

Kepemimpinan yang Melayani Menghadapi Tantangan dan Manfaat dalam Era Bisnis yang Berkembang

Maudina Alia¹, Putri Meliana Santoso², Iwanussoleh³, Mochammad Isa Anshori⁴

^{1,2,3,4}Universitas Trunojoyo Madura

Alamat: jalan telang indah, kamal bangkalan, madura

Korespondensi penulis: maudinaalia2@gmail.com¹

Abstract. *This article examines servant leadership as a promising approach to addressing challenges in the ever-evolving era of business and organizations. Servant leadership places the interests of and service to subordinates as top priority with the aim of helping them achieve their full potential. In this article, we explore the results and discussion of literature studies on servant leadership, including its influence on organizational performance, creating a harmonious work environment, and building subordinate loyalty. We also identify challenges in practicing servant leadership and provide recommendations for addressing these challenges. This article aims to provide a comprehensive and detailed insight into the importance and benefits of servant leadership in this dynamic era.*

Keywords: *Servant leadership, servant leadership, organizational performance, harmonious work environment, subordinate loyalty, challenges, recommendations*

Abstrak. Artikel ini membahas tentang kepemimpinan yang melayani sebagai pendekatan yang menjanjikan dalam menghadapi tantangan dalam era bisnis dan organisasi yang terus berkembang. Kepemimpinan yang melayani menempatkan kepentingan dan pelayanan kepada bawahan sebagai prioritas utama dengan tujuan membantu mereka mencapai potensi terbaik. Dalam artikel ini, kami mengeksplorasi hasil dan pembahasan studi literatur mengenai kepemimpinan yang melayani, termasuk pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, penciptaan lingkungan kerja harmonis, dan pembangunan loyalitas bawahan. Kami juga mengidentifikasi tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi tantangan tersebut. Artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan komprehensif dan terperinci tentang kepentingan dan manfaat kepemimpinan yang melayani dalam era dinamis ini.

Kata kunci: Kepemimpinan yang melayani, servant leadership, kinerja organisasi, lingkungan kerja harmonis, loyalitas bawahan, tantangan, rekomendasi.

LATAR BELAKANG

Dalam era bisnis dan organisasi yang terus berkembang dengan cepat, keberhasilan sebuah organisasi tidak hanya ditentukan oleh faktor-faktor eksternal seperti persaingan pasar dan perkembangan teknologi, tetapi juga oleh keunggulan kepemimpinan internal. Dalam konteks ini, konsep kepemimpinan yang melayani muncul sebagai pendekatan yang menjanjikan dalam menghadapi tantangan tersebut. Pada tahun 1970-an, Robert K. Greenleaf memperkenalkan konsep kepemimpinan yang melayani, yang menempatkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pemimpin.

Kepemimpinan yang melayani berfokus pada pelayanan dan pengembangan bawahan, dengan tujuan membantu mereka mencapai potensi terbaik mereka. Sebagai pemimpin yang menerapkan konsep ini, pemimpin tidak hanya memperhatikan kebutuhan dan kepentingan pribadinya, tetapi juga berusaha memahami dan merespons kebutuhan bawahan. Dalam melakukan ini, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan memperkuat hubungan dengan bawahan, sehingga meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang melayani telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan dalam berbagai aspek organisasi. Pertama, dengan memprioritaskan kepentingan bawahan, pemimpin yang melayani menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi bawahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi.

Kedua, kepemimpinan yang melayani membangun loyalitas bawahan. Dengan memperhatikan kebutuhan bawahan dan membantu mereka mencapai tujuan pribadi dan profesional, pemimpin yang melayani menciptakan ikatan yang kuat antara pemimpin dan bawahan. Loyalitas yang tinggi dari bawahan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian, yang pada akhirnya dapat menghemat biaya dan memperkuat stabilitas organisasi.

Namun, penerapan kepemimpinan yang melayani juga dihadapkan dengan berbagai tantangan. Beberapa tantangan yang mungkin muncul termasuk kesulitan dalam membangun kesadaran dan pemahaman tentang konsep ini di kalangan pemimpin, perubahan budaya organisasi yang diperlukan untuk mengadopsi kepemimpinan yang melayani, dan keberlanjutan dalam penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani seiring perubahan kepemimpinan organisasi.

