

KEPEMIMPINAN PELAYANAN ROBERT K. GREENLEAF SEBAGAI PENDEKATAN BERKELANJUTAN DALAM MANAJEMEN ORGANISASI

Irega Gelly Gera¹
irega.gelly.gera@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mendalami secara holistik, kepemimpinan pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai pendekatan berkelanjutan dalam manajemen organisasi. Metode yang dipakai dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan menerapkan model literature review. Kepemimpinan Pelayanan (servant Leadership) merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang berawal dari perasaan dari dalam hati untuk melayani melayani orang lain, sehingga fokus kepemimpinan ini yakni melayani kebutuhan bawahan, mendengarkan mereka, dan memberikan dukungan serta arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan Bersama.. Konstruksi Kepemimpinan Pelayanan terdiri dari kasih sayang, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, kepercayaan. Dimensi kepemimpinan pelayanan terdiri dari tindakan, empati, bijaksana, mencari solusi, tumbuh, berjiwa social, visioner, melayani. Kaitan antara kepemimpinan pelayanan (servant leadership) dan manajemen organisasi diantaranya adalah, kepemimpinan pelayanan merupakan salah satu pendekatan kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks manajemen organisasi. kepemimpinan pelayanan (servant leadership) dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang sehat, Kepepmimpinan pelayanan dapat membantu menciptakan organisasi yang lebih kuat dengan pemimpin yang berkualitas di semua tingkatan. Kepemimpinan pelayanan Ini dapat membantu menciptakan lingkungan di mana pelayanan, kepedulian terhadap anggota tim, dan pengembangan kepemimpinan menjadi bagian integral dari budaya organisasi

Kata Kunci: Kepemimpinan Pelayanan, Manajemen, Organisasi

A. Pendahuluan

Dalam konteks bisnis dan manajemen, kepemimpinan telah lama diakui sebagai salah satu bentuk dalam pendekatan manajemen yang

¹ STAI Tanbihul Ghofilin

membentuk arah, budaya, dan kinerja organisasi. Namun, seiring dengan perkembangan dinamika bisnis dan pergeseran nilai-nilai sosial, konsep kepemimpinan pun terus berkembang. Salah satu pendekatan yang semakin menarik perhatian adalah kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*). Kepemimpinan pelayanan mengusulkan bahwa pemimpin sejati adalah pelayan terlebih dahulu, dengan fokus pada melayani kebutuhan bawahannya untuk mencapai kinerja dan tujuan organisasi². Salah satu tokoh yang sangat berpengaruh dalam mengembangkan konsep ini adalah Robert K. Greenleaf. Robert K. Greenleaf (1904–1990) adalah seorang peneliti, penulis, dan konsultan manajemen yang memperkenalkan konsep kepemimpinan pelayanan dalam makalahnya yang terkenal, "*The Servant as Leader*," yang diterbitkan pada tahun 1970³. Konsep ini berakar dalam gagasan bahwa pemimpin yang melayani dengan ketulusan dan memberdayakan anggota timnya akan membawa dampak positif pada budaya organisasi, kepuasan karyawan, inovasi, dan akhirnya, kinerja berkelanjutan. Dalam pandangan Greenleaf, kepemimpinan pelayanan bukan sekadar pendekatan manajemen, tetapi juga suatu filosofi hidup yang mendorong pemimpin untuk memprioritaskan kepentingan dan perkembangan bawahannya⁴.

Namun, sementara konsep kepemimpinan pelayanan telah mendapatkan pengakuan luas dan bahkan diterapkan di beberapa organisasi yang progresif, masih terdapat tantangan dalam mengintegrasikan konsep ini secara efektif dalam berbagai konteks manajemen organisasi. Dalam penerapannya kepemimpinan pelayanan mengharuskan seorang Pemimpin yang baik harusnya dapat mengayomi anggotanya, menampung pendapat,

² I Komang & Ida, *Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017. hal. 3227

³ Arif & Rusdin, *Servant Leadership And Organizational Performance Systematic Literature Review Study*, AdBispreneur : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.7, No. 1, 2022, hal. 30

⁴ Bernard & Novia, *Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat*. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3, 2021,hal.306

dan menjadi panutan. Pemimpin harus memiliki keadilan terhadap para anggotanya dan tidak mengistimewakan salah satu anggota. Sedangkan fakta dilapangan memperlihatkan jika masih banyak pemimpin dalam mengambil keputusan organisasi lebih mementingkan ego sendiri dibanding pendapat dari para anggota untuk menyelesaikan masalah⁵.

