

Sosialisasi Berorganisasi Dengan Mengadopsi Gaya Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

by Grace Maria Fitricia

Submission date: 25-Jun-2024 01:47PM (UTC+0700)

Submission ID: 2408330144

File name: sosialisasi_berorganisasi_dengan_kepemimpinan_servant.doc (400.5K)

Word count: 3687

Character count: 24935



Sosialisasi Berorganisasi Dengan Mengadopsi Gaya Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Grace Maria Fitricia, Faizal Rizki¹²Yuttama, Iin Dyah Indrawati
Program Studi S1 Manajemen, Universitas Harapan Bangsa

Alamat : Jl. Raden Patah No.100, Kedunglongsir, Ledug, Kec. Kembaran, Kabupaten Banyumas,
Jawa Tengah 53182

Email korespondensi : gracemaria@uhb.ac.id

Article History:

Received: Mei 30, 2024

Accepted: Juni 25, 2024

Published: Juni 30, 2024

Keywords: *servant leadership, organization, empowerment*

Abstract. *People in organization surely will face the dynamics of relationship between the member of organizations and need a good interpersonal and good communication between each member to work together, make a teamwork for running the work programs in each of team or division existing in organization. Good communication built can't be separated from the leadership style of the leaders in organization. The leaders have to apply the effective leadership approach to communicate the vision and mission which will be achieved by organization, delegating task, teamwork with members and empower the organizational members. Servant leadership style is a leadership approach that fit to be applied in organization. The purpose to held this socialization is to invest the servant leadership style in college students in managing organizations and later for the long term purpose is to be practiced when entering the business work or entrepreneurship world.*

Abstrak. Dalam berorganisasi tentu di dalamnya akan menghadapi dinamika-dinamika hubungan antar para anggota organisasi dan memerlukan adanya hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik antar anggota organisasi agar dapat bekerjasama dalam melaksanakan program-program kerja masing-masing bidang atau divisi yang ada dalam organisasi. Komunikasi yang baik dibangun tentu tidak lepas dari gaya kepemimpinan para pemimpin dalam organisasi. Pemimpin perlu menggunakan pendekatan kepemimpinan yang efektif dalam mengkomunikasikan visi dan misi yang hendak dicapai, mendelegasikan tugas kepada anggota organisasi, bekerjasama dengan anggota dan memberdayakan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) merupakan pendekatan gaya kepemimpinan yang cocok diterapkan dalam organisasi. Tujuan diadakan sosialisasi kepemimpinan melayani ini adalah untuk menanamkan jiwa kepemimpinan melayani pada mahasiswa yang berorganisasi dan nantinya akan bermanfaat jangka panjang untuk dapat terus ditanamkan dan dipraktekkan saat memasuki dunia bisnis dan atau wirausaha.

Kata Kunci: kepemimpinan melayani, organisasi, pemberdayaan

PENDAHULUAN

Jaman dan waktu yang semakin bergerak cepat, dinamis dan berubah menuntut organisasi untuk dapat mempertahankan eksistensinya dan terus mengupayakan strategi dan perubahan yang dapat dilakukan untuk dapat mencapai visi dan misinya dengan maksimal. Tentunya salah satu hal mendasar yang sangat menjadi perhatian adalah bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia atau anggota yang ada di dalamnya untuk dapat bekerja dengan baik, saling bekerjasama, memberikan kontribusi terbaik demi tercapainya tujuan atau visi misi organisasi tersebut. Keberlangsungan operasional dalam

* Grace Maria Fitricia, gracemaria@uhb.ac.id

organisasi bergantung pada pelaksanaan peran yang dilakukan oleh pemimpin dengan melakukan upaya agar seluruh anggota organisasi bergerak dan ikut andil dalam melaksanakan tanggung jawabnya, perkembangan teknologi yang terus berkembang pesat menjadikan peran pemimpin semakin penting (Masreviastuti et al, 2022). Cara yang dapat dilakukan adalah melalui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam organisasi. Pemimpin adalah kunci yang menjadi jalan bagi anggota organisasi untuk mencapai potensi terbaiknya, dapat saling bekerjasama dan memotivasi anggotanya untuk dapat memberikan kinerja terbaik. Salah satu pendekatan gaya kepemimpinan yang dapat mendukung pemimpin mewujudkan keoptimalan dan memberikan motivasi anggotanya adalah gaya kepemimpinan *servant leadership*. Model kepemimpinan *servant leadership* menunjukkan keaktifan dan keikutsertaan pemimpin dalam memberikan kontribusi pada kinerja karyawan, kualitas kerja yang dimiliki karyawan serta perkembangan diri karyawan *servant leadership* (Astohar, 2012).