Dalam artikel ini, kami akan menjelajahi hasil dan pembahasan studi literatur review tentang kepemimpinan yang melayani. Kami akan membahas secara rinci bagaimana kepemimpinan yang melayani mempengaruhi kinerja organisasi, menciptakan lingkungan kerja harmonis, dan membangun loyalitas bawahan. Selain itu, kami akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani dan menyajikan rekomendasi untuk mengatasi tantangan tersebut.

Melalui pemahaman yang mendalam tentang konsep kepemimpinan yang melayani dan penerapannya, pemimpin dan organisasi dapat memperkuat hubungan dengan bawahan, meningkatkan kinerja, dan membangun budaya kerja yang inklusif dan produktif. Dengan demikian, artikel ini bertujuan untuk memberikan wawasan yang komprehensif dan terperinci tentang kepentingan dan manfaat kepemimpinan yang melayani dalam era dinamis ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam artikel ini merupakan studi literature atau Library Research dengan tujuan untuk menganalisis perbandingan teori – teori sebelumnya pada literatur hasil penelitian. Literatur yang digunakan pada metode ini merupakan literatur hasil penelitian atau review yang sesuai dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Menurut Creswell, John. W. (2014; 40) menyatakan bahwa Kajian literatur adalah ringkasan tertulis mengenai artikel dari jurnal, buku, dan dokumen lain yang mendeskripsikan teori serta informasi baik masa lalu maupun saat ini mengorganisasikan pustaka ke dalam topik dan dokumen yang dibutuhkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian tentang kepemimpinan yang melayani memang telah banyak dilakukan dan menghasilkan temuan yang menarik. Salah satu penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat memberikan dampak positif pada motivasi dan kinerja bawahan. Dengan memfokuskan perhatian pada kebutuhan dan kepentingan bawahan, seorang pemimpin yang melayani dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bawahan untuk memberikan yang terbaik.

Penelitian lain juga menemukan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan. Ketika seorang pemimpin peduli dan memperhatikan kesejahteraan bawahan, bawahan akan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Hal ini berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja mereka.

Selain itu, penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Dengan mengadopsi pendekatan yang empatik, pemimpin yang melayani menciptakan ikatan yang lebih kuat dengan bawahan mereka. Ini dapat menghasilkan hubungan yang lebih kooperatif, saling percaya, dan saling mendukung antara pemimpin dan bawahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Secara keseluruhan, penelitian-penelitian ini memberikan bukti bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki dampak positif pada motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. Dengan memprioritaskan kepentingan bawahan dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, seorang pemimpin dapat mencapai keberhasilan yang lebih baik dalam memimpin tim atau organisasi mereka. Kepemimpinan yang melayani, juga dikenal sebagai *servant leadership*, adalah suatu konsep kepemimpinan yang menempatkan kepentingan dan pelayanan kepada bawahan sebagai prioritas utama. Beberapa kutipan dan teori dari sumber-sumber yang relevan menggambarkan landasan teori dan karakteristik kepemimpinan yang melayani. Berikut adalah poin-poin dari studi literatur yang dilakukan oleh Mochammad Isa Anshori tentang pentingnya kepemimpinan yang melayani dalam konteks era bisnis yang berkembang:

1. Kutipan Greenleaf (1977): Artikel ini mengutip Greenleaf yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus menjadi pelayan terlebih dahulu, menunjukkan sikap rendah hati dan kesiapan untuk melayani bawahannya. Dalam artikel ini, Greenleaf menyatakan bahwa seorang pemimpin sejati harus menjadi pelayan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa seorang pemimpin seharusnya memiliki sikap rendah hati dan kesiapan untuk melayani bawahannya. Greenleaf mengajukan konsep kepemimpinan yang disebut "*servant leadership*" yang menekankan pentingnya pemimpin untuk mengabdikan dan memberikan pelayanan kepada orang-orang yang dipimpinnya.

Servant leadership menempatkan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi pemimpin. Dalam pandangan Greenleaf, seorang pemimpin yang melayani mampu memahami dan merespons kebutuhan bawahannya, serta bertindak untuk mempromosikan pertumbuhan dan perkembangan mereka. Dengan berfokus pada pelayanan kepada bawahan, pemimpin dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, membangun hubungan yang kuat, dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama.