Selain itu, seiring dengan semakin kompleksnya lingkungan bisnis global, muncul pertanyaan tentang keberlanjutan dari pendekatan ini. Dalam era ketidakpastian, apakah kepemimpinan pelayanan Robert K. Greenleaf dapat dianggap sebagai pendekatan yang berkelanjutan dalam manajemen organisasi?. Salah satu tantangan yang muncul adalah bagaimana mengoperasionalkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayanan dalam struktur organisasi yang mungkin telah lama mengedepankan model kepemimpinan tradisional. Kepemimpinan bukan hanya tentang jabatan saja, melainkan juga mengenai kepribadian baik yang dimiliki oleh seorang pemimpin.

Secara umum kepemimpinan ialah kesiapan dan kemampuan yang dimiliki untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, mengarahkan, menuntun dan bila perlu memaksa kelompok maupun perseorangan agar menerima pengaruh tersebut untuk berbuat sesuatu yang dapat membantu terwujudnya kepentingan bersama⁶. Namun demikian terdapat beberapa kekeliruan yang tidak disadari oleh pemimpin, sehingga membuat dinamika organisasi stagnan (berjalan di tempat). Hal ini ditandai dengan adanya fenomena produktivitas menurun, kinerja menurun, bekerja tidak maksimal,

⁵ Puja & Abdurrohman, *Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Servant Leadership pada Ketua Organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang*, PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi Vol. 3, 2021, hal. 312

⁶ Nur dkk, *Implementasi Servant Leadership Pada Organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia Kabupaten Sidoarjo (Studi Kasus Pada Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) Kabupaten Sidoarjo)*, JURNAL JAEMB Vol 2 No. 2 ,2022, hal 230

kurang berkembang dan tidak mencapai tujuannya. Kekeliruan yang dimaksud seperti memiliki sikap kurang rendah hati, berpikir secara emosional, menghindari konflik, mengerjakan hal yang tidak penting. Hal demikian bertentangan dengan karakter pemimpin yang memiliki sikap Kepemimpinan Pelayanan⁷.

Kondisi ini diperparah berdasarkan penelitian oleh Wike Santa yang menemukan adanya kecenderungan menurunnya kepercayaan pengikut kepada para pemimpinnya atau krisis kepercayaan karyawan terhadap para pemimpinnya⁸. Hal ini dikarenakan para pemimpin seharusnya menjadi teladan bagi para pengikut, akan tetapi, pada kenyataannya tidak semua pemimpin mampu menjadi teladan bagi para pengikutnya. Terkadang pemimpin bahkan memberikan contoh yang kurang baik pada karyawannya seperti bermalas-malasan, mangkir pada saat jam kerja, atau melanggar aturan sehingga dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi untuk meniru perilaku pemimpinnya. Masalah kepemimpinan di atas akan sangat berdampak pada penyelesaian pekerjaan dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga pelaksanaan manajemen menjadi kurang efektif dikarenakan kesalahan dalam pendekatan dalam model kepemimpinan.