Servant leadership memiliki prioritas melayani orang lain yaitu dalam hal ini karyawan atau anggota yang dipimpin. *Servant leadership* (kepemimpinan melayani) menunjukkan posisi, jabatan pemimpin dan kepentingan pribadi tidak didahulukan dalam memimpin organisasi namun lebih fokus mendahulukan pencapaian tujuan bersama. Dalam praktik kepemimpinan melayani, pencapaian tujuan bersama organisasi menjadi dasar utama dalam memimpin. Saat pengambilan keputusan, tipe kepemimpinan *servant leadership* ini selalu melibatkan anggota atau karyawan yang ada di dalamnya dengan dasar etika kerja yang baik dan kepedulian kepada karyawan (Masreviastuti et al, 2022).

Pencetus awal teori kepemimpinan melayani (Greenleaf,1977) mengatakan kepemimpinan yang besar adalah kepemimpinan yang melayani, mengutamakan karyawan, menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan menganggap pengikut atau bawahan atau anggotanya sebagai rekan kerjanya. Menurut Graham (1991) kepemimpinan melayani (*servant leadership*) adalah kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. *Servant leadership* mendorong kolaborasi, kepercayaan, pandangan ke depan, mendengarkan, dan penggunaan etis kekuasaan dan pemberdayaan (Sapengga, 2016). Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan model ini dapat mendorong karyawan untuk termotivasi dalam pekerjaannya (Pranoto, 2019).

Sapengga(2016) tertarik meneliti tentang servant leadership dikarenakan salah satunya karena masih minimnya gaya kepemimpinan ini dipakai di sejumlah perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang *profit oriented*. Gaya kepemimpinan *servant leadership* memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi-dimensi yang dimunculkan

dalam praktek kepemimpinannya. Namun, kenyataan yang ada saat ini di tengah perkembangan kemunculan penelitian mengenai *servant leadership*, gaya kepemimpinan ini belum terlalu mendapat perhatian khusus karena *servant leadership* belum terlalu umum dipakai dan diimplementasikan pada perusahaan-perusahaan, khususnya bagi yang bergerak di bidang *profit oriented*, *servant leadership* saat ini masih dijadikan alternatif gaya seorang pemimpin untuk memotivasi kerja para karyawannya (Handoyo, 2010). Oleh sebab itu, penting menanamkan nilai-nilai dimensi gaya kepemimpinan *servant leadership* ini pada para calon pemimpin di masa yang akan datang agar dapat menjadikan gaya kepemimpinan servant ini bukan sebagai alternatif namun sebagai arah gaya memimpin di masa yang akan datang.

Berawal dari maksud dan tujuan untuk menyebarluaskan dan mempopulerkan gaya *servant leadership* ini sebagai gaya kepemimpinan yang cukup baik dan efektif untuk kemajuan individu dalam hal ini pengikut atau anggota organisasi dengan cara melayani, yang pada akhirnya akan berdampak baik pada kinerja organisasi jika karyawan di dalamnya termotivasi dan diberdayakan dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasi secara maksimal, dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki tujuan untuk memberikan sosialisasi pengetahuan mengenai penerapan dimensi-dimensi atau nilai-nilai dalam kepemimpinan melayani. Sasaran dalam kegiatan ini adalah mahasiswa dalam wadah Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) yang sedang diberikan *upgrading* dalam hal ini peningkatan *softskill* kemampuan-kemampuan dalam berorganisasi, termasuk di dalamnya mengenai kepemimpinan.