Konsep servant leadership yang diperkenalkan oleh Greenleaf telah mempengaruhi banyak teori dan praktik kepemimpinan. Pendekatan ini menggeser paradigma tradisional kepemimpinan yang cenderung otoriter dan berpusat pada kekuasaan. Sebaliknya, servant leadership mempromosikan kolaborasi, empati, dan pembangunan komunitas di dalam organisasi. Konsep ini juga mencerminkan sikap etis dan moral dalam kepemimpinan, karena pemimpin bertanggung jawab untuk memperhatikan dan melayani kepentingan semua pihak yang terlibat.

2. Dimensi kepemimpinan yang melayani:

Mochammad Isa Anshori mengutip Liden dan koleganya (2008) yang menjelaskan empat dimensi kepemimpinan yang melayani, yaitu kesadaran diri, kepedulian terhadap bawahan, kepedulian terhadap kepentingan organisasi, dan kepedulian terhadap masyarakat. Ini menekankan pentingnya pemahaman diri, perhatian terhadap kebutuhan bawahan, kesadaran akan kepentingan organisasi, dan tanggung jawab terhadap masyarakat secara luas dalam kepemimpinan yang melayani. Dimensi-dimensi ini memberikan kerangka kerja yang lebih rinci tentang aspek-aspek kunci yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yang melayani. Berikut adalah penjelasan lebih detail tentang keempat dimensi tersebut menurut *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik*. Di Buku *Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik* (1-10). Universitas Terbuka. Halaman 1-10 :

- a) Kesadaran diri (self-awareness): Dimensi ini menyoroti pentingnya pemahaman diri dalam kepemimpinan yang melayani. Seorang pemimpin yang memiliki kesadaran diri yang baik mampu mengenali kekuatan, kelemahan, nilai-nilai, dan motivasi pribadinya. Hal ini memungkinkan pemimpin untuk beroperasi dengan integritas, mengambil keputusan yang tepat, dan memahami dampaknya terhadap orang lain.

- b) Kepedulian terhadap bawahan (*concern for followers*): Pemimpin yang melayani harus memperhatikan dan peduli terhadap kebutuhan, harapan, dan kesejahteraan bawahannya. Dimensi ini menggambarkan kemampuan pemimpin untuk mendengarkan, memberikan dukungan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada bawahannya. Pemimpin yang peduli mampu membangun hubungan yang saling percaya dan menciptakan iklim kerja yang positif.
- c) Kepedulian terhadap kepentingan organisasi (*concern for the organization*): Seorang pemimpin yang melayani tidak hanya memperhatikan kebutuhan individu, tetapi juga memiliki kesadaran akan kepentingan organisasi secara keseluruhan. Dimensi ini menekankan pentingnya pemimpin untuk menjaga visi, misi, dan tujuan organisasi, serta berperan dalam mencapainya. Pemimpin yang peduli terhadap kepentingan organisasi akan mengambil keputusan yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang organisasi.
- d) Kepedulian terhadap masyarakat (*concern for society*): Dimensi terakhir ini menyoroti tanggung jawab sosial pemimpin yang melayani. Pemimpin harus menyadari dampak organisasi dan tindakan mereka terhadap masyarakat secara luas. Pemimpin yang memperhatikan masyarakat akan mempertimbangkan dampak sosial, lingkungan, dan etis dalam pengambilan keputusan mereka, serta berupaya untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat secara keseluruhan.

Dengan memperhatikan keempat dimensi ini, seorang pemimpin dapat mengembangkan kepemimpinan yang melayani yang holistik dan berorientasi pada pelayanan kepada orang lain serta kepentingan yang lebih besar.

3. Tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani: Artikel ini mengidentifikasi beberapa tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani, termasuk kesulitan mengubah budaya organisasi yang sudah mapan dan mengukur keberhasilan kepemimpinan yang melayani. Mengubah budaya organisasi yang telah ada dan memperkenalkan paradigma baru memerlukan komitmen dan ketekunan yang kuat dari pemimpin dan anggota organisasi. Selain itu, pengukuran keberhasilan kepemimpinan yang melayani juga menjadi tantangan karena sifatnya yang abstrak dan sulit diukur secara kuantitatif.

