

Servant Leadership: Sebuah Gaya Kepemimpinan Yang Mengayomi dan Melayani, Ditinjau Dari Penyesuaian Sosial

Gatuwari Lesminadi¹, Hardjono², Rin Widya Agustin³

^{1,2,3}Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret

hardjonohp@gmail.com; rinwidyaagustingazalba@gmail.com

Abstract. *This quantitative correlation study aims to determine the relationship between social adjustment and servant leadership on alumni of the Compassion Indonesia leadership development program. The data collection method used a social adjustment scale ($\alpha=0.891$) and a servant leadership one ($\alpha=0.884$) to 175 alumni. Based on the results of the analysis using simple linear regression analysis, the r -value was 0.699 and the p -value was 0.000 ($p < 0.050$) at a significance level of 5%. It shows that there is a relationship between social adjustment and servant leadership. The analysis shows that the R^2 value is 0.488 or there is an effective contribution of 48.8% on servant leadership by social adjustment. This study concludes that there is a significant relationship between social adjustment and servant leadership on alumni of the Compassion Indonesia leadership development program.*

Keywords: *Social Adjustment, Servant Leadership, Leadership Development Program*

Abstrak. Gaya kepemimpinan merupakan nyawa dari suatu organisasi, yang dapat mengarahkan pada tercapainya tujuan bersama. Penelitian kuantitatif korelasial ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara penyesuaian sosial dengan *servant leadership* pada alumni program pengembangan kepemimpinan dari Compassion Indonesia. Metode pengambilan data menggunakan skala penyesuaian sosial ($\alpha=0,891$) dan *servant leadership* ($\alpha=0,884$), yang dibagikan kepada 175 orang.

Berdasarkan hasil analisis dengan analisis regresi liner sederhana didapatkan nilai r sebesar 0,699 dan p -value 0,000 ($p < 0,050$) pada taraf signifikansi 5%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara penyesuaian sosial dengan *servant leadership* pada alumni program pengembangan kepemimpinan Compassion Indonesia. Nilai R^2 sebesar 0,488 menggambarkan bahwa terdapat sumbangan efektif 48,8% pada *servant leadership* oleh penyesuaian sosial.

Keywords: *Penyesuaian sosial, Servant Leadership, Program Pengembangan Kepemimpinan*

Pendahuluan

Pada era globalisasi, interaksi manusia semakin kompleks dan luas, kepemimpinan menjadi sebuah konsep yang penting dan menarik. Pemimpin adalah faktor kunci yang membawa organisasi atau kelompok mencapai tujuan bersama atau runtuh. Rosenbach, Taylor, dan Youndt (2012) menuliskan bahwa pemimpin merupakan motor penggerak dari pergerakan kelompok atau organisasi, membentuk model organisasi dan mengembangkan budaya organisasi yang akan diikuti dan dikerjakan oleh seluruh anggota tersebut secara tetap dan berkelanjutan.

Servant leadership dengan gagasan yang diusung semakin diminati sebagai suatu konsep kepemimpinan favorit yang mampu menjawab kebutuhan manusia sebagai anggota kelompok

atau organisasi yang menjunjung tinggi hak pribadi (*human rights*) dan rasa kemanusiaan (*humanity*). Penelitian yang dilakukan oleh Handoyo (2010) menyimpulkan *servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan di pendidikan tinggi dalam masa perubahan organisasi, dimana dimensi dalam gaya kepemimpinan ini penting untuk diterapkan, terutama pada *organizational stewardship, wisdom, dan service*.

Pemimpin mampu memberikan pengaruh kepada anggota apabila terdapat interaksi antara keduanya. Masing-masing pemimpin memiliki keterampilan berinteraksi yang berbeda-beda dengan anggota. Pemimpin dengan penyesuaian sosial yang baik akan lebih mudah melakukan pendekatan dan interaksi, begitu pula sebaliknya. Penyesuaian adalah sebuah proses yang melibatkan baik respon mental maupun perilaku, dimana individu berusaha untuk berhasil bertahan dengan kebutuhan internal, tekanan, frustrasi, dan konflik yang berdampak pada derajat harmoni diantara kebutuhan internal dan pemaksaan dari luar dirinya dimana individu hidup (Schneiders, 1964).

