin bagi kita tidak penting tapi bagi orang lain sungguh penting. Keteladanan dan Partisipasif sangat dibutuhkan, dengan kita melakukan maka pengaruhnya timbul inisiatif. Menggabungkan unsur kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan transformasional, kepemimpinan pelayan adalah

gaya kepemimpinan non-tradisional yang tertanam dalam perilaku dan praktik yang menekankan kesejahteraan mereka yang dilayani.

Pemimpin yang melayani membangun otoritas dan pengaruh melalui mendukung dan melayani karyawan dan menghindari taktik yang berpotensi beracun dan lebih mengontrol yang digunakan dalam beberapa gaya kepemimpinan tradisional dan pendekatan lepas tangan pada gaya lainnya.

“Pemimpin yang melayani” adalah istilah yang diciptakan oleh Robert K. Greenleaf, pendiri gerakan kepemimpinan pelayan modern dan Greenleaf Center for Servant Leadership. Meskipun ide-ide yang mencakup kepemimpinan pelayan telah ada sejak lama, Greenleaf dianggap sebagai orang pertama yang mengartikulasikannya sebagai bagian dari gerakan kepemimpinan pelayan modern dalam esainya tahun 1970 yang berjudul “Pelayan sebagai Pemimpin.”

Keaslian dan hubungan berbasis kepercayaan adalah inti dari kepemimpinan yang melayani. Pemimpin yang melayani mampu membangun hubungan yang kuat dan menghasilkan dukungan budaya dengan cara yang berkontribusi pada tingkat keterlibatan karyawan dan kepuasan karyawan yang tinggi.

Beberapa karakteristik umum dari kepemimpinan yang melayani meliputi penghargaan, sikap peduli, kerendahan hati, keterampilan mendengarkan yang kuat, dan tingkat kepercayaan yang tinggi.

Greenleaf menguraikan 10 prinsip kepemimpinan yang melayani yang berfungsi sebagai kerangka kerja bagi pemimpin yang melayani, membimbing tindakan dan perilaku mereka dengan cara yang kondusif bagi kinerja tinggi dan pengalaman karyawan yang positif: mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan,

penatalayanan, komitmen terhadap pertumbuhan manusia, dan membangun komunitas.

Bagaimana para pemimpin untuk membangun interaksi mereka sehari-hari dengan anggota tim untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada mereka.

Ada beberapa langkah sederhana yang dapat kita ambil untuk menjadi pemimpin yang melayani dengan tim yang terdiri dari karyawan yang berkomitmen dan sangat terlibat.

1. Terlibat dalam Mendengarkan Secara Aktif

Komunikasi yang baik, terutama mendengarkan, merupakan keterampilan penting bagi setiap pemimpin yang ingin memimpin dengan baik dan merupakan prinsip utama kepemimpinan yang melayani. Bagaimana seorang pemimpin melaksanakan langkah ini akan menentukan tingkat keberhasilan mereka sebagai pemimpin yang efektif. Kepemimpinan yang melayani menekankan hubungan yang tangguh dan berbasis kepercayaan, serta sistem komunikasi yang kuat yang mendukung pendengaran yang tidak memihak. Beginilah cara pemimpin yang melayani membangun hubungan seperti itu dan memelihara pemahaman.

Greenleaf berkata, "Jangan berasumsi, karena cerdas, mampu, dan memiliki motivasi yang baik, kita terbuka terhadap komunikasi, bahwa kita tahu cara mendengarkan." Pemimpin yang melayani mendengarkan tanpa menghakimi dan selalu terbuka serta menerima umpan balik dari timnya. Karyawan menjadi kecewa terhadap pemimpin dan pekerjaan mereka ketika mereka tidak merasa didengarkan, dan pemimpin kehilangan umpan balik yang berguna ketika mereka tidak mendengarkan. Ketika karyawan merasa suaranya didengar, mereka 4,6 kali lebih mungkin merasa diberdayakan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

Pemimpin yang melayani memahami bahwa mendengarkan tim mereka sangat penting untuk menginspirasi karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik dan menciptakan peluang untuk mendengarkan yang memberikan suara dan tempat bagi karyawan di semua tingkat organisasi. Pemimpin yang melayani melakukan hal ini dengan membangun sistem umpan balik yang sehat di mana karyawan didorong untuk memberikan masukan mereka, mengundang karyawan untuk berpartisipasi dalam pemecahan masalah dan pengambilan keputusan, dan mempertahankan kebijakan pintu terbuka bagi karyawan untuk terlibat dengan kepemimpinan dan menyelesaikan masalah.

2. Memimpin dengan Penuh Kasih

Meskipun belas kasih tidak termasuk dalam 10 prinsip kepemimpinan yang melayani seperti yang diuraikan oleh Greenleaf, hal ini merupakan inti dari filosofi kepemimpinan yang melayani dan memandu semua perilaku dan interaksi pemimpin yang melayani dengan orang-orang yang mereka pimpin. Pemimpin yang melayani memimpin timnya dengan penuh kasih sayang dengan berempati dengan anggota tim dan secara aktif berupaya meningkatkan kehidupan pribadi dan profesional mereka.

3. Empati

Saat kita berempati, kita memahami dan berbagi perasaan orang lain. Pemimpin yang melayani tidak hanya berusaha memahami dari mana asal karyawannya, mereka juga berupaya berempati agar dapat melayani mereka dengan lebih baik. Greenleaf menulis, "Pelayan selalu menerima dan berempati, tidak pernah menolak." Empati adalah kunci untuk membantu tim berkembang. Pemimpin yang melayani mendengarkan dengan empati, memahami dengan empati,

memimpin dengan empati, dan mendorong perilaku empati pada karyawannya.

Sebuah studi baru-baru ini yang dilakukan oleh Catalyst menemukan bahwa empati mungkin merupakan salah satu keterampilan kepemimpinan yang paling penting karena dampak positifnya terhadap inovasi, keterlibatan, retensi, inklusivitas, dan keseimbangan kehidupan kerja. Empati memfasilitasi penerimaan. Tetapi pemimpin yang melayani tidak hanya berempati mereka mengambil tindakan untuk meringankan penderitaan orang lain melalui penyembuhan.

4. Penyembuhan

Menurut Larry C. Spears, salah satu kekuatan terbesar dari kepemimpinan yang melayani adalah potensinya untuk melakukan transformasi melalui penyembuhan – penyembuhan diri sendiri dan hubungan seseorang dengan orang lain. Dengan lingkungan kerja yang beracun (toxic) yang mendorong begitu banyak pergantian karyawan seperti yang kita lihat pada masa Pengunduran Diri Besar-besaran (Great Resignation), kemampuan untuk menyembuhkan luka yang disebabkan oleh hal-hal negatif di tempat kerja merupakan keterampilan kepemimpinan yang penting.

Dalam “The Servant as Leaders,” Greenleaf mengatakan, “Ada sesuatu yang halus dikomunikasikan kepada orang yang dilayani dan dipimpin jika, tersirat dalam kesepakatan antara pemimpin-pelayan dan yang dipimpin adalah pemahaman bahwa pencarian keutuhan adalah sesuatu yang mereka miliki bersama.” Para pemimpin yang melayani menyadari bahwa kepemimpinan memberi mereka kesempatan luar biasa untuk membantu orang-orangnya dalam mencari keutuhan dengan membantu mereka

meningkatkan kehidupan mereka dan mengatasi luka masa lalu.

Salah satu cara terbaik untuk melakukan hal ini adalah dengan menempatkan orang di atas keuntungan untuk memastikan keberhasilan yang dicapai organisasi kita berkelanjutan dan tidak merugikan kesejahteraan anggota tim. Jika kita menjaga orang-orang kita, maka mereka akan tetap termotivasi untuk mencapai tujuan secara konsisten.

5. Tunjukkan Kesadaran

Kesadaran yang kuat akan etika dan nilai-nilai, dikombinasikan dengan kesadaran diri yang kuat, sangat diperlukan bagi para pemimpin yang melayani dan membimbing mereka dalam semua tindakan dan perilaku mereka. Kesadaran diri mengacu pada kemampuan seseorang untuk memahami emosinya secara akurat dan tetap menyadarinya saat emosi itu muncul, dan ini penting untuk kepemimpinan yang teliti dan penuh perhatian. Agar seorang pemimpin menjadi efektif, mereka harus menyadari kekuatan dan kelemahan mereka sendiri, namun banyak sekali orang yang tidak memiliki keterampilan ini, dan mereka bahkan tidak menyadarinya.

Penelitian dari Dr. Tasha Eurich, penulis *Insight*, menemukan bahwa meskipun 95% orang menganggap mereka cukup atau sangat sadar diri, namun kurang dari 15% orang yang benar-benar sadar diri. Hal ini seringkali menjadi titik buta bagi para pemimpin. Pemimpin yang melayani menyadari pentingnya kesadaran dan perlunya kesadaran diri, khususnya, untuk melayani karyawannya dengan lebih baik. Greenleaf mengatakan bahwa ketika kita kurang kesadaran, "kita kehilangan peluang kepemimpinan." Ketika kita sadar akan diri kita sendiri dan dari mana anggota tim kita

berasal, kita akan menjadi pemimpin yang lebih baik bagi tim kita.

6. Membujuk Orang Lain Untuk Mengikuti Anda Karena Mereka Ingin (Bukan Karena Harus)

Hal ini penting bagi siapa pun yang berada dalam posisi kepemimpinan, namun khususnya penting bagi pemimpin yang melayani yang ingin menemukan titik temu dan membangun persahabatan daripada paksaan dan komando. Kepemimpinan yang melayani mengandalkan persuasi, bukan otoritas posisional, untuk membantu mendorong pengambilan keputusan.

Pemimpin yang melayani ingin meyakinkan, bukan memaksa, dan berupaya membangun konsensus dalam tim mereka. Pemimpin yang persuasif membuat argumen rasional untuk mengambil tindakan dengan cara yang menghasilkan respons emosional positif yang kuat dari orang-orang yang dipimpinya. Ini bukan tentang membuat karyawan patuh; ini tentang membuat mereka memahami proses pengambilan keputusan dan menjadi peserta aktif di dalamnya. Prinsip ini menunjukkan perbedaan model kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan tradisional. Karena menekankan hubungan, bukan hasil, hal ini dapat membantu para pemimpin menghindari masalah retensi dan keterlibatan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang beracun.

Pada tahun 1970, Greenleaf berkata, "Permasalahan kekuasaan dan otoritas mulai mendapat perhatian baru, dan masyarakat mulai belajar, meski tersendat-sendat, untuk berhubungan satu sama lain dengan cara yang tidak terlalu memaksa dan memberikan dukungan yang lebih kreatif." Hal ini mendorongnya untuk memperkirakan bahwa, di masa depan, satu-satunya institusi yang benar-benar dapat bertahan adalah institusi yang sebagian besar dipimpin oleh pegawai.

Meskipun kemajuannya berjalan lambat, karena semakin banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaannya karena budaya beracun dan para pemimpin mencari strategi baru untuk mempertahankan talenta terbaik, kata-katanya menjadi lebih relevan.

7. Merencanakan Masa Depan Berkelanjutan Melalui Konseptualisasi, Pandangan ke Depan, dan Pengelolaan yang Baik

Pemimpin yang melayani, berdasarkan prinsip dan praktik, adalah seorang visioner, dan perspektif visioner mereka membantu mereka menetapkan tujuan jangka panjang dan pendek yang akan mencapai visi organisasi untuk masa depan tanpa menimbulkan kerugian di masa kini.

Kepemimpinan yang melayani menekankan pendekatan etis yang kuat terhadap kepemimpinan yang menempatkan orang di atas keuntungan. Salah satu aspek yang paling menarik dari kepemimpinan yang melayani, dan yang benar-benar mewakili kapasitas pemimpin yang melayani untuk membantu tim mereka mencapai hal-hal besar, adalah fokusnya pada perspektif konseptual, pandangan ke depan, dan penatalayanan yang baik sebagai sarana untuk mencapai tujuan sambil membantu tim. anggota untuk berkembang.

8. Konseptualisasi

Meskipun banyak manajer sering kali terlalu fokus pada pencapaian tujuan operasional jangka pendek sehingga mereka kehilangan gambaran besarnya, pemimpin yang melayani memainkan peran jangka panjang.