4. Rekomendasi untuk mengatasi tantangan: Artikel ini memberikan beberapa rekomendasi untuk mengatasi tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani. Rekomendasi tersebut meliputi pemahaman yang mendalam tentang konsep kepemimpinan yang melayani, komunikasi yang efektif, keterlibatan aktif dari semua anggota organisasi, dan pemantauan yang terus-menerus terhadap perkembangan dan keberhasilan implementasi kepemimpinan yang melayani.

5. Manfaat kepemimpinan yang melayani: Studi literatur ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memiliki manfaat yang signifikan dalam konteks era bisnis yang berkembang. Dengan memperkuat hubungan dengan bawahan, meningkatkan kinerja, dan membangun budaya kerja inklusif dan produktif, kepemimpinan yang melayani dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi di era bisnis yang dinamis.

Secara keseluruhan, studi literatur ini memberikan wawasan yang komprehensif dan terperinci tentang pentingnya kepemimpinan yang melayani dalam menghadapi tantangan di era bisnis yang berkembang. Artikel ini dapat menjadi referensi berharga bagi para pemimpin dan praktisi manajemen yang tertarik untuk mengembangkan dan menerapkan kepemimpinan yang melayani dalam konteks organisasi mereka. Secara keseluruhan, kepemimpinan yang melayani didasarkan pada prinsip-prinsip pelayanan, pengembangan bawahan, dan penempatan kepentingan bawahan di atas kepentingan pribadi pemimpin. Melalui pelayanan dan perhatian yang diberikan kepada bawahan, pemimpin menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja organisasi, membangun loyalitas bawahan, dan memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Studi literatur yang dilakukan oleh Mochammad Isa Anshori mengungkapkan pentingnya kepemimpinan yang melayani dalam konteks era bisnis yang berkembang. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ditemukan beberapa temuan menarik terkait dampak positif kepemimpinan yang melayani terhadap motivasi, kinerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional bawahan. Dalam penelitian tersebut, ditemukan bahwa pemimpin yang melayani dengan fokus pada kebutuhan dan kepentingan bawahan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bawahan untuk memberikan yang terbaik.

Salah satu temuan penelitian adalah bahwa kepemimpinan yang melayani dapat memberikan dampak positif pada motivasi bawahan. Dengan memperhatikan kebutuhan dan kepentingan bawahan, seorang pemimpin yang melayani dapat membangun lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin yang peduli dan memperhatikan kesejahteraan bawahan juga dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan. Ketika bawahan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, tingkat kepuasan kerja mereka meningkat. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja bawahan.

Selain itu, kepemimpinan yang melayani juga dapat memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Dengan adanya pendekatan yang empatik, pemimpin yang melayani menciptakan ikatan yang lebih kuat dengan bawahan. Hubungan yang kuat ini berkontribusi pada terciptanya hubungan yang lebih kooperatif, saling percaya, dan saling mendukung antara pemimpin dan bawahan. Hal ini pada gilirannya dapat meningkatkan komitmen organisasional.

Konsep kepemimpinan yang melayani atau servant leadership, yang diperkenalkan oleh Greenleaf, telah mempengaruhi banyak teori dan praktik kepemimpinan. Servant leadership menggeser paradigma tradisional kepemimpinan yang cenderung otoriter dan berpusat pada kekuasaan, menuju kolaborasi, empati, dan pembangunan komunitas di dalam organisasi. Konsep ini mencerminkan sikap etis dan moral dalam kepemimpinan, di mana pemimpin bertanggung jawab untuk memperhatikan dan melayani kepentingan semua pihak yang terlibat.

Dalam konteks implementasi kepemimpinan yang melayani, terdapat beberapa tantangan yang dihadapi. Salah satunya adalah kesulitan mengubah budaya organisasi yang sudah mapan. Mengubah budaya organisasi yang telah ada dan memperkenalkan paradigma baru membutuhkan komitmen dan ketekunan yang kuat dari pemimpin dan anggota organisasi. Selain itu, pengukuran keberhasilan kepemimpinan yang melayani juga menjadi tantangan karena sifatnya yang abstrak dan sulit diukur secara kuantitatif.