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini memiliki tujuan untuk mahasiswa yang tergabung dalam sebuah UKM agar diberikan peningkatan pengetahuan dan ditanamkan jiwa servant leadershipnya dalam memimpin dan mengelola organisasi, diharapkan dalam menjalankan kepengurusannya dalam organisasi dan menjalankan program-program kerjanya dapat semakin saling melayani, memotivasi dan bekerja lebih optimal, meningkatkan kerjasama tim serta rasa saling memiliki untuk program yang telah ditetapkan dan berkomitmen pada tujuan atau visi misi organisasinya

Manfaat dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menurut Masreviastuti et al., (2022) adalah anggota organisasi khususnya pemimpin atau koordinator dalam organisasi dapat menerapkan kepemimpinan model *servant leadership* ini agar dapat menjalin hubungan yang baik dengan karyawan atau anggota organisasi dan berorientasi pada kemajuan bersama yang ingin dicapai oleh organisasi, sehingga budaya melayani pun diharapkan akan tumbuh dan berkembang di antara para anggota. Selain itu dengan adanya

sosialisasi dimensi-dimensi nilai yang ada di *servant leadership* serta praktik yang bisa dilakukan dalam organisasi, dapat menanamkan *mindset* pada anggota atau pengurus organisasi untuk dapat terus menerapkan *servant leadership* ini tidak terbatas saat menjadi pemimpin dan anggota pengurus dalam UKM saat ini, namun saat nanti sudah menjadi alumni atau lulusan dari universitas dan berkecimpung di dunia bisnis, di perusahaan baik *profit* maupun *non profit oriented* serta berwirausaha, mampu menerapkan perilaku yang berdasar pada jiwa *servant leadership* ini dalam dirinya dan kepada anggota organisasi atau rekan kerja yang ditemui dalam tim dan di manapun.

KAJIAN PUSTAKA

²¹ Kepemimpinan Melayani (*Servant Leadership*)

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Konsep kepemimpinan melibatkan berbagai elemen, termasuk kemampuan untuk menginspirasi, mengambil keputusan yang tepat, memberikan arahan yang jelas, dan membangun hubungan yang kuat dengan orang lain (Widarto, 2013). Kepemimpinan berbicara mengenai kemampuan, gaya berperilaku yang merupakan bakat dan kemampuan yang dapat dikembangkan oleh siapapun dalam mengarahkan dan mengendalikan anggota dalam tim, unit atau divisi tertentu ataupun dalam skala yang lebih luas yaitu pemimpin organisasi, tidak sebatas hanya pada jabatan atau posisi tertentu yang disematkan kepada seseorang. Penting bagi seorang pemimpin untuk terus belajar, tumbuh, dan meningkatkan keterampilan kepemimpinannya agar bisa menjadi contoh yang baik bagi orang lain dan mencapai hasil terbaik dalam mencapai tujuan bersama (Alfizi, GB Kristianto, 2024)

⁷ Menurut Greenleaf, *servant leadership* adalah suatu gaya kepemimpinan yang berasal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu menjadi pihak pertama yang melayani (Waddell, J.T, 2006). De Sousa dan Van Dierendonck, (2010) mendefinisikan: *Servant Leadership* sebagai filsafat altruistik praktis yang mendukung orang-orang yang memilih untuk pertama melayani, dan kemudian memimpin sebagai cara untuk memperluas layanan kepada individu dan institusi. *Servant Leadership* mendorong kolaborasi, kepercayaan, pandangan ke depan, mendengarkan, dan penggunaan etis kekuasaan dan pemberdayaan.

Prioritas yang diutamakan pada *servant leadership* adalah melayani orang lain yaitu karyawan. Sehingga menunjukkan kepemimpinan jenis ini tidak mendahulukan kepentingan pribadi dalam organisasi, berfokus pada pencapaian tujuan bersama. Dalam

mengambil keputusan, tipe kepemimpinan ini selalu melibatkan karyawan, didasari oleh etika kerja yang baik dan sikap peduli pada karyawan. Terdapat ciri ciri *servant leadership* menurut pendapat ahli yaitu, terdapat tiga unsur dalam kepemimpinan *servant leadership* yaitu mendengarkan, berempati dan *healing* (Spears, 2010). Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* ini berorientasi pada karyawan atau anggota organisasi dan hal ini yang menjadi dasar menjalin hubungan baik demi kemajuan bersama organisasi.