Pemimpin yang melayani mampu melihat melampaui kenyataan sehari-hari dan menganalisis masalah dari perspektif konseptualisasi. Pemimpin yang melayani terbaik melibatkan anggota tim mereka dalam proses dan memahami

bahwa sudut pandang yang berbeda akan menghasilkan solusi inovatif.

Pandangan gambaran besar dari pemimpin yang melayani membantu tim mereka menyusun strategi, menemukan makna dalam pekerjaan mereka, dan melihat dampaknya, yang sangat penting untuk memotivasi dan melibatkan karyawan.

9. Tinjauan ke masa depan

Pandangan ke masa depan mengacu pada kemampuan untuk meramalkan kemungkinan hasil dari suatu situasi dan pendekatan untuk mengatasi situasi tersebut dan terkait erat dengan konseptualisasi.

Menurut Greenleaf, "Prescience, atau tinjauan ke masa depan, adalah perkiraan yang lebih baik daripada perkiraan rata-rata tentang apa yang akan terjadi di masa depan." Pandangan ke depan membantu pemimpin yang melayani mengidentifikasi pendekatan terbaik dan pendekatan yang paling selaras dengan misi organisasi dan mencapai visinya. Kemampuan untuk belajar dari kesalahan masa lalu, kesadaran dan pemahaman akan realitas saat ini, dan kemampuan untuk mengidentifikasi pro dan kontra dari suatu keputusan serta dampaknya terhadap masa depan adalah bagian dari tinjauan ke masa depan, dan keterampilan ini berakar pada pemikiran intuitif.

10. Penatalayanan yang Baik

Menjadi pengelola yang baik terhadap orang-orang dan sumber daya yang mereka kelola adalah penting bagi pemimpin yang melayani. Penatagunaan berkaitan erat dengan pandangan ke depan dan konseptualisasi karena kemampuan seorang pemimpin untuk menjaga sumber daya ini dengan baik menentukan jenis warisan yang akan ditinggalkan untuk generasi kepemimpinan berikutnya.

Pemimpin yang melayani berupaya meningkatkan kehidupan anggota tim yang, pada gilirannya, berupaya meningkatkan kinerja organisasi dan kehidupan orang lain melalui pekerjaan mereka.

Budaya penatalayanan yang baik membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan membuat mereka merasa puas dengan peran mereka, berkomitmen terhadap keberhasilan organisasi, dan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Penatagunaan adalah kekuatan penuntun utama dari pemimpin yang melayani saat mereka cenderung mengembangkan dan mencapai kesuksesan timnya. Hal ini bukan hanya tentang bekerja demi kebaikan yang lebih besar dan menunjukkan komitmen untuk melayani dan memenuhi kebutuhan orang lain, ini juga tentang mengajak orang-orang yang kita pimpin untuk ikut serta sehingga semua orang bersatu dengan tujuan bersama yang akan terus berjalan dengan baik di masa depan. masa depan.

11. Memberdayakan Orang Lain dan Berkomitmen Terhadap Pertumbuhan Mereka

Greenleaf berkata, "Rahasia membangun institusi adalah mampu menyatukan tim yang terdiri dari orang-orang seperti itu dengan mengangkat mereka untuk tumbuh lebih tinggi daripada yang seharusnya." Pemimpin yang melayani berkomitmen terhadap pertumbuhan semua anggota tim mereka dan berinteraksi dengan mereka dengan cara yang memfasilitasi dan mendorong pertumbuhan. Melalui kaca mata kepemimpinan yang melayani, para pemimpin dapat melihat nilai intrinsik yang diberikan oleh karyawan mereka, yang melampaui kontribusi mereka yang lebih nyata atau keberhasilan finansial yang dapat mereka bantu capai dalam organisasi. Pemimpin yang melayani

memelihara pertumbuhan pribadi dan profesional karyawan dengan memberikan kesempatan untuk pengembangan profesional melalui pembelajaran, pelatihan, dan pengembangan kepemimpinan. Mereka juga mendorong pertumbuhan tersebut dengan membangun sistem umpan balik yang sehat, tim mentoring dan pembinaan, dan memberikan otonomi yang dibutuhkan karyawan untuk bekerja dengan baik dan mengambil kepemilikan atas peran mereka.

12. Jalin Koneksi Kuat yang Membangun Komunitas

Membangun rasa kebersamaan yang kuat di tempat kerja mungkin sulit, terutama di organisasi besar. Pemimpin yang melayani menyadari pentingnya membangun komunitas dan menjalin hubungan yang membantu orang-orang yang mereka pimpin tidak hanya melakukan pekerjaan terbaik tetapi juga merasa bangga dalam melakukan pekerjaan tersebut. Baik itu membantu rekan kerja terhubung atau membantu organisasi terhubung dengan komunitas yang dilayaninya, hal ini tidak harus merupakan upaya yang ambisius; tindakan kecil yang dilakukan banyak orang mempunyai dampak yang besar. Ini adalah kunci untuk membangun komunitas. Greenleaf menulis, "Semua yang diperlukan untuk membangun kembali sebuah komunitas sebagai sebuah bentuk kehidupan yang layak bagi banyak orang adalah dengan adanya cukup banyak pemimpin yang melayani untuk menunjukkan jalannya, bukan dengan gerakan massa, tetapi dengan masing-masing pemimpin yang melayani tersebut menunjukkan kemampuannya yang tidak terbatas. untuk kelompok terkait komunitas yang cukup spesifik."

H. Mengapa Dibutuhkan Servant Leadership

Kepemimpinan yang melayani berupaya untuk mengalihkan interaksi antara manajemen dan personel dari "kegiatan pengendalian" dan menuju hubungan yang lebih sinergis. Istilah "kepemimpinan yang melayani" diciptakan oleh Robert Greenleaf, seorang peneliti abad ke-20 yang skeptis terhadap gaya kepemimpinan tradisional yang berfokus pada hubungan yang lebih otoriter antara pemberi kerja dan karyawan.

Figur otoritas dalam lingkungan kepemimpinan yang melayani berupaya untuk mendorong inovasi, memberdayakan karyawan, dan menjamin kesejahteraan orang-orang di sekitar mereka. Kepemimpinan yang melayani juga bertujuan untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan pada orang lain. Gaya kepemimpinan ini mengharuskan seseorang untuk menunjukkan karakteristik seperti empati, mendengarkan, penatalayanan, dan komitmen terhadap pertumbuhan pribadi orang lain.

Adapun 6 (enam) karakteristik Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) yang akan penulis gunakan untuk mendeskripsikan derajat pelaksanaannya adalah:

1. Value people : Menghargai orang
2. Develop people : Mengembangkan orang
3. Build community ; Membangun komunitas
4. Display authenticity : Menampilkan keaslian
5. Provide Leadership : Memberikan Kepemimpinan
6. Share Leadership : Membagikan Kepemimpinan

I. Apa Kelebihan dan Kelemahan Servant Leadership

Kepemimpinan yang melayani tidak cocok untuk semua situasi. Misalnya, dalam situasi perang, komandan militer harus mengambil keputusan dengan cepat sebagai respons terhadap tindakan musuh, dan tidak ada waktu untuk berkonsultasi dengan banyak pemangku kepentingan.

1. Apa Saja Kelebihan *Servant Leadership*?

Tidak banyak yang tahu keunggulan dari penerapan gaya kepemimpinan yang melayani. Padahal gaya kepemimpinannya mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik lagi dari sebelumnya. Berikut kelebihan-kelebihan yang bisa dirasakan apabila suatu perusahaan memiliki pemimpin yang melayani.

a. Meningkatkan Kepuasan Bawahan

Kepemimpinan yang melayani berfokus pada kebutuhan dan kepentingan karyawan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pada akhirnya hal ini berpengaruh kepada peningkatan produktivitas dan kinerja yang lebih baik. Pendapat karyawan berkontribusi pada pengambilan keputusan perusahaan untuk hasil yang lebih baik

b. Membangun Kepercayaan

Kepemimpinan yang melayani akan berusaha menjaga hubungan erat dan saling percaya dengan karyawannya. Tindakan seperti ini akan menciptakan rasa saling percaya sekaligus budaya positif dalam perusahaan.

c. Meningkatkan Motivasi

Kepemimpinan yang melayani memberikan dukungan dan bantuan pada karyawannya agar mereka dapat mengembangkan keterampilan. Hal ini akan berdampak pada motivasi setiap karyawan untuk bekerja lebih keras.

d. Meningkatkan Inovasi

Kepemimpinan yang melayani biasanya akan membuka komunikasi dengan karyawan sehingga tercipta lingkungan bagi ide-ide baru untuk berkembang. Pada akhirnya inovasi baru tersebutlah yang akan memajukan

perusahaan dalam berbagai aspek. Bahkan perusahaan jadi dapat bertahan di tengah-tengah persaingan yang ketat.

e. Menciptakan Budaya Kerja yang Sehat

Semua tindakan positif yang telah dilakukan nantinya akan menjadi budaya perusahaan yang sehat. Bukan hanya soal budaya tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang baik karena setiap orang dalam perusahaan akan selalu mendukung satu sama lain.

f. Pemimpin yang melayani mendapatkan rasa hormat dari karyawannya

Ini meningkatkan moral tim di seluruh angkatan kerja. Karyawan menyadari bahwa manajemen memperhatikan kepentingan mereka yang lebih tinggi

g. Orang merasa lebih dihargai dalam peran mereka

Perusahaan membagikan visi dan misinya secara lebih terbuka, sehingga masyarakat dapat menerima dan terinspirasi oleh visi dan misi tersebut. Karena orang merasa dipercaya, mereka meneruskan kepercayaan itu dalam berurusan dengan pelanggan. Orang-orang yang terlibat dalam proses pengambilan keputusan merasa lebih yakin bahwa pandangan mereka diperhitungkan ketika tantangan bisnis sedang dihadapi

h. Pemimpin mempertimbangkan pandangan staf dan lebih menunjukkan empati terhadap posisi mereka. Hal ini membangun kebanggaan di benak orang-orang yang bekerja di sana, karena mereka melihat bisnis mereka sebagai bisnis yang mereka pilih untuk bekerja daripada sekadar bekerja di sana.

i. Staf tumbuh dan mengembangkan keterampilan mereka lebih cepat dalam lingkungan yang mendukung kemajuan, pengambilan keputusan, peluang, pertumbuhan, dan kolaborasi antar tim

2. Kelemahan Kepemimpinan yang Melayani

- a. Tidak banyak pemimpin dan manajer yang tumbuh dengan filosofi ini, sehingga mungkin diperlukan waktu dan upaya bagi para pemimpin untuk mengubah pemikiran mereka
- b. Melatih manajer untuk mengadopsi filosofi ini mungkin memerlukan perubahan kesadaran budaya, karena staf mungkin belum pernah mengalami cara berinteraksi seperti ini
- c. Karena staf akan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mungkin diperlukan waktu lebih lama untuk keputusan dengan cepat, sesuatu yang tidak didukung oleh kepemimpinan yang melayani
- d. Staf mungkin tidak memiliki kepercayaan diri atau kemampuan untuk memajukan bisnis, sehingga membiarkan bisnis terekspos jika keputusan yang diambil sangat penting untuk keberhasilan daya saing pasar.

Perpaduan berbagai gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh perusahaan hierarkis dapat membingungkan orang, karena mereka tidak tahu jalan mana yang harus diikuti, terutama jika gaya atau metode berbeda telah digunakan dalam jangka waktu yang lama. Disini kita bisa melihat perbedaan antara kekuatan kepemimpinan yang melayani dan kelemahan kepemimpinan yang melayani. Kepemimpinan yang melayani mungkin bukan cara yang tepat untuk setiap organisasi, namun dalam banyak kasus, kelebihanannya lebih besar daripada kekurangannya jika budaya perusahaan dapat mendukung perubahan gaya kepemimpinan. Buku kepemimpinan pelayan mana pun akan memuji keutamaan filosofi tersebut, tetapi juga harus mengidentifikasi kapan model tersebut mungkin bukan model yang paling tepat untuk diikuti.