Integrasi konsep kepemimpinan pelayanan dapat menimbulkan perubahan budaya organisasi, restrukturisasi kebijakan kepemimpinan, serta pengembangan keterampilan kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan. Selain itu, dalam konteks global dan beragamnya anggota tim, pertanyaan tentang relevansi budaya dan nilai-nilai yang mendasari kepemimpinan pelayanan juga menjadi esensial. Selain tantangan penerapan, konsep kepemimpinan pelayanan juga perlu dilihat dari perspektif keberlanjutan

⁷ Arief & Rusdin,..... hal. 31

⁸ Wike & Meily, *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior*, Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2, 2012, hal.190

jangka panjang. Bagaimana konsep ini dapat membantu organisasi mengatasi tantangan dan kesempatan dalam era transformasi digital, mengelola keragaman dalam lingkungan kerja? Berdasarkan riset oleh Steven Eka menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan ialah penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi dan banyak hasil positif yang muncul dari gaya kepemimpinan seperti pada prestasi kinerja karyawan yang mempengaruhi terhadap motivasi kinerja karyawannya⁹.

Mengingat begitu pentingnya gaya kepemimpinan dalam keberlangsungan kemajuan atau kemunduran dari manajemen organisasi, oleh karena itu, peneliti tertarik untuk menulis penelitian dengan judul Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf Sebagai Pendekatan Berkelanjutan Dalam Manajemen Organisasi. tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendalaminya secara holistik, menganalisis implikasi, tantangan, dan peluang dalam menerapkan kepemimpinan pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai pendekatan berkelanjutan dalam manajemen organisasi. Penelitian ini juga akan menyelidiki dampak jangka panjang dari kepemimpinan pelayanan terhadap kinerja organisasi dan kesejahteraan karyawan serta relevansinya dalam menghadapi perubahan yang terus berlangsung di dunia bisnis saat ini. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep ini, kita dapat membuka wawasan baru mengenai cara-cara untuk menciptakan budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan.

Metode yang dipakai dalam penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif serta menerapkan model *literature review* yakni dengan melakukan tinjauan pustaka secara umum dari berbagai jurnal maupun berita yang memuat tentang kepemimpinan pelayanan.

⁹ Stephen Eka, *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto*, AGORA Vol. 4, No. 1, 2016, hal 645

B. Pembahasan

1. Konsep Kepemimpinan Pelayanan

Kepemimpinan Pelayanan (*servant Leadership*) merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, atau menjadi pihak pertama yang melayani serta memiliki prioritas utama untuk memberikan pelayanan terhadap orang lain¹⁰. Gaya kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) merupakan gaya kepemimpinan baru yang memiliki antusias kepada sikap memberikan pelayanan kepada orang lain. Pemberian pelayanan tersebut dilakukan dengan bersinergi bersama pegawai, kemudian rasa kebersamaan diperkenalkan kepada pegawai sehingga dapat saling berbagi ketika terjadi pengambilan keputusan dalam suatu organisasi¹¹.

Kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) memiliki keunikan tersendiri dan menjadi pembeda dengan jenis kepemimpinan yang lainnya. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* dalam organisasinya memberikan ruang terbuka bagi para anggotanya untuk berpartisipasi dalam sebuah program kerja melalui ide dan kreativitas yang dimiliki oleh para anggota organisasi tersebut¹². Kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) hadir dengan membawa konsep yang berbeda dengan konsep-konsep yang lebih manusiawi dan lebih realistis untuk diaplikasikan dalam perkembangan organisasi di zaman sekarang ini. Dengan kepemimpinan pelayanan (*ervant Leadership* yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya sebaliknya dengan kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya¹³.

Kepemimpinan pelayan adalah sebuah konsep mengenai gaya/cara

¹⁰ Tri Wulida dkk. *Implementasi Servant Leadership Serta Dampaknya Terhadap Sikap Kerja Karyawan*, NIAGAWAN Vol 9 No 2 Juli 2020, hal. 145

¹¹ Kamanjaya dkk, *Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar)*, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume.06.No.07. 2017 hal. 2735

¹² Puja & Abdurrohimi..... 313

¹³ Bernard & Novia 307

memimpin yang sangat baik/tepat untuk diterapkan dalam lingkungan pekerjaan. Timbulnya konsep ini disebabkan oleh terjadinya perubahan paradigma dalam konsep kepemimpinan. Dari paradigma lama yang memandang pekerja hanya sebagai salah satu faktor produksi saja, meriladi suatu paradigma baru yang menganggap pekerja sebagai suatu aset utama dalam suatu perusahaan atau lembaga. Pekerja harus dipandang sebagai suatu pribadi yang utuh, yang memiliki perasaan, keinginan, kemampuan, harga diri dan hak untuk mendapatkan kesejahteraan dan kebahagiaan hidup. Jadi seseorang yang ingin menjadi pemimpin pelayan haruslah mengubah paradigmanya terlebih dahulu¹⁴.