Menurut (Patterson, 2003) dalam Sapengga (2016) terdapat tujuh dimensi *servant leadership*, pertama adalah kasih yang murni atau *agape*. Kasih *agape* artinya mengasihi dalam arti sosial atau moral. Kasih ini menyebabkan pemimpin untuk menganggap setiap orang tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan. Kedua adalah kerendahan hati. Dalam hal ini kerendahan hati meliputi praktek kerendahan hati yang sejati, yang berarti tidak menjadi berfokus pada diri sendiri melainkan berfokus pada orang lain. Ketiga adalah mengutamakan orang lain yang merupakan sikap untuk membantu orang lain tanpa pamrih, yang melibatkan pengorbanan pribadi, meskipun tidak ada keuntungan pribadi. Keempat adalah visi, visi dalam *servant leadership* berarti secara bersama membangun orang lain (memberdayakan mereka) dan melayani kebutuhan orang lain (melayani mereka). Kelima adalah percaya, kepercayaan adalah karakteristik penting dari *servant leadership* (kepemimpinan melayani). Model tersebut diimplementasikan dengan cara melatih, memberdayakan dan mempengaruhi. Kepercayaan ini ada sebagai elemen dasar untuk suatu kepemimpinan sejati. Keenam adalah pemberdayaan, pemberdayaan adalah mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan untuk *servant leadership* (kepemimpinan melayani) dimensi pemberdayaan ini menyangkut mendengarkan secara efektif, membuat orang merasa penting, menempatkan penekanan pada kerja sama tim, menghargai cinta dan kesetaraan. Ketujuh adalah pelayanan, Pemimpin memahami bahwa pelayanan adalah pusat *servant leadership* (kepemimpinan melayani). Model *servant leadership* (kepemimpinan melayani), melayani sesamanya dalam perilaku, sikap-sikap dan nilai-nilai. Menjadi pemimpin yang melayani berarti bahwa ia mempergunakan kekuatan dan kendali institusional lebih sedikit, sambil menggeser otoritas tersebut kepada mereka yang dipimpin (Debora Vivi, 2019). Hasil kepemimpinan melayani seperti yang disoroti oleh Greenleaf dalam karya awalnya (1970) adalah menciptakan organisasi yang sehat dan mendukung pertumbuhan individual, memperkuat kinerja organisasi dan pada akhirnya menciptakan dampak positif bagi masyarakat.

METODE

Pelaksanaan pengabdian kepada masyarakat ini merupakan salah satu program dari wadah organisasi PMK FEB Unsoed dalam kegiatan *upgrading* pengurus. *Upgrading* merupakan sebuah kegiatan pelatihan peningkatan mutu, pengetahuan, dan ilmu berorganisasi bagi pesertanya. Kegiatan ini juga merupakan program kerja Departemen Sumber Daya Manusia PMK FEB Unsoed. Maksud dan tujuan dari kegiatan ini adalah pembekalan pengurus mengenai keorganisasian, menjalin rasa persaudaraan dan kebersamaan antar pengurus dengan menanamkan sifat kepemimpinan melayani.

Dalam kegiatan *upgrading* ini terdiri dari beberapa bentuk kegiatan yaitu sesi ibadah dengan renungan, *games* dan *sharing with alumni*. Dalam kegiatan *sharing with alumni* inilah, kegiatan pengabdian dilaksanakan berupa sosialisasi berorganisasi dengan metode ceramah dan mengundang dua orang alumni, yaitu alumni yang sudah lama lulus dan yang baru lulus, yaitu dosen manajemen Universitas Harapan Bangsa yang merupakan alumni FEB Unsoed 2015 dan dahulunya adalah pengurus PMK FEB, didampingi oleh dua rekan dosen lainnya di program studi manajemen Universitas Harapan Bangsa, dan alumni FEB Unsoed 2023 yang dahulunya juga adalah pengurus PMK FEB semasa menjadi mahasiswa.

Kegiatan ini dilaksanakan dengan metode luring. Jumlah peserta yang hadir sebanyak 30 orang pengurus PMK Unsoed periode 2024. Kegiatan dilaksanakan pada 25-26 Mei 2024 di Villa Palem Hijau Baturaden. Untuk kegiatan pengabdian masuk dalam bentuk kegiatan *Sharing with Alumni* dengan membawakan sosialisasi mengadopsi gaya kepemimpinan melayani (*servant leadership*) dalam berorganisasi yang dilaksanakan pada hari pertama dengan susunan acara sebagai berikut :

Rangkaian acara kegiatan sosialisasi gaya kepemimpinan melayani Sabtu, 25 Mei 2024