BAB III

IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP

A. Karakter Servant Leadership Dalam Keluarga

Dalam menjaga kerukunan keluarga, orang tua dan anak-anak harus saling menopang dan saling membantu untuk mengerjakan pekerjaan di rumah. Mulai dari menyapu rumah, mencuci piring, menanak nasi dan mencuci pakaian, menyetrika, membersihkan kamar mandi, semuanya itu harus didasari inisiatif dari diri masing-masing.

Contoh Inisiatif dari dalam diri yang tulus... Istri sudah mencuci piring, gelas, sendok, peralatan dapur, dan lain-lain, sebelum ditaruh ke rak piring ditiriskan dulu di keranjang plastik.

Pada saat Suami, ke dapur menyaksikan kondisi tersebut, maka langsung tergerak hatinya untuk menyimpan piring, gelas, sendok tersebut ke tempatnya masing-masing, tanpa disuruh oleh seseorang, tapi itu datang sendiri dari dalam hati, inilah pelayanan yang murni.

Begitu juga seorang anak melihat tempat sampah sudah penuh, langsung timbul inisiatif untuk membuang sampah tersebut, karena timbul dipikiran nanti akan menimbulkan bau busuk dan lalat akan bertelor nanti.

Hal kecil sering anak atau anggota keluarga menaruh kunci sembarangan seperti menaruh Kunci disembarang tempat. Kalau kita melihat hal tersebut segeralah taruh ke tempat gantungan kunci yang sudah ditentukan. Apabila tidak segera ditaruh ditempat yang sudah ditentukan, maka orang lain yang akan segera memakainya maka orang itu akan susah untuk mencarinya, sampai bolak-balik dan akhirnya bisa marah karena kesal dan tidak menemukannya.

Memang kalau kita terapkan servant leadership dirumah, sangat indah dan nyaman sesama anggota keluarga, karena saling mendahului melaksanakan yang terbaik untuk kebaikan yang lain.

Adalagi contoh mencari pasangan kaos kaki supaya berpasangan yakni satu sebelah kanan dan satu sebelah kiri, maka semua kaos kaki dipungut dulu semua, dan dicari satu persatu agar bisa berpasangan kembali. Begitu juga kancing baju anak-anak, sering lepas, maka perlu memberi keteladanan untuk menjahitkan kancing baru agar bajunya bisa dipakai.

B. Karakter Servant Leadership Dalam Masyarakat

1. Kerendahan Hati Yang Terbesar

(Yesus) telah mengosongkan diri-Nya sendiri, dan mengambil rupa seorang hamba, dan menjadi sama dengan manusia (Filifi 2:7)

Sehabis pertandingan, seorang bintang Basket perguruan tinggi tetap tinggal untuk membantu para pekerja mengumpullkan sampah gelas dan bungkus makanan. Ketika seorang penggemar mengunggah video aksinya, rekaman itu pun ditonton oleh lebih dari delapan puluh ribu orang. Ada yang berkomentar, "Pemuda itu salah satu pria paling rendah hati yang pernah sayatemui".

Sebenarnya mudah saja bagi pemain basket itu untuk pergi bersama rekan-rekannya dan merayakan kemenangan mereka. Namun, dengan sukarela ia memberikan waktunya untuk melakukan sesuatu yang sering kali terabaikan.

Semangat kerendahan hati yang terbesar tampak dalam diri Yesus, yang meninggalkan kedudukan-Nya yang mulia di surga untuk mengambil rupa sebagai hamba di muka bumi. Yesus tidak harus melakukannya, tetapi Dia merendahkan diri-Nya dengan penuh kerelaan. Di dunia, Dia melayani dengan

mengajar, menyembuhkan, dan mengasihi semua orang, serta mati dan bangkit untuk menyelamatkan mereka. Meski teladan Kristus dapat menggugah kita untuk melakukan pekerjaan seperti menyapu lantai, memperbaiki barang rusak, atau menyiapkan makanan, dampak terbesarnya terjadi ketika hal itu mempengaruhi sikap kita terhadap orang lain.

Kerendahan hati yang sejati adalah suatu kualitas batin yang tidak hanya mengubah Tindakan kita, tetapi juga prioritas kita. Kerendahan hati sepatutnya mendorong kita untuk menganggap yang lain lebih utama dari pada diri kita sendiri.

Penulis dan pengkotbah Andrew Murray pernah berkata, "Kerendahan hati adalah bukti dan buah yang indah dari kekudusan".



Sumber : Santapan Rohani, Kamis 1 Februari 2024

2. Supporter Japan memungut sampah setelah selesai menonton Pertandingan. " Inisiatif Adalah Kesadaran Yang Tinggi Untuk Melakukan Sesuatu Tanpa Diperintah Oleh Orang Lain untuk Kebajikan"

Supporter Timnas Jepang tetap konsisten menjaga budaya bersih-bersih memungut sampah meski tim kebanggaan mereka takluk 0-1 dari Kosta Rika pada laga Grup E Piala Dunia 2022 di Ahmed bin Ali Stadium, Minggu

(27/11/2022).(Afp/

Adrian

Dennis).

KOMPAS.com - Tim nasional Jepang memang gagal melaju ke babak 8 besar Piala Dunia 2022 setelah kalah melawan Kroasia, Selasa (6/12/2022) dini hari. Namun sepak terjang Jepang selama Piala Dunia 2022 mengejutkan publik pencinta sepak bola. Tidak hanya karena mampu mengalahkan juara dunia Jerman dan Spanyol, namun karena tingkah laku terpuji suporter dan pasukan Hajime Moriyasu. Suporter Jepang akan selalu membersihkan sampah di stadion setelah selesai pertandingan. Baik saat timnya menang maupun kalah. Begitu pula dengan Yuto Nagatomo dkk yang akan meninggalkan ruang ganti stadion dengan kondisi bersih seperti semula.

Budaya kebersihan di Jepang Saat banyak orang terheran-heran dengan kebiasaan Jepang membersihkan sampah, ternyata hal itu merupakan hal yang biasa bagi mereka. Mereka menyebutnya *Atarimae*, atau hal yang sudah sewajarnya. Seperti ketika melihat sampah, maka hal sewajarnya untuk dibersihkan.

“Apa yang menurut kita istimewa sebenarnya bukan hal yang aneh bagi kami,” kata Danno, seorang penggemar Jepang, seperti dikutip Firstpost dari Al Jazeera. Pendukung Jepang lainnya juga mengatakan, apa yang diajarkan kepada mereka adalah bahwa meninggalkan sesuatu lebih bersih pada saat kita datang adalah bagian *Atarimae*. *Atarimae* secara kasar diterjemahkan sebagai 'menyatakan yang sudah jelas' yang cukup adil karena jika kita melihat sampah, itu harus dibersihkan. Bahkan Hajime Moriyasu, pelatih tim Jepang menggemakan sentimen yang “Bagi orang Jepang, ini adalah hal yang biasa dilakukan. Ketika kita meninggalkan suatu tempat, kita harus meninggalkannya lebih bersih dari sebelumnya,” katanya seperti dikutip dari New York Times .

Kerapian di ruang publik di Jepang dianggap sebagai kebajikan dan anak-anak diajari sejak usia sangat muda untuk membersihkan ruang kelas dan fasilitas sekolah secara teratur.

Waktu bersih-bersih adalah bagian dari jadwal harian siswa selama dia berada di sekolah. "Selama 12 tahun kehidupan sekolah, dari sekolah dasar hingga sekolah menengah, waktu bersih-bersih adalah bagian dari jadwal harian siswa," kata Maiko Awane, asisten direktur kantor Pemerintah Prefektur Hiroshima di Tokyo kepada BBC. Dia juga menambahkan, dalam kehidupan sehari-hari di rumah, orangtua juga mengajarkan menjaga kebersihan barang dan tempat tinggal.

Diajarkan di sekolah Budaya bersih Jepang ini bukanlah karakteristik baru. Dalam biografi Will Adams, orang Inggris pertama yang menginjakkan kaki di Jepang, pengarangnya, Giles Milton, menulis kehidupan bangsawan Jepang. "Kaum bangsawan sangat bersih', menikmati 'selokan dan jamban yang masih asli' dan mandi uap dari kayu wangi di sebuah saat jalan-jalan di Inggris 'sering dibanjiri kotoran'. Orang Jepang 'terkejut' oleh orang Eropa yang mengabaikan kebersihan pribadi," tulis biografi tersebut.

Dosen Studi Jepang di University of Sydney, Dr Masafumi Monden, mengatakan anak-anak Jepang diajarkan di sekolah dasar untuk membersihkan diri mereka sendiri. "Pemahaman saya, kita diajarkan, dari sekolah dasar, untuk menjaga kebersihan apa yang kita gunakan, misalnya ruang kelas," katanya. "Ada pepatah Jepang 'Tatsu tori ato wo nigosazu,' secara harfiah: burung yang terbang tidak mengotori jejaknya'," dia menambahkan. "Artinya ketika kita meninggalkan suatu tempat, jangan biarkan berantakan, tetapi tinggalkan setidaknya sebersih kondisi tempat kita menemukannya," jelas dia. Domo Arigato.....

3. “ Merekat Silaturahmi Diantara Sesama “

Teruslah bersahabat sampai Tuhan berkata waktunya pulang
Ketika ada kesempatan pergilah bersama teman-teman lama
berkumpul-kumpul

.bukan sekedar makan, minum dan bersenang-senang tapi
ingat,

waktu hidup kita semakin singkat. Maka dari itu,
bangunkanlah Persaudaraan.

Mungkin lain waktu kita tidak akan bertemu lagi.

Mungkin lain waktu kita semakin susah untuk berjalan.

Umur itu seperti es batu, dipakai atau tidak, akan tetap
mencair dan berakhir.

Begitu juga dengan umur kita, digunakan atau tidak
digunakan, umur kita

akan tetap berkurang dan akhirnya kembali kehadirat Tuhan
Yang Maha Kuasa.

Kita akan menjadi Tua, Sakit, dan Meninggal.

Jalani hidup ini dengan ceria, sabar dan santai.

Jangan suka mau menang sendiri, sementara orang lain selalu
salah.

Jangan buang sahabat cuma karena tak sepakat,.

Satu keburukan teman, bukan berarti hilang Sembilan
kebaikannya.

Perbanyaklah waktu untuk berkumpul dengan teman-teman
dan saudara-saudara kita.

Siapa tahu mereka nanti akan menjadi penolong kita di akhirat
kelak.

Buanglah jauh-jauh sifat egois dan iri hati.

Terimalah kekurangan dan kelebihan dari sahabat.

Bertemanlah dengan apa adanya, bukan karena ada apanya.

Nikmati semua waktu, senda dan tawa. Hargai semua
perbedaan.

Percayakan kemampuan teman kita. Jaga perasaannya, tutupi aibnya.

Bantu ketika dia jatuh, sediakan bahu ketika dia menangis.

Tepuk tangan dan gembira ketika dia sukses. Sebut Namanya dalam do akita.

Bertemanlah dengan hati yang baik dan tulus. Ketika hatimu baik dantulus.

Percayalah, Tuhan juga akan selalu Bersama mu.

Teruslah bersahabat sampai Tuhan berkata waktunya Pulang...

Sumber : Anonim (Bekasi, Selasa, 09 Januari 2024 : 2:30 Wib)

C. Karakter Servant Leadership Dalam Perusahaan

Kita semua menyukai studi kasus yang bagus dalam Pelatihan Pengembangan Kepemimpinan yang kami jalankan, jadi blog ini juga seharusnya demikian! Jadi, apa saja cara mentalitas kepemimpinan yang melayani digunakan dalam bisnis saat ini?

Beberapa manfaat utama dari kepemimpinan yang melayani adalah untuk mengembangkan orang lain, untuk mendorong visi yang menginspirasi orang, untuk membuat karyawan membeli masa depan yang lebih baik, dan membangun kohesi untuk masa depan.