Kepemimpinan (*leadership*) (Chaplin dalam Kartono, 2010) adalah kemampuan individu yang menunjukkan kualitas kepribadian dan kesempatan dari lingkungan berkaitan dengan bagaimana memanfaatkan kewenangan yang dimiliki, mengendalikan, membimbing dan mengarahkan perilaku orang lain. Dierendonck (2011) menuliskan bahwa kekuasaan membuat sebuah kemungkinan untuk melayani orang lain dan sangat mungkin dipertimbangkan menjadi pemimpin yang melayani; memimpin dan melayani menjadi hampir mungkin dipertukarkan, menjadi pelayan memungkinkan seseorang memimpin dan menjadi pemimpin membuat seseorang melayani.

Greenleaf (1977) menuliskan bahwa *servant leaders* adalah individu yang mempunyai kecenderungan untuk selalu melayani, sebagai pelayan alamiah yang cenderung lebih tekun dan beradab dalam hal melayani apa prioritas kebutuhan tertinggi dari orang lain daripada orang yang pertama-tama memimpin dan kemudian mendorong paksa nurani dengan harapan yang normatif.

Servant leadership merupakan interaksi antara pemimpin dan pengikutnya dimana pemimpin memberikan pengaruh dengan pertama-tama melayani, mendengarkan dan melihat kebutuhan para pengikutnya untuk bertumbuh dan berkembang mencapai potensi tertinggi bersama-sama dalam upaya mencapai tujuan bersama dalam sebuah masyarakat atau organisasi. Dierendonck (2011) memaparkan ada enam karakteristik utama *servant leadership* yaitu, *empowerment, accountability, standing back, humility, authenticity, courage, interpersonal acceptance, dan stewardship*.

Individu yang berhasil menyesuaikan diri baik terhadap orang lain maupun kelompok, memiliki kesempatan untuk membangun hubungan dengan orang lain secara lebih baik

menggambarkan penyesuaian sosial yang baik (Hurlock, 1999). Dengan demikian, pemimpin harus memiliki penyesuaian sosial yang baik, ketidakmampuan pemimpin melakukan penyesuaian sosial dengan baik akan menghambat interaksi, pengaruh dan mengembangkan anggota. Pemimpin yang cenderung terdorong dalam mengembangkan *servant leadership* biasanya memiliki penyesuaian sosial yang lebih baik.

Penyesuaian (*adjustment*) menurut Chaplin (dalam Kartono, 2010), yaitu variasi aktivitas biologis individu dalam mengatasi suatu hambatan dan memenuhi kebutuhan; membangun harmonisasi antara lingkungan fisik dan sosial. Menurut Schneiders (1964), penyesuaian sosial merupakan kemampuan untuk merespon adekuat pada realita sosial, situasi, dan hubungan dengan menghargai hak orang lain, bergaul dan mengembangkan persahabatan, berpartisipasi dalam aktivitas sosial, bersimpati pada kebutuhan orang lain dan melakukan kebajikan. Penyesuaian sosial yang baik di masyarakat memiliki kriteria antara lain; mengenal dan menghormati lingkungannya, bergaul dengan orang lain dan mampu mengembangkan sifat bersahabat dengan orang lain di lingkungannya, ketertarikan yang mendalam dan simpati untuk kebutuhan orang lain, sifat dermawan dan mengutamakan orang lain yang dilakukan rutin dan terus menerus, dan bersikap hormat terhadap hukum, tradisi, dan adat istiadat yang ada dalam masyarakat.

Kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan lingkungannya atau kemampuan penyesuaian diri dapat mempengaruhi individu dalam perannya sebagai *servant leader*. Individu yang adaptif mampu mengembangkan apa yang dibutuhkan dalam *servant leadership*, sedangkan mereka yang tidak mampu melakukan penyesuaian sosial yang baik akan mengembangkan *servant leadership* tersebut.

Program pengembangan kepemimpinan dari Compassion Indonesia dirancang secara khusus berlandaskan asas *servant leadership* dan diharapkan mampu mencetak para *servant leader* di masa mendatang. Selama program berlangsung, peserta dibekali dengan kurikulum yang berfokus pada pengembangan diri menjadi pemimpin yang melayani (*servant leader*) melalui seminar, pelatihan serta tugas-tugas, latihan dan evaluasi rutin. Meskipun demikian, tidak semua alumni menjadi seperti yang diharapkan. Berdasarkan wawancara dengan salah satu alumni dari peserta program angkatan kelima mengatakan; "jangan untuk menjadi *servant leader*, untuk berbicara di depan RT (Rukun Tetangga) saja masih belum percaya diri dan tidak lancar, sulit untuk mengutarakan gagasan dan selalu ragu dalam memutuskan sesuatu." (KA, wawancara, 27 Oktober 2017).