Waktu (WIB)	Kegiatan
08.00-09.00	Berkumpul di Sekre PMK FEB
09.00-09.45	Pemberangkatan ke lokasi (villa)
09.45-10.00	Tiba di Villa
10.00-10.30	Persiapan (pembagian kamar, bebreres barang dll)
10.30-11.15	<i>Opening</i> dan Sesi Ibadah
11.15-12.00	Makan Siang
12.15-13.30	<i>Sharing with Alumni</i> (dibawakan oleh alumni) dengan materi kepemimpinan melayani oleh Grace Maria Fitricia,S.E.,M.Si dan Nonita Happy,S.M

13.30-14.00	Sesi Tanya Jawab dan Diskusi oleh Grace Maria Fitricia,S.E.,M.Si, didampingi Faizal Rizky Yuttama,S.E.,MM dan Iin Dyah Indrawati,S.E.,MM
14.00-14.30	Penutup <i>Sharing With Alumni</i>

HASIL

Pelaksanaan Kegiatan

Materi yang pertama mengenai pengertian dan karakteristik kepemimpinan *servant* membahas mengenai pengertian *servant leadership* yang menjadi minat para ahli kepemimpinan dalam kurun waktu lebih dari empat puluh tahun terakhir (Debora Vivi, 2019). Pendekatan kepemimpinan *servant leadership* bermula dari karya tulis Greenleaf (1970, 1972 dan 1977). Definisi *servant leadership* menurut Greenleaf (1970) ini yang disosialisasikan kepada para pengurus organisasi PMK FEB Unsoed ini menjadi gaya kepemimpinan dan berelasi, bekerja sama dalam menjalankan berbagai program kerja di PMK FEB Unsoed saat ini. Dalam pelaksanaan atau praktiknya di organisasi dapat dilakukan dengan mengenal dan mengerti terlebih dahulu karakteristik yang menjadi keunggulan *servant leadership* ada 10 yang diidentifikasi oleh Spears (2002) dari tulisan Greenleaf yaitu : *listening* (mendengarkan), *empathy* (empati), *healing* (menyembuhkan), *awareness* (pemahaman/kesadaran diri), *persuasion* (pendekatan kepada individu), *conceptualization* (kemampuan mengarahkan kepada visi jangka panjang), *foresight* (kemampuan meramal masa depan), *stewardship* (kemampuan mengurus/mengelola organisasi), *commitment to the growth of people* (komitmen untuk pertumbuhan anggota organisasi), dan *building community* (membangun komunitas yang memiliki rasa kesatuan/keterikatan). Masalah yang ditemui berdasarkan *sharing* yang disampaikan oleh pengurus adalah antar bidang/divisi masih sering jalan sendiri-sendiri dan kurang adanya komunikasi dan kerjasama terbuka antar bidang/divisi untuk saling membantu mengatasi masalah, hambatan, tantangan yang ditemui. *Servant leadership* yang disosialisasikan ini juga menekankan pada praktik pemberdayaan dan komunikasi terbuka sebagai bagian penting dalam mengelola organisasi di antara para pengurus baik koordinator bidang ke anggotanya, sesama koordinator antar bidang, anggota kepada koordinator, koordinator kepada pengurus tingkat atas seperti ketua umum, sekretaris dan bendahara serta hubungan komunikasi dari para pengurus dalam menjangkau dan memberdayakan seluruh