2. Konstruksi Kepemimpinan Pelayanan

Sementara itu, konstruksi Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) menurut Meily, Yanuar, yaitu terdiri dari¹⁵:

a. Kasih Sayang (*Love*)

Karakteristik pertama dalam servant leadership adalah kepemimpinan yang mengasahi berdasarkan kasih sayang. Kasih sayang (*love*) mengacu pada bahasa Yunani yaitu cinta moral (*agapao love*). Cinta berarti melakukan hal benar pada waktu yang tepat untuk alasan yang benar¹⁶. Kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) harus memiliki kepedulian pada anggota tim kerja, sehingga tim kerja merasa penting dan diperlukan dalam kelangsungan organisasi. Anggota tim kerja harus diberikan pelayanan yang baik berupa kepedulian dan rasa mengasahi (kasih sayang) untuk mendorong kinerja dan efektivitas yang lebih besar. Tim kerja merupakan follower yang sama-sama membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

¹⁴ Harnida W, *Persepsi Servant Leadership Perguruan Tinggi Di Kota Palu*, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1, 2018, hal. 088

¹⁵ Meily & Yanuar, *Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang Organisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha)* Jurnal Manajemen, Vol 12, No.1 2012. Hal. 38

¹⁶ Suryanti, *Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi)*, JMPIS Volume 2, no.2, 2021 hal 1005

b. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari *follower*¹⁷. Kepemimpinan Pelayanan (*Servant Leadership*) dengan efektif harus melibatkan follower di setiap kegiatan organisasi, dan menghargai kesetaraan. Melatih dan mendidik pengganti (*follower*) juga merupakan kewajiban seorang *servant leaders* dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya.

c. Visi (*Vision*)

Visi merupakan arah ke mana organisasi dan orang-orang yang dipimpin akan dibawa oleh seorang pemimpin¹⁸. Visi ibarat seorang nakhoda yang harus menentukan ke arah mana kapal dengan penumpangnya akan diarahkan. Semua awak kapal menjalankan tugasnya masing-masing, tetapi hanya nakhoda yang menentukan arah kapal untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Visi ditandai oleh keterbukaan, layanan, meningkatkan produktivitas individu/tim, nilai-nilai pribadi dan kinerja organisasi. Dengan kata lain, ketika nilai-nilai pribadi yang terkait dengan *servant leaders* dicirikan oleh visi, maka kinerja tim dapat ditingkatkan.

d. Kerendahan hati (*Humility*)

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang menjaga kerendahan hati dengan menunjukkan rasa hormat terhadap pegawai serta mengakui kontribusi pegawai terhadap tim. Pengakuan dari pemimpin membuat *follower* merasa dihargai seolah karyanya atau sesuatu yang dilakukan oleh *follower* tersebut mendapatkan apresiasi dari pemimpinnya. Hal ini dapat semakin memicu peningkatan produktivitas pada *follower*.

e. Kepercayaan (*Trust*)

Menjadi pemimpin merupakan kepercayaan dari Tuhan Yang Maha

¹⁷ Wike & Meily, *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior* Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2, 2012, hal 192-193.

¹⁸ Mira, & Margaretha, *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior*. Jurnal Manajemen, Vol.1, 2016, hal. 189.

Esa melalui organisasi atau pemerintah untuk memimpin *follower*. *Servant Leadership* adalah orang-orang pilihan di antara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan *servant leaders* tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin. Maka kepercayaan yang diterimanya harus dijaga dan dipelihara dengan membuktikan melalui tindakan nyata melayani follower dan menghindari hal-hal yang membuat orang kehilangan kepercayaan kepadanya.