Banyak organisasi telah memperkenalkan konsep kepemimpinan yang melayani, dengan tingkat keberhasilan yang berbeda-beda. Berikut adalah beberapa contoh tindakan kepemimpinan yang melayani:

1. Pelaksanaan Sistim Total Quality Management (TQM) di Perusahaan

TQM adalah filosofi manajemen holistik yang mencakup berbagai praktik dan prinsip (misalnya, perencanaan strategis, manajemen sumber daya manusia,

fokus pelanggan, manajemen proses, informasi, dan analisis) (Pereira-Moliner et al., 2016; Samson & Terziovski, 1999). Meskipun pentingnya dimensi TQM untuk pengembangan daya saing oleh organisasi jasa dan manufaktur, sebagian besar penelitian di bidang ini telah menganalisis TQM sebagai konstruksi global (Fotopoulos & Psomas, 2009; Samat et al., 2006), dengan studi berfokus pada dimensi TQM yang hampir tidak ada kecuali (Kumar & Sharma, 2018). Dengan kata lain, sangat sedikit penelitian yang muncul untuk menyelidiki pendahuluan utama penerapan praktik TQM. Konsekuensinya, bertentangan dengan penelitian-penelitian yang melihat faktor-faktor penentu TQM sebagai sebuah konstruksi global, kami menyoroti minat untuk menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari kepemimpinan yang melayani pada praktik/dimensi TQM. Selain itu, penelitian tentang praktik TQM berfokus terutama pada hasil organisasi termasuk kepuasan pelanggan, kinerja perusahaan, dan keunggulan kompetitif (Fotopoulos & Psomas, 2009; Jabnoun & Sedrani, 2005; Samat et al., 2006; Wang et al., 2021). Namun, baru-baru ini, banyak penelitian telah bermunculan, mengusulkan bidang kemajuan penting dalam bidang ini, untuk menyelidiki faktor-faktor yang menentukan penerapan praktik TQM yang efektif (Kumar & Sharma, 2018). Berdasarkan saran ini, kami mengambil inisiatif untuk menguji pengaruh kepemimpinan yang melayani terhadap penerapan praktik TQM melalui koordinasi antar-fungsional.

Mengingat pentingnya penerapan fokus pelanggan, manajemen sumber daya manusia, manajemen proses, perencanaan strategis, informasi, dan analisis terhadap daya saing dan kinerja perusahaan, memahami bagaimana manajer dapat mempengaruhi penerapan ini menjadi semakin penting. Telah dikemukakan bahwa kepemimpinan penting untuk

mengadopsi dan menerapkan praktik organisasi tertentu yang tercermin dengan mengembangkan berbagai sumber pengaruh, mengembangkan kepercayaan, menjaga konsistensi antara kata-kata dan tindakan, dan mempertahankan jalannya perubahan melalui inspirasi dan antusiasme karyawan (Gilley et al., 2009; Levene & Higgs, 2018). Dalam hal ini, kepemimpinan yang melayani terus menarik perhatian ilmiah dan praktisi. Kepemimpinan yang melayani telah didefinisikan secara beragam sebagai. Misalnya, Reinke (2004) mendefinisikan pemimpin yang melayani sebagai "... seseorang yang berkomitmen terhadap pertumbuhan individu dan organisasi, dan yang bekerja untuk membangun komunitas dalam organisasi" (hal. 33). Kepemimpinan yang melayani melihat pertumbuhan karyawan dan efektivitas organisasi sebagai manifestasi simbiosis dari tujuan yang sama. Pemimpin yang melayani mencapai tujuan jangka panjang organisasi terutama dengan meningkatkan kesejahteraan, dan pengembangan pengikut (Hoch et al., 2016). Dengan kata lain, kepemimpinan yang melayani mengacu pada pembentukan hubungan, pemberdayaan, membantu pengikut tumbuh dan sukses, dan menempatkan mereka sebagai yang pertama selain berperilaku etis, menunjukkan keterampilan konseptual, dan menciptakan nilai bagi pihak luar untuk meningkatkan komitmen mereka dan bekerja melebihi harapan yang ditunjukkan dalam pekerjaan. deskripsi (Dierendonck, 2011; Spears, 2002). Khususnya, kemungkinan hubungan konseptual antara kepemimpinan yang melayani dan penerapan fokus pelanggan, manajemen sumber daya manusia, manajemen proses, perencanaan strategis, informasi, dan analisis semakin ditingkatkan ketika kita melihat bahwa kepemimpinan yang

melayani secara langsung mempengaruhi faktor-faktor penting untuk penerapan TQM. praktik.

Oleh karena itu, tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi peran kepemimpinan yang melayani dalam penerapan lima praktik TQM dan menunjukkan apakah koordinasi antar-fungsional memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan praktik TQM ini. Kami mensurvei 203 pemimpin di 104 perusahaan yang berlokasi di Finfinne/Addis Ababa dan kota-kota sekitarnya untuk menyelidiki peran mediasi koordinasi antar-fungsi dalam hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan penerapan fokus pelanggan, manajemen sumber daya manusia, manajemen proses, perencanaan strategis, informasi, dan analisis. Untuk mencapai tujuan tersebut, kami menguji model struktural melalui penyelidikan empiris dengan metode SEM dan bootstrapping. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani berhubungan langsung dan positif dengan penerapan praktik TQM. Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa koordinasi antar-fungsional memediasi hubungan antara kepemimpinan yang melayani dan lima praktik TQM secara positif dan parsial.

2. FedEx

Perusahaan pengiriman Amerika, yang didirikan pada tahun 1971 oleh Fred Smith, mengembangkan budaya pemimpin yang melayani, memungkinkan perusahaan untuk berkembang dan tumbuh sesuai dengan itu.

Filosofi mereka yaitu 'Pelayanan Masyarakat-Keuntungan' hanya bisa berhasil jika tertanam dalam setiap keputusan yang diambil perusahaan. Faktanya, kutipan Smith tentang “ ketika orang diprioritaskan, mereka akan memberikan layanan setinggi mungkin, dan keuntungan akan menyusul “ telah menjadi mantra yang ditunjukkan oleh

semua orang di perusahaan, atau mereka berisiko melanggar budaya perusahaan.

3. Starbucks

Budaya tanggung jawab sosial secara keseluruhan yang didorong oleh perusahaan berakar kuat pada konsep dan filosofi kepemimpinan yang melayani, seperti yang ditunjukkan terutama oleh pendirinya Howard Schultz. Setelah mendirikan perusahaan, ia ingin budayanya mencerminkan ideologi 'berfokus pada masa depan' yaitu 'mengutamakan karyawan kami'.

Filosofi pemimpin yang melayani sangat cocok dengan rencana besar yang dia miliki untuk bisnisnya dan filosofi ini masih dipertahankan dalam cara perusahaan ingin karyawannya berkembang dan berkembang dalam karier mereka.

4. Industri TD

Bagaimana Anda ingin bekerja di perusahaan dengan nilai-nilai inti ini?

Membangun dan Memelihara Hubungan Percaya

Sangat Melindungi Keamanan Semua Mitra

Pimpin dengan Hati Hamba

Mengejar Keunggulan dengan Penuh Semangat

Rayakan Kekuatan Perbedaan Individu

Mereka mendefinisikan budaya perusahaan jasa konstruksi dan fasilitas mekanis, TD Industries, yang berbasis di Dallas, Texas.

Mereka menekankan pada kepemimpinan yang melayani, dengan pesan-pesan utama mereka termasuk “kita memiliki budaya yang beragam dan berpusat pada masyarakat yang dibangun di atas landasan kepercayaan. Kami mencapai hal ini melalui filosofi Kepemimpinan yang Melayani yang mengutamakan orang lain.”

Kata-kata yang bagus, namun mereka membuktikan pepatah ini dengan menjalankan apa yang dikatakan dan mengajak masyarakatnya untuk menegakkan kembali filosofi mereka di masyarakat bila memungkinkan.

5. Nordstrom

Nordstrom terkenal karena fokusnya yang berpusat pada pelanggan dan cara memasarkan tokonya di Amerika.

Satu hal yang belum diketahui dengan baik tentang mereka adalah model organisasi yang membalikkan piramida hierarki normal.

Setiap anggota staf (dikenal sebagai mitra) dipandang sebagai pemimpin tersendiri. Sikap ini mendorong staf untuk mengambil keputusan berdasarkan akal sehatnya sendiri. Ini hanya dapat terjadi dengan mentalitas kepemimpinan yang melayani yang dimiliki Nordstrom.

Nordstrom bersaudara sendiri mulai dari ruang stok dan terus meningkat. Filosofi bisnis mereka saat membangun bisnis idealnya mencerminkan mentalitas kepemimpinan yang melayani.

Masing-masing bisnis ini membangkitkan hubungan emosional yang akrab dengan staf, mitra, dan pelanggannya, didorong oleh keinginan tiada akhir untuk mendukung karyawannya dan membantu mereka menampilkan yang terbaik dalam pekerjaan setiap hari. Mereka menampilkan dengan sangat baik konsep kepemimpinan yang melayani dalam tindakan.

D. Seputar Pertanyaan mengenai Servant Leadership

1. Apa Teori Kepemimpinan Servant Leadership ?

Teori kepemimpinan yang melayani diperkirakan dicetuskan oleh Robert Greenleaf, seorang peneliti abad kedua puluh. Greenleaf menilai, seorang pemimpin harus

memberikan penekanan pada anggota timnya agar mereka bisa mandiri dan bebas berpikir. Kepemimpinan yang melayani adalah pola pikir yang mencerminkan mentalitas yang mengutamakan pelayan, bukan mentalitas yang mengutamakan pemimpin. Greenleaf menganggap bahwa mentalitas yang mengutamakan pemimpin "sering kali bersifat besar, kompleks, berkuasa, impersonal; tidak selalu kompeten; terkadang korup."

2. Apa Prinsip Kepemimpinan yang Melayani?

Greenleaf mengemukakan 10 prinsip kepemimpinan yang melayani: mendengarkan; empati; penyembuhan; kesadaran; bujukan; konseptualisasi; tinjauan ke masa depan; penatalayanan; komitmen terhadap pertumbuhan manusia; dan membangun komunitas.

3. Apa yang dimaksud dengan kepemimpinan yang melayani?

Menurut Spears (2002:255), pemimpin yang melayani (Servant Leadership) adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan. Selanjutnya secara sadar, pilihan ini membawa aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

4. Apa Peran Pemimpin yang Melayani?

Peran seorang pemimpin yang melayani adalah menjadi pengelola sumber daya kelompok dan mengajar pemimpin lain untuk melayani orang lain sambil tetap mencapai tujuan yang ditetapkan oleh bisnis.

5. Siapakah Teladan yang Baik dari Pemimpin yang Melayani?

Dr. Martin Luther King mengambil peran kepemimpinan dalam Gerakan Hak-Hak Sipil dan memilih untuk memperjuangkan pendekatan non-kekerasan. Dia berjuang keras demi keadilan sosial dan akhirnya mengorbankan nyawanya sendiri, bukan demi penghargaan

atau keuntungan pribadi, tapi karena dia ingin membantu orang lain. Dengan melakukan hal ini, Dr. King mencontohkan kepemimpinan yang melayani bagi semua calon pemimpin setelahnya.

6. Apa dampak bagi kita bila merendahkan hati ?

Bila kita memiliki sikap rendah hati akan disukai dan dicintai oleh orang-orang di sekitar kita. Sebab, orang-orang akan merasa dihargai dan nyaman berada di dekat kita dengan sikap rendah hati tersebut. Kita juga akan lebih dihormati jika bersikap rendah hati daripada jika bersikap sombong dan Orang yang memiliki sifat rendah hati sudah tentu akan bersikap lebih bijaksana. Hal seperti inilah yang biasanya dibutuhkan oleh seorang pemimpin. Contoh sifat rendah hati menjadi seorang pemimpin adalah dengan mudah memaafkan kesalahan, bersedia mengakui pekerjaan orang lain, dan dapat memotivasi karyawan untuk berbagi ide dan bekerja lebih giat.

7. Kapan kita tergoda untuk meninggikan diri ?

Kita tergoda setiap hari untuk *meninggikan diri kita* di atas orang lain dan merendahkan mereka dan kita merasa lebih tinggi dari orang lain dan kita mengharapkan pujian dari segala yang kita lakukan terutama ketika kita mengalami kesuksesan, seolah-olah itu hasil keringat sendiri.

8. Jelaskan apa yang dimaksud dengan servant leadership?

Kepemimpinan yang Melayani (Servant Leadership) Sebagai Gaya Kepemimpinan Kekinian. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam memengaruhi orang lain yang umumnya melalui motivasi untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang berlaku.