anggota organisasi yang terdaftar yaitu dari seluruh mahasiswa dengan latar belakang agama Kristiani baik Katolik maupun Kristen Protestan yang berkuliah di FEB Unsoed. Sebagaimana dalam model kepemimpinan yang melayani yang dihasilkan oleh Liden, Wayne, Zhao, dan Henderson (2008) serta Liden, Pannaccio, Hu, dan Meuser (2011) memiliki tiga komponen utama yaitu kondisi yang ada, perilaku pemimpin yang melayani dan hasil dari perilaku pemimpin yang melayani. Dalam sosialisasi ini, melihat bahwa konteks dan budaya yang ada di PMK FEB Unsoed cocok untuk diterapkan perilaku pemimpin melayani maka penerapannya akan memberikan hasil pada kinerja dan pertumbuhan pengikut, kinerja organisasi dan dampak bagi masyarakat. Perilaku pemimpin melayani mengacu pada karakteristik yang diutamakan adalah membentuk konsep yaitu menunjuk pada kemampuan individu untuk menjadi orang yang berpandangan jauh ke depan bagi suatu organisasi dengan memberikan pemahaman yang jelas akan visi, misi dan tujuan arah organisasi PMK FEB Unsoed ini, memulihkan emosi yaitu menunjuk pada pemimpin yang peduli pada kesehatan pribadi pengikutnya, tidak sungkan menanyakan apabila pengikutnya sedang mengalami masalah dan membantu mengatasinya, selain itu juga perilaku mengutamakan pengikut dan membantu pengikut tumbuh dan sukses secara spesifik dalam mengembangkan diri dalam organisasi melaksanakan program kerja bidangnya di PMK FEB Unsoed, termasuk memberdayakan bakat, kemampuan, menampung ide-ide pengikut dan membantu merealisasikan ide atau masukan yang baik untuk tujuan bersama organisasi, tidak kalah penting adalah menciptakan nilai sebagai organisasi atau UKM berbasis kerohanian yang memberi dampak positif dan baik serta diterima dan mampu bekerjasama dengan UKM lainnya yang ada di FEB Unsoed pada khususnya dan secara umum berbaur di masyarakat pada umumnya.

Materi yang kedua yang dibawakan dalam sosialisasi di *Sharing with Alumni* ini adalah mengenai dimensi-dimensi dalam servant leadership yang bisa diterapkan dalam organisasi kepengurusan PMK FEB. Dimensi-dimensi servant leadership ini berdasarkan yang dikemukakan oleh Dennis dan Bocarnea (2005) yaitu pemberdayaan, kepercayaan, kerendahan hati, *agape love* (cinta Tuhan kepada umatNya) dan visi. Dimensi pemberdayaan dapat diterapkan lebih konkret dalam divisi-divisi yang ada di dalam PMK FEB Unsoed, bagaimana pemimpin yang melayani dapat memberdayakan dirinya dan semua anggota timnya untuk bekerjasama dengan lebih solid, kompak dan mengembangkan ide serta kemampuan yang dimiliki dengan ditempatkannya orang-orang yang dipilih dalam divisi tertentu berarti diberi kepercayaan karena bakat/talenta dan kemampuannya sesuai dengan bidang atau divisi dimana dia ditempatkan. Ini dapat diwujudkan dengan komunikasi yang

baik dan terbuka dari pemimpin kepada anggota serta memberikan ruang atau fleksibilitas bagi anggota untuk memberikan ide/masukan terkait program kerja divisi atau departemennya. Ini juga masuk ke dalam dimensi kepercayaan. Dimensi kepercayaan juga berkaitan dengan kepercayaan pengikut terhadap pemimpin, ini dapat ditunjukkan dengan keteladanan contoh yang diberikan oleh pemimpin untuk turun langsung dalam proses pelaksanaan program kerja dan terlibat serta melibatkan anggotanya, saling bekerjasama. Dimensi lainnya yaitu kerendahan hati dapat diterapkan dengan pemimpin yang rela untuk membuka diri dan menanyakan kondisi dan perkembangan kerja dari anggota timnya, tidak harus dari anggota terus yang melaporkan atau berkomunikasi ke koordinator dan pemimpinnya tetapi dari pemimpin dan koordinator yang berkomunikasi ke bawah. Dimensi *agape love* (cinta Tuhan kepada umatNya) diterapkan oleh pemimpin dan anggota organisasi dengan mengasihi dengan tulus tanpa ada tujuan atau kepentingan pribadi apapun. Ini dapat menumbuhkan ikatan kekeluargaan (*sense of belonging*) yang semakin kuat dalam organisasi. Dimensi terakhir adalah visi diterapkan oleh pengurus organisasi dengan bersama-sama menguatkan tekad berjalan dalam visi yang sama sesuai tujuan organisasi dan berkomitmen pada pelaksanaan program kerja dapat direalisasikan dengan baik dan sesuai tujuan organisasi dengan mengesampingkan kepentingan pribadi atau individu, bukan hanya untuk keberhasilan program kerja divisi atau departemennya sendiri melainkan keberhasilan pelaksanaan semua program kerja oleh divisi atau departemen adalah tanggung jawab dan perhatian dari semua pengurus organisasi.