Servant leadership merupakan interaksi antara pemimpin dan para pengikutnya atau anggota kelompok dimana pemimpin terdorong untuk mengenal dan memahami kebutuhan para pengikutnya dan mendorongnya untuk melakukan sesuatu bagi para pengikutnya

mencapai potensi tertinggi akan kebutuhannya tersebut. *Servant leader* merupakan individu dengan kualitas-kualitas kepemimpinan seperti keberanian, orisinalitas, bertanggung jawab, kerendahan hati, dorongan untuk melayani, dan lainnya yang melangkah jauh melebihi minat pribadi. Individu tersebut mampu menampakkan kualitas kepemimpinan karena memiliki kemampuan adaptasi yang baik. Penyesuaian diri yang baik memfasilitasi para pemimpin untuk mengembangkan kualitas kepemimpinan yang akan membantu mereka untuk mengembangkan potensi para pengikutnya.

Kemampuan penyesuaian diri yang baik dari alumni program pengembangan kepemimpinan berkontribusi dalam mengembangkan kualitas *servant leadership* dan menebarkan pengaruhnya diantara para pengikutnya. Dengan demikian, penulis tertarik meneliti mengenai hubungan penyesuaian sosial dengan *servant leadership* pada alumni program pengembangan kepemimpinan Compassion Indonesia.

Metode

Responden dalam penelitian ini yaitu seluruh alumni program pengembangan kepemimpinan dari Compassion Indonesia yang berjumlah 175 orang. Dalam penelitian ini dilakukan studi populasi sehingga seluruh anggota merupakan subyek penelitian. Pengambilan data dilakukan pada bulan Juli 2018.

Metode pengumpulan data menggunakan skala *servant leadership* dan skala penyesuaian sosial.

a. Skala *Servant Leadership*.

Skala *servant leadership* disusun berdasarkan karakteristik yang dikemukakan oleh Dierendonck (2011) yakni, *empowerment*, *accountability*, *standing back*, *humility*, *authenticity*, *courage*, *interpersonal acceptance*, dan *stewardship*. Hasil uji menunjukkan 28 aitem valid dan koefisien reliabilitas sebesar 0,884.

b. Skala Penyesuaian Sosial

Skala penyesuaian sosial ini disusun berdasarkan aspek dari Schneiders (1964) yaitu mengenal dan menghormati lingkungannya, bergaul dengan orang lain dan mampu mengembangkan sifat bersahabat dengan orang lain di lingkungannya, ketertarikan yang mendalam dan simpati untuk kebutuhan orang lain, sifat dermawan dan mengutamakan orang lain yang dilakukan rutin dan terus menerus, dan bersikap hormat terhadap hukum, tradisi, dan adat istiadat yang ada dalam masyarakat. Hasil uji menunjukkan 21 aitem valid dan memiliki nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,891.

Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana. Uji asumsi dasar (uji normalitas dan uji linieritas) dilakukan sebelum melaksanakan uji hipotesis. Analisis data

dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS).

Hasil

Uji asumsi dasar meliputi uji normalitas pada skala *servant leadership* dan skala penyesuaian sosial menggunakan *one-sample* Kolmogorov Smirnov Test menghasilkan nilai 0,200. Karena nilai $p > 0,050$, maka disimpulkan data penelitian ini adalah berdistribusi normal.

Hasil uji linieritas menunjukkan bahwa nilai *sig deviation from linierity* sebesar 0,526. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,050 menunjukkan bahwa data hubungan antar variabel bersifat linier.

Dari hasil uji hipotesis dengan analisis regresi liner sederhana diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,699 yang menunjukkan terdapat hubungan positif yang kuat antara penyesuaian sosial dengan *servant leadership*. Nilai R^2 sebesar 0,488 (48%) menunjukkan adanya persentase sumbangan kontribusi variabel penyesuaian sosial terhadap *servant leadership* sebesar 48,8%.