9. Kenapa servant leadership penting?

Servant-leader mampu menciptakan penyembuhan emosional dan hubungan dirinya, atau hubungan dengan

orang lain, karena hubungan merupakan kekuatan untuk transformasi dan integrasi. Kesadaran (Awareness). Kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai.

10. Siapakah tokoh yang mempelopori pola kepemimpinan yang melayani?

Kepemimpinan yang melayani pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 lewat karyanya, "The servant as leader".

11. Apa kelemahan Servant Leadership?

Kelemahan servant leadership Ini karena pemimpin cenderung ingin membuat keputusan yang menguntungkan semua orang. Kekurangan servant leadership lainnya adalah hanya segelintir orang yang memahami jenis kepemimpinan ini dan karyawan mungkin akan memiliki tanggung jawab di luar kemampuan mereka

12. Apa saja ciri seorang servant leader?

Pemimpin yang melayani, bukan memerintah. Pemimpin yang rendah hati, bukan arogan. Pemimpin yang mendorong timnya untuk selalu maju dan bekerja dengan potensi terbaik.

13. Gaya kepemimpinan apa saja?

5 Jenis Gaya Kepemimpinan & Skill Wajib yang Harus dikuasai Padahal, pemimpin yang baik adalah orang yang mampu bekerja sama dengan orang lain, terbuka dengan semua masukan, dan bisa mengarahkan semua anggota yang ada di tim untuk maju dan berkembang secara bersama-sama. Jadi, jika masih ada individu yang memimpin secara egois dan mengabaikan pendapat pihak lain, sebenarnya orang tersebut masih kurang layak untuk dijadikan pemimpin. Di bawah ini telah terangkum jenis-jenis gaya kepemimpinan yang sebaiknya kita ketahui.

14. Otoriter

Gaya *leadership* otoriter menempatkan seorang pemimpin sebagai orang yang berkuasa penuh atas segala hal yang terjadi di dalam kelompok. Umumnya, mereka akan mendominasi dan memaksakan pendapat pribadi untuk bisa diterima oleh semua anggota tim.

Meskipun cara memimpin seperti ini akan menimbulkan ketidaknyaman di dalam tim, tapi masih ada sisi positif yang bisa kita pelajari dari gaya kepemimpinan otoriter. Pemimpin otoriter biasanya mampu lebih tegas dalam menyikapi kesalahan anggotanya. Selain itu, pengambilan keputusan bisa terjadi secara cepat karena kendali penuh yang dimilikinya. Tetapi, sering kali hal ini jadi bumerang yang menyebabkan karyawan merasa tertekan hingga memutuskan untuk berhenti kerja/*resign*.

15. Demokratis

Berbeda dengan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis justru memberikan kesempatan kepada setiap anggota timnya untuk menyampaikan opini masing-masing. Tipe kepemimpinan seperti ini umumnya lebih disukai karena karyawan merasa lebih didengarkan. Meskipun secara personal hal ini akan membawa suasana kerja yang lebih nyaman, tapi ada beberapa kelemahan yang menyertainya. Pemimpin mungkin akan kesulitan dalam mengambil keputusan karena banyaknya gagasan yang harus dipertimbangkan. Hal ini juga rentan menimbulkan perseteruan antar karyawan apabila masing-masing anggota tim bersikeras mempertahankan pendapatnya.

16. Delegatif

Jika pada kepemimpinan otoriter sang *leader* memegang kuasa penuh atas setiap keputusan yang dibuat, pemimpin delegatif justru akan menyerahkan hal ini kepada anggota tim.

Meski terkesan pasrah dan menyerahkan segala tanggung jawab kepada karyawan, hal ini justru bisa meningkatkan motivasi dan rasa percaya diri pada setiap anggota tim. Sayangnya, cara memimpin seperti ini juga bisa menimbulkan masalah, apalagi jika di dalamnya terdapat pihak-pihak yang lepas tanggung jawab.

17. Transformasional

Pemimpin yang mengadaptasi gaya *leadership* ini sangat bersemangat untuk melakukan perubahan di dalam kelompoknya. Oleh karena itu, mereka umumnya memiliki sifat yang enerjik, cerdas, dan konsisten dalam memberikan semangat kepada setiap anggota timnya. Tetapi, hal ini harus diimbangi dengan umpan balik yang konsisten serta komunikasi secara terus menerus untuk mewujudkan perubahan yang diinginkan seluruh karyawan.

18. Transaksional

Leader dengan gaya kepemimpinan transaksional, biasanya akan menerapkan sistem *reward* kepada setiap anggotanya atas pencapaian tertentu. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, setiap anggota tim juga harus siap menerima konsekuensi atau *punishment* apabila gagal dalam memenuhi target. Penerapan sistem *reward and punishment* tersebut sebenarnya akan memberikan motivasi lebih kepada karyawan saat bekerja. Sayangnya, hal ini hanya berorientasi pada tujuan jangka pendek saja.

19. Hal hal apa saja yang menjadi karakteristik pemimpin yang efektif?

Karakter Pemimpin yang Efektif

- a. Memiliki kemampuan memengaruhi orang lain.
- b. Memiliki transparansi dengan batasan.
- c. Mendorong pengambilan risiko dan inovasi.
- d. Memiliki nilai etika dan integritas.

- e. Bertindak tegas.
- f. Selaraskan kenyataan yang sulit dengan optimisme.

20. Siapa pemimpin yang memiliki gaya servant leadership?

Ia tidak pernah meminta sesuatu dari individu atau bahkan dari negara walaupun jasanya untuk negara sudah banyak. Mohammad Hatta termasuk pemimpin yang menerapkan servant leadership karena selalu mementingkan kebutuhan rakyat Indonesia.

21. Apa saja model-model kepemimpinan yang melayani?

- a. Mendengarkan
- b. Empati
- c. Penyembuhan
- d. Kesadaran
- e. Bujukan
- f. Konseptualisasi
- g. Tinjauan ke masa depan
- h. Penatalayanan
- i. Komitmen terhadap pertumbuhan sumber daya manusia dan membangun komunitas dari upaya perusahaan

22. Bagaimana saya dapat menggunakan kepemimpinan yang melayani untuk meningkatkan budaya Perusahaan saya ?

Budaya perusahaan yang kuat dengan paradigma kepemimpinan yang melayani memastikan orang-orang dari berbagai departemen berinteraksi satu sama lain dalam beberapa cara. Jadwalkan sesi umpan balik bagi karyawan untuk menghasilkan ide tentang cara meningkatkan perusahaan Anda. Acak kelompok untuk mendorong diskusi dari karyawan dalam kelompok yang ditugaskan kepada mereka dan mencari tahu apakah masukan mereka dapat ditindaklanjuti. Jadwalkan acara sukarelawan dengan

organisasi lokal untuk memupuk kerja tim dan terciptanya hubungan baru.

E. Sinopsis ;

Inspirasi Servant Leadership

Menurut saya sekarang ini banyak teoritis dan praktisi dunia tentang kepemimpinan mengakui kehebatan model kepemimpinan yang melayani sebagai SEBUAH ALTERNATIF untuk kesuksesan di dalam Keluarga, Masyarakat dan Perusahaan/dunia bisnis. Dari sisi budaya, kepemimpinan yang melayani cocok dengan budaya Indonesia (Timur) yang tidak mementingkan diri sendiri (self-interest).

Banyak kita temukan kajian kepemimpinan mutakhir yang berhubungan dengan masalah etika, kebajikan dan moral itu adalah kepemimpinan yang melayani. Servant leadership (kepemimpinan yang melayani) dimulai dengan perasaan alamiah bahwa kita ingin melayani lebih dulu. Kemudian pilihan yang dilakukan secara sadar (Awareness), membawa seseorang berkeinginan untuk memimpin. Selanjutnya timbul pertanyaan ; Apakah mereka yang dilayani tumbuh sebagai manusia yang baik; Apakah mereka saat dilayani menjadi lebih sehat, bijak, bebas, otonom, dan lebih mungkin menjadi pelayan? Dan, apakah dampaknya pada kelompok yang paling tidak beruntung di masyarakat; akankah mereka untung, atau setidaknnya, akankah mereka tidak akan semakin kekurangan? Ini menjadi evaluasi dari model pelayanan yang kita laksanakan, kemurnian dan ketulusan dari pelayan dan yang menerima pelayanan harus seimbang.

Larry Spears (2010), merumuskan definisi tentang servant leadership sebagai berikut.

"A new kind of leadership model...a model which puts serving others as the number one priority. Servant-leadership emphasizes increased service to others; a holistic approach to work; promotion a sense of community; and the sharing power in decision making." Spears kemudian menjabarkan satu persatu tentang apa itu "service to others, holistic approach to work, promoting a sense of community, dan sharing of power in decision making."

Service to others, maksudnya pemimpin yang melayani itu dimulai ketika mengasumsikan posisinya sebagai pelayan dalam interaksinya dengan "pengikut". Kemudian, holistic approach to work, maksudnya pemimpin yang melayani itu berpegang pada prinsip, "Pekerjaan ada untuk orang, sama dengan orang hadir untuk pekerjaan". Promoting a sense of community, maksudnya kepemimpinan yang melayani mempertanyakan kemampuan institusi yang menyediakan pelayanan bagi masyarakat, karena hanya dengan memantapkan sense of community di kalangan pengikut maka sebuah organisasi dapat sukses sesuai dengan tujuannya.

Sharing of power in decision making, maksudnya kepemimpinan yang efektif dilakukan melalui pengembangan kepemimpinan yang melayani pada orang lain.. Intinya membagi kekuasaan kepada pengikut. Struktur organisasi dalam kepemimpinan yang melayani kadang-kadang dibuat seperti "piramid terbalik", di mana karyawan, klien, dan stakeholder lainnya berada di atas, sementara pemimpinnya berada di bawah, hal ini menjadi patokan bahwa seorang pelayan/pemimpin harus menempatkan egonya dibawah sehingga mampu melakukan pemberdayaan dan menyokong talenta pengikut agar mampu mandiri di dalam Keluarga,

Masyarakat dan Perusahaan dapat berjalan hidup seimbang (life balance).

Buku Inspirasi Servant Leadership terus mengajak kita agar terus melayani dalam kehidupan sesama tanpa membedakan orang dari segi status sosial supaya nama Tuhan makin dimuliakan semua ciptaan-Nya. Kebaikan yang kita buat akan kita terima kembali tepat pada waktunya.

Buku Inspirasi Servant Leadership ini perlu dimiliki semua orang untuk dibaca dan dilaksanakan dalam menjalani hidup ini. Selamat melayani yang terbaik, mumpung masih ada kesempatan. Ayo..Mari laksanakan duluan. Salam POS

Bekasi, Kamis, 01 Maret, 2024

Penulis,

(Matdio Siahaan)

F. Glosarium

1. Attitude : Perilaku
2. Awareness : Kesadaran
3. Building community : Pembentukan Komunitas dimana orang bisa merasa aman dan terhubung dengan orang lain.
4. Build community : Membangun komunitas
5. Commitment to the growth of people : Membantu setiap orang di dalam organisasi agar bisa tumbuh, baik secara pribadi maupun

	profesional.
6. Competitif	: Mampu bersaing
7. Conceptualization	: Berhubungan dengan (berciri seperti) konsep
8. Disseminator	: Penyebar
9. Disturbance Handler	: Penghalau Gangguan
10. Domo Arigato	: Baik Terimakasih
11. Decisional Roles	: Pembuat Keputusan
12. Develop people	: Mengembangkan orang
13. Display authenticity	: Menampilkan keaslian
14. Empowerment	: Pemberdayaan
15. Empaty	: Mampu merasakan perasaan orang lain
16. Emphaty	: Memahami
17. Entrepreneurial	: Pengusaha
18. Foresight	: Kemampuan melihat masa depan
19. Figurhead	: Simbol Organisasi
20. Healing	: Tindakan penyembuhan diri
21. Humility	: Kerendahan Hati
22. Influence	: Pengaruh
23. Listening	: Mendengarkan
24. Life balance	: Hidup seimbang
25. Love	: Kasih Sayang, Cinta
26. Leadership	: Kepemimpinan
27. Leader	: Pemimpin
28. Listening,	: Mendengarkan orang lain terlebih dahulu
29. Liaison	: Penghubung
30. Monitor	: Pengawas
31. Negotiator	: Pelaku Negosiasi
32. Persuasif	: Mampu meyakinkan orang lain
33. Provide Leadership	: Memberikan Kepemimpinan

34. Power	: Otoritas
35. Prescience	: Tinjauan ke masa depan
36. Servant	: Melayani
37. Self-Interest	: Mementingkan diri sendiri
38. Stewardship	: Mengelola secara hati-hati baik orang maupun organisasi
39. Share Leadership	: Membagikan Kepemimpinan
40. Spokesperson	: Juru Bicara
41. Trust	: Kepercayaan
42. Transformational	: Transformasional / Perubahan
43. Traditional	: Kolot, Manual
44. Value people	: Menghargai orang
45. Visi	: Vision

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aidinil Zetra. *Gaya Kepemimpinan* (Bahan Bacaan Kuliah Kepemimpinan Politik).
Padang : Magister Ilmu Politik Universitas Andalas.