DISKUSI

Dalam kegiatan sosialisasi dalam bentuk kegiatan *Sharing with Alumni* beberapa pertanyaan muncul, terkadang bila dalam organisasi, atau departemen sudah ada anggota atau pengurus yang menerapkan *servant leadership* namun belum semua mengubah perilakunya atau menerapkan *servant leadership* maka apakah akan ada kendala dalam mencapai tujuan bersama organisasi dan bagaimana program kerja dapat dilaksanakan dengan berhasil dengan melibatkan semua anggota, karena masih terkendala oleh kesibukan pribadi dan urusan pribadi masing-masing. Berkenaan dengan pertanyaan ini, maka diharapkan melalui sosialisasi ini, semua pengurus yang ikut dapat menyadari dan mengupgrade jiwa leadershipnya dengan gaya kepemimpinan *servant* ini, dan memang ada yang berhalangan

SOSIALISASI BERORGANISASI DENGAN MENGADOPSI GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI (*SERVANT LEADERSHIP*)

mengikuti kegiatan upgrade ini, maka diharapkan pengurus yang sudah mendapat sosialisasi ini dapat membagikannya kepada yang berhalangan mengikuti, dapat konsisten saling berusaha untuk melayani satu sama lain, dan dapat konsisten, tidak menyerah menumbuhkan *servant leadership* dalam diri dan memotivasi sesama teman-teman pengurusnya, ini penting sekali dimulai dari pengurus dari pengurus yang menempati jabatan pada struktur organisasi, koordinator bidang kepada anggota tim, dan dari anggota tim kepada semua anggota PMK FEB Unsoed sebagai customer atau orang-orang yang dilayani dan dikelola secara lebih luas dalam wadah PMK FEB Unsoed.

Berikut ini adalah dokumentasi kegiatan yang dilaksanakan.



Gambar 1. Pemberian materi *servant leadership*



Gambar 1. Sesi Diskusi dan Tanya Jawab



Gambar 3. Foto bersama dengan pengurus PMK FEB se usai sesi *Sharing with Alumni*

KESIMPULAN

Membentuk jiwa *servant leadership* pada mahasiswa, secara khusus yang ada pada wadah organisasi PMK FEB Unsoed, diharapkan dapat bermanfaat dan menumbuhkan kesadaran pada mereka untuk mempraktikkan lebih dalam lagi praktik perilaku *servant leadership* dalam menjalankan organisasi yang diuraikan dalam pelaksanaan program-program kerja masing-masing bidang atau departemen. Dengan mengadopsi dimensi-dimensi

perilaku *servant leadership* ini diharapkan outputnya pada kinerja tim atau kinerja departemen semakin baik, meningkatkan komitmen pengurus terhadap organisasi dan berjuang untuk mencapai keberhasilan tujuan organisasi di lingkungan kampus secara khusus dan masyarakat pada umumnya. Jika sudah terbiasa menerapkan kepemimpinan *leadership* ini diharapkan dapat mencapai manfaat jangka panjang saat mahasiswa sudah lulus dan berkecimpung di skala yang lebih luas dalam dunia bisnis, wirausaha, masyarakat dan dimanapun berkarya nanti dapat melanjutkan untuk tetap konsisten menerapkan *servant leadership* ini untuk semakin meningkatkan kebersamaan, solidaritas dan lebih mengutamakan kepentingan pengikut/anggota dan organisasi demi tercapainya keberhasilan tujuan organisasi karena *servant leadership* ini meningkatkan kinerja dan pertumbuhan individu organisasi serta berdampak pada kinerja organisasi yang lebih baik.