Tantangan dalam Menerapkan Kepemimpinan yang Melayani: Penerapan kepemimpinan yang melayani juga dihadapkan dengan beberapa tantangan. Beberapa tantangan yang mungkin muncul termasuk kesulitan dalam membangun kesadaran dan pemahaman tentang konsep ini di kalangan pemimpin. Beberapa pemimpin mungkin belum terbiasa dengan pendekatan ini atau mungkin memiliki pandangan tradisional

tentang peran kepemimpinan. Selain itu, perubahan budaya organisasi yang diperlukan untuk mengadopsi kepemimpinan yang melayani juga dapat menjadi tantangan. Perubahan tersebut membutuhkan komitmen dan partisipasi aktif dari seluruh organisasi. Terakhir, keberlanjutan dalam penerapan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani juga menjadi tantangan, terutama ketika terjadi pergantian kepemimpinan dalam organisasi.

Kepemimpinan yang melayani merupakan pendekatan kepemimpinan yang juga berfokus pada pelayanan kepada orang lain. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang melayani berorientasi pada kepentingan bawahan dan berusaha untuk membantu mereka tumbuh dan berkembang. Pendekatan ini dapat memberikan banyak manfaat bagi organisasi, antara lain:

1. Meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan: Kepemimpinan yang melayani menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, di mana bawahan merasa didengarkan, dihargai, dan didukung. Hal ini dapat meningkatkan motivasi intrinsik bawahan, yang pada gilirannya memengaruhi kinerja mereka. Dengan adanya kepemimpinan yang melayani, bawahan cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara maksimal.
2. Memperkuat hubungan pemimpin-bawahan: Kepemimpinan yang melayani mendorong komunikasi yang terbuka dan hubungan yang erat antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang melayani berupaya memahami kebutuhan, harapan, dan tantangan bawahan secara individual. Ini membantu membangun hubungan saling percaya, mengurangi hambatan komunikasi, dan memperkuat kolaborasi antara pemimpin dan bawahan.
3. Meningkatkan kepuasan kerja: Dalam lingkungan kepemimpinan yang melayani, bawahan merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Pemimpin yang melayani memberikan dukungan, pelatihan, dan peluang pengembangan bagi bawahan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja bawahan karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.
4. Meningkatkan komitmen organisasional: Kepemimpinan yang melayani berfokus pada kepentingan organisasi dan anggotanya. Dengan memberikan pelayanan yang baik kepada bawahan, pemimpin dapat membangun komitmen yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Bawahan yang merasa didukung dan dihargai

cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Secara keseluruhan, kepemimpinan yang melayani memiliki potensi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan motivasi dan kinerja bawahan, serta memperkuat hubungan antara pemimpin dan bawahan. Dalam jangka panjang, pendekatan ini juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasional, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan yang melayani, juga dikenal sebagai *servant leadership*, telah menjadi pendekatan yang menjanjikan dalam menghadapi tantangan dalam era bisnis dan organisasi yang terus berkembang dengan cepat. Konsep ini menempatkan kepentingan dan pelayanan kepada bawahan sebagai prioritas utama, dengan tujuan membantu mereka mencapai potensi terbaiknya. Dalam artikel ini, kita akan menjelajahi hasil dan pembahasan studi literatur mengenai kepemimpinan yang melayani, dengan fokus pada pengaruhnya terhadap kinerja organisasi, penciptaan lingkungan kerja harmonis, dan pembangunan loyalitas bawahan. Selain itu, kita juga akan mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani dan memberikan rekomendasi untuk mengatasi tantangan tersebut.