3. Dimensi Kepemimpinan Pelayanan

Terdapat beberapa dimensi dari kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) menurut Handoyo¹⁹ yaitu :

a. Tindakan (*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.

b. Empati (*Emotional healing*)

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

c. Bijaksana (*Wisdom*)

Menggambarkan pemimpin yang mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya, sehingga memahami situasi dan memahami implikasi dari situasi tersebut.

d. Mencari solusi (*Persuasive mapping*)

Menggambarkan sejauh mana pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan dan mengonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

¹⁹ Handoyo. *Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan Di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi* Makara, Sosial Humaniora, Vol. 14, No. 2 2010. Hal. 133

e. Tumbuh (*Organizational stewardship*)

Menggambarkan sejauh mana pemimpin menyiapkan organisasi untuk membuat kontribusi positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas dan mendorong pendidikan tinggi sebagai satu komunitas.

f. Berjiwa Sosial (*Humility*)

Menggambarkan kerendahan hati pemimpin, serta menempatkan dan menghargai prestasi orang lain lebih daripada prestasi sendiri.

g. Visioner (*Vision*)

Menggambarkan sejauh mana pemimpin mencari komitmen semua anggota organisasi terhadap visi bersama dengan mengajak anggota untuk menentukan arah masa depan organisasi dan menuliskan visi bersama.

h. Melayani (*Service*)

Menggambarkan sejauh mana pelayanan dipandang sebagai inti dari kepemimpinan dan pemimpin menunjukkan perilaku pelayannya kepada bawahan. Maka *Servant Leadership* dapat dipahami sebagai konsep kepemimpinan yang menekankan pada peran pemimpin sebagai pelayan bagi bawahan atau pegawainya. Pemimpin sebagai pelayan ditunjukkan dengan berbagai perilakunya seperti berupaya membangun komitmen serta kualitas kinerja pegawai.

4. Kepemimpinan Pelayanan dan Manajemen Organisasi

Kepemimpinan pelayanan (*Servant leadership*) adalah suatu pendekatan kepemimpinan yang menekankan pada pelayanan dan pengabdian terhadap bawahan atau anggota tim sebagai prioritas utama. Prinsip dasar dari *servant leadership* adalah bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang berusaha untuk membantu orang lain tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi mereka. Kepemimpinan seperti ini fokus pada melayani kebutuhan bawahan, mendengarkan mereka, dan memberikan dukungan serta arahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan bersama. Kaitan antara kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) dan manajemen organisasi diantaranya adalah, Kepemimpinan

pelayanan (*servant leadership*) adalah salah satu pendekatan kepemimpinan yang dapat diterapkan dalam konteks manajemen organisasi. Pemimpin yang menganut *servant leadership* berusaha untuk menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada pelayanan, empati, dan perhatian terhadap kebutuhan anggota organisasi.

Kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) dapat membantu menciptakan budaya organisasi yang sehat, di mana anggota tim merasa dihargai, didengar, dan didukung. Ini dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, dan keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi. Kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) mengedepankan kolaborasi dan kerja tim. Pemimpin yang mengutamakan pelayanan akan lebih cenderung untuk memfasilitasi kerjasama antaranggota tim dan menghilangkan hambatan yang menghambat kerja sama yang efektif.