Pembahasan

Dari hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi linier sederhana diperoleh nilai r sebesar 0,699; $T_{hitung} = 7,754 > T_{tabel} = 1,671$; $p\text{-value} = 0,000$ yang menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, yaitu terdapat hubungan positif yang signifikan antara penyesuaian social dengan *servant leadership* pada alumni program pengembangan kepemimpinan Compassion Indonesia. Nilai $R^2 = 0,488$ berarti variabel penyesuaian sosial berkontribusi hingga 48,8% dalam munculnya *servant leadership*. Dengan demikian, dapat ditarik kesimpulan bahwa kemampuan penyesuaian sosial dapat dijadikan prediktor kemampuan *servant leadership*. Kondisi ini dijelaskan oleh Keller (2016), adanya keterkaitan antara karakteristik penyesuaian sosial dengan sifat-sifat utama *servant leadership*. Karakteristik penyesuaian sosial seperti bergaul dan mengembangkan persahabatan dengan orang lain akan menimbulkan ketersukaan (*likeability*), memperlihatkan belas kasih, memahami dan mempertimbangkan orang lain, hal-hal tersebut merupakan sifat-sifat utama *servant leadership*. Karakteristik yang lain dari penyesuaian sosial adalah minat dan simpati kepada kebutuhan orang lain, mendorong individu untuk memiliki empati pada orang lain, mengenalnya dan memberikan motivasi untuk pengembangan diri orang lain (*empowerment*).

Keterkaitan antara karakteristik penyesuaian sosial dengan sifat-sifat utama *servant leadership* berpengaruh secara positif. Kemampuan penyesuaian sosial yang baik di dalam individu memberikan stimulus bagi sifat-sifat utama *servant leadership* untuk berkembang, oleh

sebab itu diperlukan asesmen penyesuaian sosial pada awal-awal masa program sehingga dapat diketahui kelemahan dan rencana pengembangan diri yang sesuai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hazan dan Alziz (2015) mengenai penyesuaian sosial sebagai variabel predictor *moral value* dan pencapaian akademik pada mahasiswa pendidikan luar biasa. Hasil penelitiannya adalah pengaruh yang signifikan atau berpengaruh positif sebesar 32% oleh penyesuaian sosial terhadap pencapaian akademik dan sebesar 35% oleh penyesuaian sosial terhadap *moral value*. Kemampuan penyesuaian sosial sangat diperlukan untuk meningkatkan pencapaian akademik dan *moral value* mahasiswa.

Simpulan

Simpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan antara penyesuaian sosial dengan *servant leadership* pada alumni program pengembangan kepemimpinan Compassion Indonesia.

Implikasi

Dari hasil penelitian, peneliti dapat memberikan saran, antara lain:

1. Untuk Alumni Program Pengembangan Kepemimpinan
 - a. Mengevaluasi kemampuan penyesuaian sosial masing-masing dan berupaya meningkatkannya untuk *servant leadership* yang lebih baik bagi mereka yang tergolong dalam kategori *servant leadership* sedang.
 - b. Alumni dapat terus menerapkan prinsip-prinsip dan nilai-nilai *servant leadership* dalam kehidupan sehari-hari.
2. Untuk Program Pengembangan Kepemimpinan Compassion Indonesia
 - a. Melakukan asesmen kemampuan pribadi calon peserta program atau peserta program tahun pertama untuk mengetahui gambaran kemampuan penyesuaian sosial.
 - b. Melakukan penyusunan kurikulum yang sesuai dengan kemampuan peserta program dan memberikan pendampingan khusus bagi peserta program dengan kemampuan penyesuaian sosial rendah supaya dapat meningkatkan kemampuannya.
3. Untuk Peneliti Selanjutnya
 - a. Peneliti selanjutnya yang berminat meneliti tema yang sama diharapkan agar dapat memperluas populasi penelitian dengan menambah jumlah responden, dengan demikian diharapkan mampu mengungkap hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Barbuto, J.E., Gifford, G.T. (2010). Examining gender differences of Servant Leadership: An Analysis of the Agentic and Communal Properties of the Servant Leadership Questionnaire. *Journal of Leadership Education*. Vol. 9 No. 2 Hal. 4-22
- Brown, M. E., Trevino, L. K. (2006). Ethical Leadership: A Review and Future Directions. *The Leadership Quarterly* Vol. 17 hal. 595-616
- Burns, J. M.G. (1978). *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Diehl, S. (2015). *A Gendered View of Servant Leadership*. Disertasi. New York: Indiana University of Pennsylvania.
- Dierendonck, D.V. (2011). Servant Leadership: A Review and Synthesis. *Journal of Management*. Vol. 37 No. 4 hal. 1228-1261.
- Dierendonck, D.V., Heeren, I. (2006). Toward a Research Model of Servant Leadership. *International Journal of Servant Leadership*. Vol. 2 No. 15 Hal. 147-164
- Dierendonck, D.V., Nuijten, I. (2011). The Servant Leadership Survey: Development and Validation of a Multidimensional Measure. *Journal of Business and Psychology* Vol. 26 No. 3 Hal. 249-267
- Greenleaf, R. (1977). *Servant Leadership— A great journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Indianapolis: Paulist Press
- Handono, Tri, O., Bashori, K. (2013). Hubungan antara Penyesuaian diri dan dukungan sosial terhadap stress lingkungan pada santri baru. *Empathy, Jurnal Fakultas Psikologi* Vol. 1, No.2, Desember 2013 Hal. 79-89
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran Servant leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan di Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*. Vol. 14, No. 2, Hal. 130-140
- Hassan, A. E. H., & Alziz, Abd. 2015. Influences of Social Adjustment as Predictor of Moral Values and Academic Achievement. *The American Journal of Innovative Research and Applied Sciences*. No. 1 Hal. 1-5
- Ingram, O.C. (2016). Servant Leadership as a Leadership Model. *JMSBI* Vol. 1 Issue 1 Oktober 2016 hal. 21-26
- Kartono, K. (1990). *Pengantar Metodologi Riset Sosial*. Bandung: Mandar Maju
- Keller, K. (2016). *Servant Leadership and The Seven Influence Trait Part Three* Keller Influence Indikator. <https://www.karen-keller.com/blog/servant-leadership-and-seven-influence-traits-part-three>. Diakses pada 14 Februari 2018 pkl. 5.38
- Neuschel, R.P. (2008). *Pemimpin yang Melayani*. Jakarta: Akademia.
- Ngutra, E.M. (2016). *Hubungan Antara Konsep Diri dengan Penyesuaian Sosial Mahasiswa Papua di Kota Salatiga*. Skripsi. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.

Olesia, W.S., Namusonge, G.S., Iravo, M.A. (2014). Servant Leadership: The Exemplifying Behaviours. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*. Vol. 19 Issue 6 Version 4 has. 75-80.

Priyatno, D. (2008). *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, edisi pertama. Jakarta: Mediakom

Rosenbach, W.E., Taylor, R.L. & Youndt, M.A. (2012). *Contemporary Issues In Leadership, 7th Ed.* Colorado: Westview Press.

Saragih, M., Djastuti, I., Perdhana, Mirwan S. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Pelayan (Servant Leadership) dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pengajar*. Tesis tidak dipublikasikan. Magister Manajemen Universitas Diponegoro.

Schneiders, A.A. (1964). *Personal Adjustment and Mental Health*. New York: Holt, Rinehart, and Winston.

Semiun, Y. (2006). *Kesehatan Mental 1*. Yogyakarta: Penerbit Kanisius

Sendjya, S., Sarros, J.C. (2002). Servant Leadership: Its Origin, Development, and Application in Organizations. *Journal of Leadership and Organization Studies*. Vol. 9 No. 2 hal. 57-64

Spears, L.C. (2004) Practicing Servant Leadership. *Leader to Leader* Vol. 34 (Fall 2004) hal. 7-11

Sriningsih, E. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani pada Perilaku Melayani Karyawan*. Skripsi tidak dipublikasikan. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.

Stone, A. G., Russell, R. F., and Patterson, K. (2004). Transformational versus servant leadership: A difference in leader focus. *The Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25 No. 4 hal. 349-361

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Suryabrata, S. (2006). *Metode Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Wells, J. E., & Peachey, J. W. (2011). Turnover intentions: Do leadership behaviors and satisfaction with the leader matter? *Team Performance Management*, Vol. 17 No. 1 Hal. 23-40

Yukl, G.A. (2006). *Leadership in Organizations, 6th ed.* New Jersey: Prentice-Hall