Hasibuan, Malayu Sayuti. 2011. *Manajemen Sumber daya Manusia*.
Edisi Revisi. Jakarta : Bumi
Aksara.

Kusnoto, H. 2001. *The Best Manajement Practice*. Jakarta: PT
Gramedia.

Kartini Kartono. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT
Raja Grafindo Perkasa

Sondang Siagian. 2003. *Menajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:
Bumi Akssara.

Siahaan Matdio, 2021. *Kerja-Kerja-Kerja Maju (123 Inspirasi Bekerja
untuk Maju)*, Cetakan Pertama : 2021, Penerbit Wage Group,
Surabaya, Jawa Timur.

Siahaan Matdio & Tambunan Dorma, 2023. *Bahagia dalam Hidup*,
Cetakan kedua 2023,
Penerbit Pena Persada Kerta Utama, Purwokerto Selatan, Kabupaten
Banyumas, Jawa Tengah.

Trompenaars, Fons dan Voerman, Ed. 2009. *Servant Leadership
Across Cultures: Harnessing the
strength of the world's most powerful leadership philosophy*. New
York: Infinite Ideas
Limited.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*
Edisi Ketiga, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Jurnal/Skripsi/Tesis :

Arni Andriyani¹, Sugeng Suroso², Ery Teguh Prasetyo³, Matdio Siahaan⁴, Ari Sulistyowati⁵ 2023. The Effect of Leadership Style and Teamwork on Employee Performance Through Whatsapp Media Usage as an Intervening Variable at PT. Air Mas Perkasa. *Review of Business Strategy* Vol. 1 No. 1, 2023 pp. 49-63,

Daun Yunani, RK (1970). *Hamba sebagai Pemimpin*. Indianapolis, IN: Greenleaf Center.

Linden, RC, Wayne, SJ, Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Kepemimpinan yang melayani: Pengembangan ukuran multidimensi dan penilaian multi-level. *Triwulanan Kepemimpinan*, 19, 161-177.

Graham, JW (1991). Kepemimpinan yang melayani dalam organisasi: Inspirasional dan moral. *Kepemimpinan Triwulanan*, 2, 105-119.

Kuhnert, KW, & Lewis, P. (1987). Kepemimpinan transaksional dan transformasional: Analisis konstruktif/perkembangan. *Tinjauan Akademi Manajemen*, 12, 648-657.

Parameshwar, S. (2005). Kepemimpinan spiritual melalui transendensi ego: Respons luar biasa terhadap keadaan yang menantang, *The Leadership Quarterly*, 16, 689-722.

Sendjaya, S. dan Sarros, J. C. 2002. Servant leadership: Its Origin, Development and Application in Organizations. *Journal Of Leadership and Organization Studies*.

Spears, Larry. 2002. Character and Servant Leadership: Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*.

Siahaan Matdio dan Neng Siti Komariah, The Influence Of The Leadership Style Of The Village Headman And The Village Apparatus Competence On The Success Of Development In Sriamur Village, Bekasi. *International Journal Of Multidisciplinary Research And Literature*. Vol. 1 NO. 2 (2022)

Sendjaya, S., & Sarros, JC (2002). Kepemimpinan yang melayani: Asal usul, pengembangan, dan penerapannya dalam organisasi. *Jurnal Studi Kepemimpinan dan Organisasi*, 9 , 57-64.

Sendjaya, S., Sarros, JC, & Santora, JC (2008). Mendefinisikan dan mengukur perilaku kepemimpinan yang melayani dalam organisasi. *Jurnal Studi Manajemen*, 45 , 402-424.

Website/Internet :

<https://www.kompas.com/tren/read/2022/12/06/183000665/alasan-di-balik-suporter-jepang-selalu-bersihkan-sampah-di-stadion?page=all>. Diakses diakses tanggal 2 Februari 2024 pkl. 5.30 Wib

Lampiran 1

SURAT KABAR

Pelita RAKYAT

Pembawa Aspirasi Rakyat

Edisi 683/Tahun XVIII/18 - 24 Desember 2023 pelitarakyat.co.id Harga Rp 15.000,- (Diluar Ongkos Kirim)

8

Nusantara

Pelita RAKYAT
Edisi 683/Tahun XVIII/
18 - 24 Desember 2023



Implementasi Servant Leadership (Dalam Keluarga- Masyarakat-Perusahaan)

Oleh: **Matteo Subaan, SE, MM, CPAN, CPA, CMA**
Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Boplanggarka Jakarta Raya
Sekarang Mahasiswa S-3 Konsentrasi Manajemen Keuangan - UNPAK Bogor, Jawa Barat

Salah satu gaya kepemimpinan adalah Servant Leadership, belakangan ini banyak diperbincangkan karena orang makin tidak punya waktu untuk peduli semaksimal dengan diri sendiri karena makin tips rusa peradaban, kebersamaan dan penghargaan.

Jika ditilik, kata leadership dan servant adalah dua kata yang bertolak belakang. Leadership berarti pemimpin dengan tujuan utama memimpin. Servant berarti pelayan yang dituntut untuk melayani. Servant Leadership adalah budaya kepemimpinan di mana pemimpin tidak angkan untuk melayani orang dalam posisi sebagai seorang pemimpin.

Apakah gaya Servant Leadership menjadi penting pada masa kini? Pemimpin adalah Pelayan tetapi pelayan belum tentu pemimpin yang tidak bisa menjadi pelayan, tidak dapat menjadi pemimpin.

Dikatakan bahwa orang makin egois dalam rumah tangga, susah berbagi perhatian, kepada pasangan, anak dan keluarga lain. Sering dijumpai dalam keluarga pilau orang tua, menuntut agar terus dilayani, padahal orang yang sebenarnya harusnya dia yang bisa tidak berkeinginan untuk mengabdikan diri sebagai pelayan.

Seorang pemimpin yang memiliki karakter servant leadership adalah ketika pemimpin lebih berfokus pada melayani orang lain daripada dirinya sendiri. Seorang pemimpin yang memiliki karakter servant leadership adalah ketika pemimpin lebih berfokus pada melayani orang lain daripada dirinya sendiri.

Seorang pemimpin yang memiliki karakter servant leadership adalah ketika pemimpin lebih berfokus pada melayani orang lain daripada dirinya sendiri.

Seorang pemimpin yang memiliki karakter servant leadership adalah ketika pemimpin lebih berfokus pada melayani orang lain daripada dirinya sendiri.

Lampiran 2



SERVANT LEADERSHIP



Narasumber : St. Matdio Siahaan, SE.,MM.,CPNNLP,CLMA
Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis – Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

**Disampaikan dalam Seminar Pemuda-Pemuda Gereja HKBP Maranatha Tambun,
Bekasi Villa Puncak Kana, Bogor**

1/20



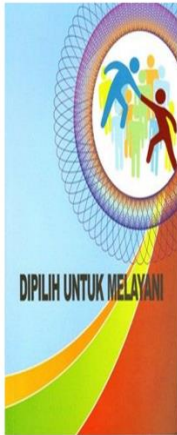
SERVANT LEADERSHIP (KEPEMIMPINAN PELAYAN)

Sebagai Kepemimpinan dalam Keluarga-Jemaat-Masyarakat



2/20

Jumat, 22 September 2023



PEMIMPIN YANG MELAYANI.

SIAPA ITU PEMIMPIN ? Pemimpin adalah orang yang memiliki kecakapan dan kelebihan di suatu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi.

4 TAHAP KEPEMIMPINAN

1. Memimpin diri sendiri
2. Memimpin orang lain
3. Memimpin Team
4. Memimpin Organisasi

MACAM-MACAM GAYA KEPEMIMPINAN

- Tipe Kepemimpinan Otokrasi atau Diktator
- Tipe Kepemimpinan Bebas
- Tipe kepemimpinan Demokratis
- Tipe kepemimpinan Paternalistik
- Tipe Kepemimpinan Kharismatik
- Tipe Kepemimpinan Militeristik

MODEL KEPEMIMPINAN YESUS

"Jika seseorang ingin menjadi yang terahulu, hendaknya dia menjadi yang yang terakhir dari semuanya dan menjadi pelayan dari semuanya (Markus 9:30-37). "Karena Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani dan memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang" (Markus 10:45)

3/20



PEMIMPIN UNTUK MELAYANI BUKAN DILAYANI

Pemimpin adalah melayani Namun melayani belum tentu memimpin Yang tidak mau melayani, tidak boleh dan tidak berhak untuk memimpin

Pemimpin adalah Pelayan.

Namun pelayan belum tentu pemimpin Yang tidak rela menjadi pelayan, Tidak layak menjadi pemimpin

KARAKTERISTIK PEMIMPIN YANG MELAYANI

Kesediaan untuk menyimak Kuat dalam empati Melakukan pemulihan pemulihan Rendah hati dan menyangkal diri Setia dan dapat dipercaya Memiliki kasih

4/20



Markus 10:

"Karena Anak Manusia juga datang bukan untuk DILAYANI, melainkan untuk MELAYANI dan untuk memberikan nyawa-Nya menjadi tebusan bagi banyak orang"



PENGALAMAN GELAP PEMIMPIN

Dijebak oleh teman Tidak di dukung Ditinggalkan (berjuang sendiri) Digoyang (Makin tinggi pohon makin kuat angin) Di Fitnah dan dihancurkan Di kudeta

BELAJAR DARI TUHAN YESUS

Akulah gembala sejati - Memimpin kawanan domba - Melindungi - Melayani - Rela berkorban - Berani membela kebenaran -

"Datanglah padaku kamu yg letih lesu dan berbeban berat maka Aku akan memberi kelegaan padamu"

5/20



NATAL menyimpan ARTI SEBUAH MELAYANI

1. MELAYANI = MENINGGALKAN ZONA NYAMAN



Lukas 2:7
"dan ia melahirkan seorang anak laki-laki, anaknya yang sulung, lalu dibungkusnya dengan lampin dan dibaringkannya di dalam palungan, karena tidak ada tempat bagi mereka di rumah penginapan."

Tuhan Yesus meninggalkan Zona Nyaman-NYA untuk melayani kita

NATAL menyimpan ARTI SEBUAH MELAYANI

2. MELAYANI = MEMULIAKAN ALLAH

Lukas 2:20

Maka kembalilah gembala-gembala itu sambil memuji dan memuliakan Allah karena segala sesuatu yang mereka dengar dan mereka lihat, semuanya sesuai dengan apa yang telah dikatakan kepada mereka. Kelahiran Yesus menarik Perhatian semua orang untuk datang melayani-NYA

NATAL menyimpan ARTI SEBUAH MELAYANI

3. MELAYANI = MEMBERI HIDUP BAGI TUHAN



Lukas 1:38

Kata Maria:
"Sesungguhnya aku ini adalah hamba Tuhan, jadilah padaku menurut perkataanmu itu." Lalu malaikat itu meninggalkan dia.
Yesus memberikan HidupNya untuk melayani Kehendak Bapa-Nya

"Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan MEMULIAKAN ALLAH

Gembala datang Memberikan Pujian,
Orang Majus datang memberikan Hartanya

Kolose 3:23 "Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia."