Salah satu aspek penting dari kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) adalah pengembangan kepemimpinan di semua tingkatan organisasi. Ini berarti bahwa tidak hanya pemimpin tingkat atas yang mempraktikkan kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*), tetapi juga pemimpin di tingkatan bawah. Ini dapat membantu menciptakan organisasi yang lebih kuat dengan pemimpin yang berkualitas di semua tingkatan. *Servant leadership* mendorong pemimpin untuk mendengarkan pandangan dan masukan dari anggota tim sebelum mengambil keputusan. Ini dapat mengarah pada pengambilan keputusan yang lebih bijaksana dan berkelanjutan, karena berdasarkan pemahaman yang lebih baik tentang situasi dan kebutuhan. Dalam rangka mengintegrasikan Pemimpin yang menganut *servant leadership* berusaha untuk menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada pelayanan, empati, dan perhatian terhadap kebutuhan anggota organisasi kepemimpinan pelayanan (*servant leadership*) ke dalam manajemen organisasi, penting bagi pemimpin dan manajer untuk mengadopsi nilai-nilai dan prinsip-prinsip *servant leadership* dalam setiap aspek operasional organisasi. Ini dapat membantu menciptakan lingkungan di mana pelayanan, kepedulian terhadap anggota

tim, dan pengembangan kepemimpinan menjadi bagian integral dari budaya organisasi

C. Penutup

Kepemimpinan pelayanan (servant leadership) adalah pendekatan kepemimpinan yang menekankan pelayanan, empati, dan pengabdian terhadap bawahan atau anggota tim sebagai prioritas utama. Kepemimpinan pelayanan berfokus pada membantu orang lain tumbuh, berkembang, dan mencapai potensi mereka. Dalam konteks manajemen organisasi, kepemimpinan pelayanan memiliki peran penting dalam membentuk budaya, kinerja, dan tujuan organisasi. Pendekatan ini berkontribusi pada penciptaan budaya organisasi yang sehat, meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan, serta mendorong kolaborasi dan pengembangan kepemimpinan di semua tingkatan organisasi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang konsep kepemimpinan pelayanan, kita dapat menciptakan budaya organisasi yang inklusif, kolaboratif, dan berkelanjutan, yang dapat membantu organisasi menghadapi tantangan dan kesempatan dalam dunia bisnis yang terus berubah

DAFTAR PUSTAKA

- Arif P & Rusdin T, 2022, “*Servant Leadership And Organizational Performance Systematic Literature Review Study*”, AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan Vol.7, No. 1.
- Bernard E & Novia N, 2021, “*Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat*”. ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 24 No. 3.
- Handoyo S. 2010, “*Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan Di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi*” Makara, Sosial Humaniora, Vol. 14, No. 2
- Harnida W, 2018, “*Persepsi Servant Leadership Perguruan Tinggi Di Kota Palu*”, Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako Vol. 4, No. 1.
- I Komang H & Ida BK, 2017, “*Pengaruh Servant Leadership Dan Trust In Leadership Terhadap Organizational Citizenship Behaviour*”, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6.
- Kamanjaya I, Supartha W, Dewi I, 2017, “*Servant Leadership Terhadap*

- Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar)*”, E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Volume 06.No.07.
- Meily M & Yanuar AP, 2012, “*Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang Organisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha)*” Jurnal Manajemen, Vol 12, No.1.
- Mira, SW & Margaretha M, 2016. “*Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi dan Organization Citizenship Behavior*”. Jurnal Manajemen, Vol.1
- Nur A, Egalita D, Nilma F, 2022, “*Implementasi Servant Leadership Pada Organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia Kabupaten Sidoarjo (Studi Kasus Pada Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) Kabupaten Sidoarjo)*”, JURNAL JAEMB Vol 2 No. 2 ,
- Puja BS & Abdurrohim, 2021, “*Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Servant Leadership pada Ketua Organisasi di Universitas Islam Sultan Agung Semarang*”, PSISULA : Prosiding Berkala Psikologi Vol. 3.
- Suryanti, 2021, “*Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi)*”, JMPIS Volume 2, No.2
- Stephen Eka, 2016 *Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Daun Kencana Sakti Mojokerto*”, AGORA Vol. 4, No. 1.
- Tri W, Arina K, Cahyo WS. 2020, “*Implementasi Servant Leadership Serta Dampaknya Terhadap Sikap Kerja Karyawan*”, NIAGAWAN Vol. 9 No. 2.
- Wike SM & Meily M, 2012, “*Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior*” Jurnal Manajemen, Vol.11, No.2.