1. Pengaruh Kepemimpinan yang Melayani terhadap Kinerja Organisasi: Penerapan kepemimpinan yang melayani telah terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Dengan memprioritaskan kepentingan bawahan, pemimpin yang melayani menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan inklusif. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi bawahan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan organisasi. Melalui pelayanan, inspirasi, dan arahan yang diberikan kepada bawahan, pemimpin yang melayani juga dapat membantu meningkatkan kualitas kerja dan kontribusi bawahan, sehingga mencapai tujuan organisasi secara efektif.
2. Penciptaan Lingkungan Kerja Harmonis: Kepemimpinan yang melayani berfokus pada menciptakan lingkungan kerja yang harmonis di mana hubungan antara pemimpin dan bawahan didasarkan pada saling pelayanan. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang melayani menunjukkan sikap pelayanan, empati, dan kepedulian terhadap bawahan. Mereka memberikan dukungan,

dorongan, dan arahan yang dibutuhkan oleh bawahan, menciptakan iklim kerja yang positif di mana kolaborasi, kepercayaan, dan komunikasi efektif dapat berkembang. Dalam lingkungan kerja yang harmonis, konflik dapat diatasi dengan baik dan kerja tim dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan.

3. **Pembangunan Loyalitas Bawahan:** Salah satu manfaat penting dari kepemimpinan yang melayani adalah pembangunan loyalitas bawahan. Dengan memperhatikan kebutuhan bawahan dan membantu mereka mencapai potensi terbaiknya, pemimpin yang melayani menciptakan hubungan yang positif antara pemimpin dan bawahan. Bawahan merasa dihargai, didukung, dan diakui oleh pemimpin mereka, yang pada gilirannya membangun kepercayaan, kesetiaan, dan motivasi untuk bekerja dengan lebih baik. Loyalitas yang tinggi dari bawahan dapat meningkatkan retensi karyawan dan mengurangi tingkat pergantian, yang pada akhirnya dapat menghemat biaya dan memperkuat stabilitas organisasi.

Rekomendasi untuk Mengatasi Tantangan: Untuk mengatasi tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani, ada beberapa rekomendasi yang dapat dipertimbangkan:

1. **Meningkatkan kesadaran dan pemahaman:** Pelatihan dan pendidikan merupakan langkah penting untuk meningkatkan kesadaran dan pemahaman tentang kepemimpinan yang melayani. Pemimpin dan calon pemimpin perlu mendapatkan pelatihan yang relevan untuk memahami prinsip-prinsip dan manfaat dari kepemimpinan yang melayani. Pelatihan dapat mencakup studi kasus, simulasi, diskusi kelompok, dan pembelajaran berbasis pengalaman untuk membantu pemimpin menginternalisasi konsep dan praktik-praktik kepemimpinan yang melayani.
2. **Membangun budaya organisasi yang mendukung:** Untuk menerapkan kepemimpinan yang melayani, penting untuk membangun budaya organisasi yang mendukung nilai-nilai dan praktik-praktik tersebut. Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam membangun budaya tersebut. Pemimpin harus secara terbuka berkomunikasi tentang pentingnya kepemimpinan yang melayani dan memberikan contoh nyata melalui tindakan mereka sendiri. Penghargaan dan pengakuan terhadap praktik-praktik kepemimpinan yang melayani juga harus

diberikan agar anggota organisasi merasa dihargai dan termotivasi untuk menerapkan kepemimpinan yang melayani.

3. Melibatkan seluruh anggota organisasi: Perubahan budaya memerlukan partisipasi dan keterlibatan seluruh anggota organisasi. Pemimpin harus melibatkan mereka dalam diskusi dan pengambilan keputusan terkait dengan penerapan kepemimpinan yang melayani. Ini dapat dilakukan melalui sesi kolaboratif, forum terbuka, dan kelompok kerja yang melibatkan berbagai tingkatan dan departemen dalam organisasi. Dengan melibatkan semua anggota organisasi, akan tercipta rasa kepemilikan bersama dan kesadaran kolektif akan pentingnya kepemimpinan yang melayani.
4. Membangun sistem pengukuran dan umpan balik: Penting untuk memiliki sistem pengukuran yang efektif untuk mengukur dan memantau penerapan kepemimpinan yang melayani dalam organisasi. Metrik yang relevan dapat mencakup tingkat kepuasan karyawan, keterlibatan karyawan, peningkatan produktivitas, dan kualitas pelayanan. Selain itu, umpan balik secara rutin harus diberikan kepada pemimpin dan anggota organisasi untuk membantu mereka dalam mengevaluasi dan memperbaiki praktik-praktik kepemimpinan yang melayani.
5. Memastikan keberlanjutan dan kontinuitas: Penerapan kepemimpinan yang melayani harus menjadi upaya berkelanjutan dalam organisasi. Penting untuk memastikan bahwa pemimpin yang ada dan calon pemimpin menerima pembinaan dan pengembangan yang tepat untuk menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani. Ini dapat dilakukan melalui program pengembangan kepemimpinan, mentoring, dan penugasan proyek yang mendorong pengembangan keterampilan dan pemahaman yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang melayani.