6/20









KEPEMIMPINAN

Siagian (1999)



7/20



MANAJEMEN

Manajemen berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi kerumitan

Tata-tertib dan konsistensi dengan menyusun rencana-rencana formal

Merancang struktur organisasi yang ketat

Memantau hasil lewat perbandingan terhadap rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

KEPEMIMPINAN

Kemampuan

Mempengaruhi

Orang Lain

Bekerja

Tujuan & Sasaran

Motivasi

Kepemimpinan sebaliknya berkaitan dengan hal-hal untuk mengatasi perubahan.

8/20

Tingkah laku pemimpin yang istimewa

Krisis Kepemimpinan

VISI

Komunikasi

VS

BURN OUT

9/20

Kepemimpinan Pelayan (servant leadership)

Memprioritaskan pelayanan

pelayanan kepada pihak lain

karyawan pelanggan masyarakat

Greenleaf, 2002

pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan dan komunitas

proses pengambilan keputusan

mengenalai kehormatan dan pentingnya nilai setiap individu

GAYA DAN FUNGSI KEPIMPINAN

Proses Mengarahkan

Posisi Otoritas

Membujuk

Bawahan

Kesediaan Menempa

Inspira & Ralat

Mempirkan model

Penetapan Sasaran

Instruksi & Dukungan

Pertanggungjawaban

Komunikasi VISI

Implikasi Kepemimpinan Locke (1997)

10/20



Tiga jenis fungsi pemimpin atau manajer (Luthans, 2006)

Fungsi Interpersonal (The Interpersonal Roles)

Sebagai Simbol Organisasi
(*Figurehead*)

Sebagai Pemimpin
(*Leader*)

Sebagai Penghubung
(*Liaison*)

Fungsi Informasional (The Informational Roles)

Sebagai Pengawas
(*Monitor*)

Sebagai Penyebar
(Disseminator)

Sebagai Juru Bicara
(Spokesperson)

Fungsi Pembuat Keputusan (The Decisional Roles)

Sebagai Pengusaha
(*Entrepreneurial*)

Sebagai Penghalau Gangguan
(*Disturbance Handler*)

Sebagai Pembagi Sumber Dana
(*Resource Allocator*)

Sebagai Pelaku Negosiasi
(*Negotiator*)

11/20



GAYA KEPEMIMPINAN PELAYAN (SERVANT LEADERSHIP)

Greenleaf pada tahun 1970

prioritas utama dan yang pertama.



Pemimpin pelayan adalah orang dengan rasa kemanusiaan yang tinggi. Bukan nasib pemimpin untuk dilayani, tetapi adalah hak istimewa untuk melayani.

TUGAS PEMIMPIN PELAYAN Jennings dan Stahl Wert (2004)



12/20



Blanchard dalam Aurora (2009) menyatakan tentang tiga aspek kepemimpinan yang melayani, yaitu:

Hati yang Melayani (Karakter Kepemimpinan)	Kepala yang Melayani (Metoda Kepemimpinan)	Tangan yang Melayani (Perilaku Kepemimpinan) Pemimpin sejati
Membangun orang	Visi yang jelas	Pemimpin tidak hanya sekedar memuaskan mereka yang dipimpinnya, tetapi sungguh-sungguh memiliki kerinduan senantiasa untuk Memuaskan Tuhan
Akuntabilitas	Aktif dan proaktif dalam mencari solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi organisasinya	Spiritual vs duniawi
Mau mendengar		Pemimpin sejati senantiasa mau belajar dan bertumbuh dalam berbagai aspek
Dapat mengendalikan ego dan kepentingan pribadinya		



Karakteristik utama yang membedakan antara kepemimpinan pelayan dengan model kepemimpinan lainnya.

keinginan untuk melayani hadir sebelum adanya keinginan untuk memimpin.

Selanjutnya mereka yang memiliki kualitas kepemimpinan akan menjadi pemimpin, sebab itulah cara yang paling efektif untuk melayani

REFLECTIONS ON LEADERSHIP

HOW ROBERT K. GREENLEAF'S THEORY OF SERVANT LEADERSHIP INFLUENCED TODAY'S TOP MANAGEMENT THINKERS



INCLUDES
ESSAYS BY
M. SCOTT PECK
AND
PETER SENGE
WITH
A FOREWORD BY
MAX DEPREE

EDITED BY
LARRY C. SPEARS

14/20



**FOKUS KEPEMIMPINAN
HARUS DIGESER
DARI PROSES DAN HASIL
MENJADI
ORANG DAN MASA DEPAN
Wong & Davey 2007**



PRIORITAS KEPEMIMPINAN PELAYAN




Pengembangan Karyawan

Penciptaan Nilai Tambah bagi Pelanggan


Terciptanya Kepuasan Pelanggan

Keberhasilan Berkesinambungan

15/20

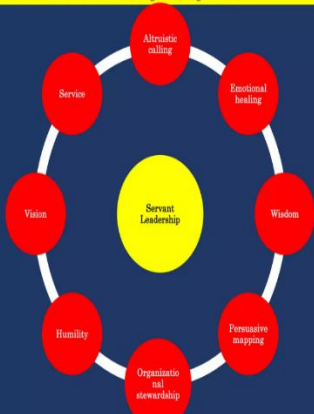
DIMENSI KEPIMPINAN PELAYAN



transformational leadership
servant leadership

Keamanan adalah pada karakteristik: vision, influence, credibility, trust, dan service

DIMENSI KEPIMPINAN PELAYAN
Barbuto dan Wheeler (2006) serta Wong dan Page (2003)



16/20





Emotional healing

menggambarkan komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk meningkatkan dan mengembalikan semangat bawahan dari trauma atau penderitaan.

Altruistic calling

menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk membuat perbedaan positif pada kehidupan, orang lain dan meletakkan, kepentingan orang lain di atas kepentingannya sendiri dan akan bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan bawahannya.




17/20



Menyampaikan pesan-pesan yang sudah terkandung dalam ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits-hadits yang berkaitan dengan kehidupan beragama.

Menyampaikan pesan-pesan yang sudah terkandung dalam ayat-ayat Al-Qur'an dan hadits-hadits yang berkaitan dengan kehidupan beragama.



18/20



KETAATAN
SEORANG
HAMBA
TUHAN



1. MENDENGAR DARI BAPA DAN MELAKUKANNYA
2. MELAKUKAN KEHENDAK BAPA DENGAN SUKACITA
3. MELAKUKAN KEHENDAK BAPA DENGAN RELA

19/20



THANK YOU!

St. Matdio Siahaan, SE.,MM.,CPNNLP.,CLMA
Dosen Fakultas Ekonomi & Bisnis - Universitas Bhayangkara
Jakarta Raya
Sekarang Mahasiswa S-3 Universitas Pakuan Bogor



20/20

BIODATA PENULIS



Aku, Bodaga Matdio Siahaan, lahir hari, Senin 13 April 1970 di Sitonggi – tonggi, Desa Sibide Timur , Kecamatan Silaen, Kabupaten Toba, Sumatera Utara. Sekarang menjadi Dosen Tetap di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Prodi Manajemen. Bapa St. Ruben Bisara Siahaan (+)/Op. Robin Doli dengan

Ibu Etti br Sitorus /Op. Robin Boru. Kami tiga orang bersaudara kandung, dua laki-laki dan satu perempuan. aku anak bungsu. Nomor 14 (empat belas) dari silsilah nenek moyang kami Ompung Somba Debata Siahaan. Istriku Bidan Dorma br Tambunan, AmKeb. Kami mempunyai Empat anak dua laki-laki dan dua perempuan. Anak pertama bernama Elisabeth Dioma br Siahaan,SP, yang kedua Yoshua Nobel Siahaan, SPi,MT yang ketiga Lusiana Kaisha br Siahaan,, yang keempat Mori Brainer Christopher Siahaan, Sedang kuliah Theologia di UKSW Salatiga, Jawa Tengah.

WORK EXPERIENCE

1 Mei 2020-31 April 2024 Ketua Badan Audit Ressort HKBP Maranatha Tambun

1 April 2016 – 31 April 2020 Ketua Koperasi CUM Anugerah Bekasi

1 April 2016 – 31 April 2020 Auditor Keuangan HKBP Distrik IX Bekasi

1 Maret 2017- 1 April 2018 Manager HRD PT. Hotmal Jaya Perkasa
2015 – 2017 Trainer di Q-One Consulting, Bekasi

01 Nop 2011 – 31 Dec 2014 Manager PPIC & Purchase Dept PT. Mesindo Putra Perkasa

01 April 2011 – Oct 2011 Manager PPIC Dept PT Priuk Perkasa Abadi

01 Oct 2010 – Maret 2011 General Manager PT Putra Alam Teknologi

01-Jul 2010 – Sept 2010 Manager PPIC Dept PT. Arlene Jaya Mandiri

01 Agt 2002 ~ Jun 2010 Manager Material Control Dept PT. Yamaha
Motor Indonesia
01 Des 2000 ~ 2002 Supervisor TPM Production, PT. Yamaha
Indonesia Motor Mfg
01 Apr 1993 ~ 1999 Staff Maintenance for Ordering Local and
Import Spare Part
01 April 1991 ~ 1993 Quality Control Operator
01 Okt 1989 ~ 1991 Production Operator

ACADEMIC BACKGROUND

POLITEKNIK GUNA KARYA INDONESIA, BEKASI (Pengantar
Akuntansi, Akuntansi Biaya, ,Analisa Laporan Keuangan)

STIE KALPATARU, BEKASI (Anggaran Perusahaan, Akuntansi
Biaya, Pasar Uang & Modal, Bank dan Lembaga Keuangan)

STIE TRI BAKTI,BEKASI (Akuntansi Manajemen, Akuntansi Biaya)

STEI INDONESIA, JAKARTA (Akuntansi Biaya, Manajemen
Keuangan, SIA)

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA (Pengantar
Manajemen, Akuntansi Manajemen, Pengantar Pajak)

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAYA, BEKASI (Manajemen
Keuangan, Akuntansi Biaya, Bank dan Lembaga Keuangan Non
Bank, Audit Sektor Publik, SDM, Audit Internal, Kebanksentralan)

Kepangkatan/Golongan : Lektor/Penata Muda Tk I, III-C

SERDOS No : 18103103603807

EDUCATION ;

2020 ~ Sekarang, Student Doctoral at Pakuan University, Bogor,
Majoring Financial Management

2006 ~ 2008 Magister Management from UBHARA JAYA, Jakarta,
Majoring Financial Management

1992 ~ 1997 STEI Indonesia Jakarta, Majoring Accounting

1986 ~ 1989 Senior High School, SMA Katolik Balige, North Sumatera

1983 – 1986 Yuniior School, SMPN Silaen
1977-1986 Elementary School, SDN Parpatihan

PENELITIAN

1. 1996, Pelaksanaan Biaya Standar untuk Pengendalian Biaya Produksi PT. Yamaha Motor di Jakarta.
2. 2008, Pengendalian Persediaan Raw Material Wire di PT. Yamaha Motor Electronics Indonesia di Bekasi
3. 2017, Ketua peneliti pada penelitian “ Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi dan Pengalaman Auditor terhadap Pertimbangan tingkat Materialitas”. Sumber Dana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. 2017, “ Analisis Penerapan *GOOD CORPORATE GOVERNANCE* terhadap Efektifitas Kinerja pada Perum BULOG”. Sumber Dana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
5. 2019, Pengaruh customer relationship management(crm) dan tarif industri jasa terhadap minat Pengguna transportasi go-jek di kota bekasi “. Sumber Dana Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Oktober 2019.
6. 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Desa, Kompetensi Aparatur Desa dan Partisipasi Masyarakat terhadap Keberhasilan Pembangunan di Desa Sriamur, Kecamatan Tambun Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat, Oktober 2020.
7. 2021. Analisis Laporan Keuangan dalam meningkatkan Kinerja Keuangan pada Koperasi Simpan Pinjam CUM Anugerah, Duren Jaya Bekasi, Maret 2021
8. 2021, Pengaruh Pemanfaatan Sampah terhadap Peningkatan Pendapatan Warga di RW.03 Harapan Baru Bekasi, Apr 2021
9. 2022, Analisis SWOT tahun 2019 sebagai pertimbangan menetapkan strategi tahun 2022-2024 pada Klinik Citra Sehat di Bekasi, 25 Mei 2022

10. 2022. Pengaruh Literasi Keuangan terhadap Minat Menabung (Studi kasus pada siswa SMP di Tambun),12 Des 2022
11. 2023 Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Hebel, April 2023.

PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT
PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT

Tahun	Jenis/Nama Kegiatan	Tempat
2016	Sosialisasi/ Penyuluhan "Upaya peningkatan Pendapatan Rumah Tangga untuk Kesejahteraan Keluarga Sakinah	Desa SRIMUKTI, Tambun - Utara, Kabupaten Bekasi, Prop. Jawa - Barat
2017	Kiat Berwirausaha; Kepemimpinan, Strategi Pemasaran, Manajemen Produksi dan Aspek Keuangan	Regional Lokal Desa SRIAMUR, Tambun Utara, Kab Bekasi, Jawa Barat
2017	Pelatihan Remaja Berprestasi dan Mandiri Mengelola uang	Graha Pbtu 9 Serhubungan Puncak Bogor, Sabtu, 09 Sep 2017.
2017	Pelatihan Mengatasi Kenakalan Remaja	Villa Java, Puncak Bogor, 08 Juli 2017
2017	Sosialisasi TEAM WORK Pekerja	Hotel Amarossa, Bekasi, 22 Jan 2017
2018	Seminar Menjadi Murid Sejati	Villa Java, Puncak Bogor, 30 Juni 2018
2018	Pelatihan Penyusun Laporan Keuangan, Perpajakan, dan Manajemen Koperasi	Koperasi Pengayoman Pegawai Kantor Imigrasi kelas I Bogor, 9 Nop 2018
2019	KKN Tematik, KalBar, Merajut Nusantara 2, Sambas	L2 Dikti, 11-24 Maret 2019
2019	Pengembangan Hasil Olah Petai asli Desa Lumbang, Sambas, Kalimantan Barat	Sambas, Pontianak, Kal Bar, 18 Maret 2019

2019	Pengembangan dan Media Promosi Produk Tenun Sambas	Desa Sumber Harapan, Sambas.19 Maret 2019
2019	Peningkatan Produktifitas Publikasi Dosen melalui Pelatihan dan Pendampingan Penulisan Manuskrip Karya Ilmiah	Ubhara Jaya , 07 Juni 2019
2019	Sosialisasi Manajemen Safety dan Resiko	P.T Aryos Logistik,16 Maret 2019
2019	Sosialisasi Kiat Berwirausaha untuk meningkatkan Penghasilan Keluarga	Desa Sumber Jaya, Tambun Selatan, Bekasi. 15 Oktober 2019
2020	Sosialisasi membuat laporan keuangan dan kiat kewirausahaan dibidang ekonomi kreatif dengan melihat peluang usaha	Kelurahan Jatikramat, Kec. Jati Asih, Bekasi. 22 Februari 2020
2020	Sosialisasi Kiat Penanaman dan Pemasaran Hidroponik untuk meningkatkan pendapatan keluarga di wilayah kel. Teluk pucung, Kec Bekasi Utara, Kota Bekasi	Kelurahan Teluk Pucung, Bekasi Utara, Juli 2020
2021	Pelatihan Pajak E-Filing untuk Pelaporan Pajak PPh21 bagi Masyarakat RT.07/RW.05 Kel Bahagia, Kec Babelan, Bekasi, Jawa Barat.	Kel Bahagia, Babelan Bekasi , Maret 2021
2021	Edukasi Pembukuan bisnis UMKM bagi Masyarakat RT014/RW.06 Desa Babelan Kota	Babelan Kota, 27 Maret 2021
2022	Sosialisasi Masyarakat dalam meningkatkan Niat Kewirausahaan pada masa Pandemi Covid-19 di Desa	Desa Mekarsari, Tambun Selatan, pada tanggal 7 Desember 2020

	Mekarsari, Kec Tambun Selatan, Kab Bekasi	
2021	Pelatihan Kewirausahaan dan Laporan Keuangan untuk meningkatkan Kesejahteraan Keluarga RT.02/RW.03 Harapan Baru, Bekasi Utara	Harapan Baru, Bekasi. April 2021
2022	Pelatihan Pembuatan Laporan Keuangan UKM di RW.020 Sumber Jaya Tambun Selatan	Desa Sumber Jaya Tambun Selatan, 10 Februari 2022
2022	Penyuluhan dan Pelatihan Penerapan Pelaporan Keuangan di PT. Pelita Rakyat Group, Bekasi	PT. Pelita Rakyat Group. 18 Juni 2022
2022	Sosialisasi Pencegahan Penyebaran Varian baru Omicron XBB, Covid-19 kepada Masyarakat di RW.022 Sumber Jaya, Tambun Selatan, Bekasi	RW.020 Sumber Jaya Tambun Selatan, Bekasi. 19 Desember 2022
2023	Penyuluhan Keuangan dan Akuntansi Dasar bagi guru Yayasan Pendidikan Islam Sabiilul Muhtadiin, Babelan, Kabupaten Bekasi.	Yayasan Pendidikan Islam Sabiilul Muhtadiin, 11 Maret 2023
2023	Sosialisasi Literasi Keuangan untuk menumbuhkan semangat menabung di sekolah Bintang Timur Bekasi	SMP Bintang Timur Bekasi, 11 Mei 2023
2023	Trik Motivasi Kerja bagi Pekerja Bidang Keuangan	Kantor Pusat PERKOPPI, 24 Nopember 2023

BUKU

1. Modul Kuliah ; Bank dan Lembaga Keuangan Non Bank , ISBN : 978-602-61345-0-9,Penerbit Cano Print, Depok 2016
2. Buku Praktikum Akuntansi Biaya, ISBN:978-602-6802-95-8, cetakan Pertama, September 2017, Penerbit Wade Group,Anggota IKAPI 182/JTI/2017.
3. Buku Praktikum Akuntansi Manajemen, ISBN:978-602-5498-12-1, cetakan Pertama, Nopember 2017, Penerbit Wade Group,Anggota IKAPI 182/JTI/2017.
4. Buku Semangat Publikasi dalam membangun Peradaban Negeri, 2017,ISBN : 978-602-6802-63-7,Penerbit Wade Group, Surabaya.
5. Buku 7MUTIHA NA ARGA,Ed.1 Cet.1, Agustus 2019,ISBN :978-602-1288-45-0,Penerbit Raja Grafindo Persada, Anggota IKAPI, Depok.
6. Buku Kerja-Kerja-Kerja Maju,cetakan I,Maret 2021,ISBN:978-623-7548-62-1,Penerbit Wade Group, Anggota IKAPI : 182/JTI/2017.
7. Buku Ajar Analisis Laporan Keuangan, Cetakan I, Mei 2021, ISBN : 978-623-7940-65-4, Penerbit CV. Jariah Publishing Intermedia.
8. Buku Monograf Fenomena Gojek,cetakan I, 2022, ISBN : 978-623-315-996-8,Penerbit CV.Pena Persada, Anggota IKAPI : 178/JTE/2019
9. Buku Pengantar Manajemen Keuangan, cetakan II, Februari 2023. ISBN : 978-623-455-800-5, Penerbit CV.Pena Persada, Anggota IKAPI : 178/JTE/2019
10. Buku Bahagia dalam Hidup, Cetakan I, April 2023 ISBN : 978-623-455-011-5, Penerbit CV.Pena Persada, Anggota IKAPI : 178/JTE/2019

HAK KEKAYAAN INTELEKTUAL

1. No. 000127246, Modul Kuliah Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya
2. No.000127443, Praktikum Akuntansi Biaya
3. No.000299294 Praktikum Akuntansi Manajemen
4. No.000296720 Buku 7 Mutiha Na Arga (7 Pedoman Hidup)
5. No.000299293 Buku Ajar Analisis Laporan Keuangan
6. No.000338754 Buku Kerja Kerja Kerja Maju

JURNAL NASIONAL

Evaluation of Internal Control to Salary in PT. X at Bekasi, 2020, KIA VII, UBJ

Meningkatkan Daya Saing Sektor Riel Di Era Masyarakat Ekonomi Asean

Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen 16 (2), 275-286

Diseminasi Teknologi Produksi Site Sambas Di Desa Lumbang
Jurnal Abdimas (Pengabdian Kepada Masyarakat) Ubj 2 (2)

Analisis Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Peningkatan Penjualan Tiket Pada PT. XYZ Tours & Travel”
MPU PROCURATIO 1 (1 April), 32-39

Penerapan Penghitungan Pajak Dan Pencatatan Serta Pelaporan Pajak Bumi Dan Bangunan Apartemen X

Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT 3 (1), 121-134

Peran Akuntan Dalam Mewujudkan Sustainable Development Goals Di Era Ekonomi Digital Pada KIA-V
Konfrensi Ilmia Akuntansi - V

Effect Of Company Size, Profitability And Solvability Of Delay Audit SRA Matdio Siahaan

International Journal Of Scientific Research In Science And Technology

Kewirausahaan Ekonomi Kreatif Dongkrak Kesejahteraan Keluarga, Matdio Siahaan, S.E., M.M, Ridwan Anwar, S.E., M.M, Indra Lubis, S.H. Surat Kabar Amunisi, Siup Nomor ; 03452-03/Pk/1.824.271

Strategi Pembangunan Ekonomi Dengan Modernisasi Pertanian Dan Industrialisasi

Semangat Publikasi Dalam Membangun Peradaban Negeri 1 (Wade), 202-226 (25)

Innovasi Teknologi Dan Kewirausahaan Dalam Memperkuat Daya Saing Bangsa

Seminar Multi Displin Ilmu

Meningkatkan Daya Saing Bangsa Melalui Pendidikan Kreatif Pusat Kajian Ilmu Ekonomi (PUSKANOMI)

ARTIKEL

Mengelolah Uang Dalam Keluarga

Uruslah Keluargamu

Hantu Uang

Planning Is Priority

Hidup Humble Walaupun Banyak Uang

Menerima Gaji Atau Menggaji Diri Sendiri

Sampah Bekas Bernilai Uang

Persiapan Keuangan Dimasa Tua Untuk Hidup Bahagia

TRAINING

Training Auditor Internal of ISO – 9001 from AIM Consultant on 11-12 Jul 2002

Training Auditor Internal of ISO – 14001-2004 by Inhouse PT. YEID

Training TPM and 5S of YIMS PT. YIMM

Training “ Train the Trainers “ of J. Ravianto & Associates on 23-24 Jun 2001

Training “ Supervisory Management “ of Matsushita GEF (YPMG) on 12,13 & 20 Oct 2001

Training “ Management P2K3 “ of Depnaker Jakarta Timur

Training Born To Win pada Lembaga Motivasi & Pendidikan Indonesia on 31 Jan – 1 Feb 2004

Training Assuransi 2018 di UKRIDA Jakarta.

Training Audit Internal SPMI 2018 di UBJ Bekasi

TEMA TRAINER

Production Plan & Inventory Control

Warehouse Management.

Impletansi 5S & Safety, TPM, ISO

Management Procurement

Coach and Consulting Man Power

Basic Leadership Skill

Cerdas Mengelola Uang

Statistic Process Control to Reduce Cost

Mengelola Uang Masa Muda

Manajemen Keuangan Klinik

Servant Leadership di Rumah-Gereja-Masyarakat

NARA SUMBER

2019 Mengolah data penelitian dengan SPSS dan ANALISIS JALUR, IAIS Sambas

2019 Teknik Penulisan Jurnal di ATAKI

2019 Digitalisasi Keahlian dengan Penulisan Laporan di Adhi Karya.

2019 Pengendalian Pemeriksaan Mutu Pekerjaan Konstruksi di Adhi Karya

2021 Perencanaan Keuangan Masa Muda, 7 Agustus 2021, Gereja HKBP Maranatha Tambun.

2022, Manajemen Keuangan Pelita Rayat Group, Bekasi

2022, Suka Uang jangan Cinta Uang, Gereja HKBP Maranatha Tambun

2023, Servant Leadership dalam Seminar Pemuda Gereja HKBP Maranatha Tambun di Villa Kana

ORGANISASI

1. Anggota ISEI No. 0021-020453
2. Anggota Madya IAI No. 22.008897
3. Anggota ADI No. 0103799
4. Anggota FAME No. FMA-00098

Terimakasih,

Salam POS.

Bekasi, 1 Maret 2024

Penulis,

(St. Matdio Siahaan,SE.,MM,CP.NNLP.CLMA)