DAFTAR REFERENSI

- Alfizi, A., Kristianto, G., Istiningrum, R. F., & Yuliarti, L. (2024). Pelatihan Membentuk Akuntan Berjiwa Kepemimpinan dan Berintegritas. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 4(1), 250-261.
- Astohar. (2012). Kepemimpinan (*Servant Leadership*) Sebagai Gaya Kepemimpinan untuk Kemajuan Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 3(2), 51–65.
- Correia de Sousa, M., & Van Dierendonck, D. (2010). Knowledge workers, servant leadership and the search for meaning in knowledge-driven organizations. *On the Horizon*, 18(3), 230-239.
- Debora Vivi Martining Astuti (2019). *Leadership and Creativity* Menyalakan Kreativitas-Menyambut Perubahan. Surakarta : CV Kekata Group.
- Dennis, R. S., & Bocarnea, M. (2005). Development of the servant leadership assessment instrument. *Leadership & Organization Development Journal*, 26(8), 600–615.
- Graham, J. W. (1991). Servant-leadership in organizations: Inspirational and moral. *The leadership quarterly*, 2(2), 105-119.
- Greenleaf, R.K., (1977). *Servant Leadership : A journey Into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York : Paulist Press.
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran servant leadership sebagai alternatif kepemimpinan di institusi pendidikan tinggi pada masa perubahan organisasi. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 14(2), 130-140.
- Liden, R. C., Panaccio, A., Meuser, J. D., Hu, J., & Wayne, S. (2014). 17 Servant leadership: antecedents, processes, and outcomes. *The Oxford handbook of leadership and organizations*, 357-379.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment. *The leadership quarterly*, 19(2), 161-177.

SOSIALISASI BERORGANISASI DENGAN MENGADOPSI GAYA KEPEMIMPINAN MELAYANI (SERVANT LEADERSHIP)

- Masreviastuti, M., Himmah, M., Helmy, A., Aini, L. N., Fauziah, F., & Nurtjahjani, F. (2022). BIMBINGAN IMPLEMENTASI SERVANT LEADERSHIP PADA IBU-IBU PKK RW 03 KELURAHAN KETAWANGGEDE MALANG. *RESWARA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(1), 28-34.
- Pranoto, T. K. (2019). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tata Mulia Nusantara Indah dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Mediasi. *AGORA, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–6.
- Sapengga, S. E. (2016). Pengaruh servant leadership terhadap kinerja karyawan pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *Agora*, 4(1), 645-650.
- Spears, L. C. (2002). Introduction: Tracing the past, present, and future of servant-leadership. In *Focus on Leadership* L. C. Spears and M. Lawrence: *Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century* (pp. 1-18). New York, NY. John Wiley & Sons, Inc.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The journal of virtues & leadership*, 1(1), 25-30.
- Waddell, J. T. (2006, August). Servant leadership. In *Proceedings of the Servant Leadership Research Roundtable* (pp. 1-9).
- Widarto, D., & Pd, M. (2013). Kepemimpinan (leadership). *Universitas Negeri Yogyakarta*, 1-11.

Sosialisasi Berorganisasi Dengan Mengadopsi Gaya Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership)

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

20%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

repository.maranatha.edu

Internet Source

3%

2

www.calonmanajer.com

Internet Source

1%

3

Submitted to Universitas Sebelas Maret

Student Paper

1%

4

jurnal.uwp.ac.id

Internet Source

1%

5

lintar.untar.ac.id

Internet Source

1%

6

sumbaupdate.com

Internet Source

1%

7

repository.petra.ac.id

Internet Source

1%

8

pdfcoffee.com

Internet Source

1%

9

Submitted to Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara

1%

10	sinta.unud.ac.id Internet Source	1 %
11	asepsyaefullah0909.wordpress.com Internet Source	1 %
12	Dian Wardani, Prasanti Adriani. "Aplikasi Pemberian Terapi Relaksasi Autogenik Terhadap Perubahan Tingkat Nyeri Akut Pasien Hipertensi", Indonesian Journal of Professional Nursing, 2022 Publication	1 %
13	core.ac.uk Internet Source	<1 %
14	www.researchgate.net Internet Source	<1 %
15	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
16	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
17	Submitted to Udayana University Student Paper	<1 %
18	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
19	feb.umri.ac.id Internet Source	<1 %

20	repository.pelitaabangsa.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
21	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.initentangpsikologi.com Internet Source	<1 %
23	adihusada.ac.id Internet Source	<1 %
24	id.scribd.com Internet Source	<1 %
25	kepemimpinanyanginovatif.blogspot.com Internet Source	<1 %
26	repository.unibos.ac.id Internet Source	<1 %
27	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
28	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
29	adit-w.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
31	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %

32

repository.uncp.ac.id

Internet Source

<1 %

33

text-id.123dok.com

Internet Source

<1 %

34

www.rsudkotabekasi.net

Internet Source

<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On