Dengan mengimplementasikan rekomendasi ini secara padu, organisasi dapat memperkuat praktik kepemimpinan yang melayani dan menciptakan budaya yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan jangka panjang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam era bisnis dan organisasi yang terus berkembang dengan cepat, kepemimpinan yang melayani menjadi pendekatan yang menjanjikan dalam menghadapi tantangan tersebut. Melalui pelayanan dan pengembangan bawahan, pemimpin yang menerapkan kepemimpinan yang melayani menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan kinerja organisasi, dan membangun loyalitas bawahan. Meskipun dihadapkan dengan tantangan, dengan meningkatkan kesadaran, membangun budaya organisasi yang mendukung, dan melibatkan seluruh anggota organisasi, kepemimpinan yang melayani dapat diterapkan secara efektif dan berkelanjutan. Dalam menjalankan peran sebagai pemimpin, pemahaman yang mendalam tentang konsep kepemimpinan yang melayani dan penerapannya akan memungkinkan pemimpin dan organisasi untuk memperkuat hubungan dengan bawahan, meningkatkan kinerja, dan membangun budaya kerja yang inklusif dan produktif.

Jadi dalam kesimpulannya, kepemimpinan yang melayani telah terbukti efektif dan berdampak positif dalam berbagai aspek organisasi. Konsep ini menempatkan kepentingan bawahan sebagai prioritas utama dan berfokus pada pengembangan potensi mereka, menciptakan lingkungan kerja harmonis, dan membangun loyalitas terhadap organisasi. Meskipun ada tantangan dalam menerapkan kepemimpinan yang melayani, seperti resistensi dari pihak senior dan kurangnya pemahaman tentang konsep ini, organisasi dapat mengatasi tantangan ini melalui dukungan manajemen dan pendidikan yang tepat. Dengan menerapkan kepemimpinan yang melayani, organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan dampak positif yang berkelanjutan bagi semua anggotanya.

Namun, tantangan perlu diatasi untuk menerapkan kepemimpinan yang melayani secara efektif. Resistensi dari pihak yang lebih senior dan kurangnya pemahaman tentang konsep ini menjadi hambatan utama. Oleh karena itu, dukungan manajemen.

DAFTAR REFERENSI

- Anshori, M. I. (2021). Kepemimpinan dalam pelayanan publik. In Buku Kepemimpinan dalam Pelayanan Publik (1-10). Universitas Terbuka.
- Creswell, J. W. (2014). *A concise introduction to mixed methods research*. SAGE publications.
- Eliyana, A. (2013). Kepemimpinan spiritual dan servant dalam pendidikan manajemen Indonesia. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Manajemen*, 19(1), 9-14.
- Febriana, F., Sugiarto, & Handajani, S. (Tidak tercantum). Implementasi Metode Genetika pada Permasalahan Optimasi. (Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana), 1-50.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Kaiser, R. B., Hogan, R., & Craig, S. B. (2008). Leadership and the fate of organizations. *American Psychologist*, 63(2), 96–110.
- Kewo, S. P., Panambunan, N. J. R., & Rondonuwu, H. W. P. (2020). Analisis Algoritma Genetika dalam Menyelesaikan Permasalahan Optimasi. *EMBA (Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi)*.
- Kumala, E., & Agustina, L. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 9(1), 1-14.
- 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.
- Parris, D. L., & Peachey, J. W. (2012). A systematic literature review of servant leadership theory in organizational contexts. *Journal of Business Ethics*, 113(3), 377-393.
- Peterson, S. J., Walumbwa, F. O., Avolio, B. J., & Hannah, S. T. (2012). The relationship between servant leadership and organizational citizenship behavior: The roles of LMX, empowerment, and proactive personality. *Journal of Business Ethics*, 113(3)
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origins, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57-64.