

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Strategi

1. Pengertian Strategi

Kata strategi berasal dari Bahasa Yunani, dari kata '*strategos*', yang berarti pemimpin militer pada masa demokrasi Athena, dan biasanya selalu meraih kemenangan dalam pertempuran sehingga taktik penyusunan strateginya diikuti banyak negara yang kemudian disebut dengan taktik *strategos*.¹⁹ Strategi adalah suatu kerangka untuk mengendalikan pilihan yang menetapkan arah suatu organisasi. Pendekatan yang digunakan mencakup keseluruhan proses mulai dari perencanaan, pelaksanaan ide, hingga dengan pelaksanaannya.²⁰ Adanya tema yang jelas merupakan strategi yang efektif untuk mengenali faktor pendukung sesuai pelaksanaan ide, penggunaan dana secara efisien, serta metode yang tepat untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Menurut Kenneth Andrew, strategi adalah arah, rencana, dan tujuan kebijakan. Adapun menurut Griffin, yang menyatakan bahwa strategi merupakan sebuah rencana menyeluruh yang dirancang untuk

¹⁹ Riolan, "Pengertian Strategi, Etimologi, Perumusan Dan Jenis-Jenis Strategi."

²⁰ Ida Suryani, "Implementasi Kebijakan Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan," *Jurnal Gentala Pendidikan Dasar* 6, no. 1 (2021), 66.

tujuan bersama dalam organisasi.²¹ Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi ialah upaya yang dilakukan untuk bisa mencapai tujuan bersama.

2. Tujuan Strategi

Strategi adalah kunci untuk memastikan rencana berjalan lancar, dari persiapan hingga tujuan tercapai. Ini berlaku tidak hanya untuk tujuan pribadi, tetapi juga untuk kesuksesan organisasi, antara lain:

a. Menjaga kepentingan

Strategi membantu menjaga kepentingan individu maupun kelompok agar tetap terwujud sesuai dengan visi dan misi. Strategi yang tepat dalam sebuah organisasi dapat meminimalisir resiko, dan memastikan organisasi dapat berjalan secara efektif.

b. Sarana evaluasi

Strategi sebagai sarana untuk mengevaluasi kinerja organisasi. Strategi dalam organisasi dapat mengukur apakah dari langkah yang diambil sesuai dengan rencana dan juga tujuan yang telah ditetapkan.

c. Gambaran tujuan

Strategi memberi gambaran umum tentang tujuan yang diinginkan, dalam waktu singkat atau panjang.

²¹ Anggi Sirka Rinta et al, "Strategi Pengelolaan Pendidikan Anak Usia Dini," Jurnal Multidisipliner Bharasumba 1, no. 1 (2022), 200.

d. Mengembangkan kreativitas dan inovasi

Adanya strategi, mendorong organisasi untuk berkreasi dan berinovasi dalam menghadapi tantangan.

e. Adanya perubahan

Adanya strategi yang baik, maka organisasi dapat menyesuaikan perubahan dengan lingkungan sosial, budaya, serta kebijakan sehingga bisa tetap memiliki keunggulan.²²

B. Servant Leadership

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Hemphil dan Coons kepemimpinan merupakan tindakan seseorang yang mengarahkan kelompok guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Drath dan Palus, kepemimpinan membuat orang bekerja secara kolaboratif, agar bisa mengerti dan termotivasi untuk melakukannya.²³

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan kepemimpinan sebagai cara atau kemampuan yang dilakukan individu untuk mempengaruhi orang lain.

²² Novi V, "Pengertian Strategi Serta Jenis, Tujuan, Dan Contohnya.

²³ Gede Putu Kawiana, *Spiritual Leadership: Membangun Kinerja Organisasi* (Denpasar: Penatih, 2019), 8.

2. Pengertian *Servant Leadership*

Servant leadership dikenalkan pertama kali oleh Robert K. Greenleaf. Pelayanan dalam *servant leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan orang lain.²⁴ Tidak hanya menciptakan lingkungan kerja yang positif, namun *servant leadership* juga dapat membangun hubungan yang sehat antara para anggota dalam sebuah organisasi. *Servant leadership* dapat meningkatkan motivasi pelayanan anggota, dan keberhasilan kelompok secara keseluruhan.²⁵ Dalam bukunya "*The Servant Leader*," James A. Autry menyatakan bahwa *servant leadership* menciptakan keseimbangan antara memberi pelayanan kepada orang lain serta memimpin anggota menuju tujuan bersama.

Pentingnya keberanian, komitmen, dan kebijaksanaan dalam membangun hubungan yang saling menghargai. Sedangkan *servant leadership* menurut Stephen R. Covey menekankan pada integritas, pengembangan karakter, dan nilai-nilai moral. Pemimpin melayani berusaha menciptakan lingkungan yang saling menghormati dan juga

²⁴ Mafrella Fadhilah Khansa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BTN Syariah KC Solo)" (UIN Raden Mas Said, 2023), 16.

²⁵ Gede Putu Kawiana, *Spiritual Leadership: Membangun Kinerja Organisasi*, (Denpasar : Penatih), 5.

memberdayakan, agar setiap anggota merasa memiliki peran yang penting.²⁶

Berdasarkan uraian di atas, disimpulkan bahwa *servant leadership* adalah model kepemimpinan oleh seseorang untuk mendahulukan kepentingan anggotanya.

3. Karakteristik *Servant Leadership*

Greenleaf dan juga Larry C. Spears menguraikan 10 karakteristik dari *servant leadership*, yaitu :

a. Mendengarkan (*Listening*)

Karakteristik mendengarkan (*listening*) dalam konsep *servant leadership* yang dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf merupakan salah satu prinsip utama dan fondasi dari kepemimpinan yang melayani. Mendengarkan dalam konteks *servant leadership* bukan sekadar mendengar suara atau kata-kata yang diucapkan oleh orang lain, melainkan sebuah proses aktif dan penuh perhatian yang melibatkan pemahaman mendalam terhadap pesan yang disampaikan, baik secara verbal maupun nonverbal. Greenleaf menekankan bahwa seorang pemimpin pelayan harus memiliki komitmen yang tulus untuk mendengarkan, sehingga mampu mengenali dan memahami kebutuhan, harapan, serta aspirasi orang-

²⁶ M Dwi Kharis Rifai, 10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini (Semarang: Penerbit Cahya Ghani Recovery), 110-111.

orang yang dipimpinnya secara menyeluruh. Mendengarkan adalah kemampuan untuk membuka diri secara penuh terhadap apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa, dan pikiran lawan bicara. Ini berarti seorang servant leader tidak hanya fokus pada kata-kata yang diucapkan, tetapi juga memperhatikan isyarat nonverbal, perasaan yang tersirat, dan bahkan hal-hal yang tidak terucapkan secara eksplisit. Dengan demikian, mendengarkan menjadi sebuah seni yang menghubungkan pemimpin dengan orang lain pada tingkat yang lebih dalam, menciptakan ruang untuk kepercayaan, keterbukaan, dan hubungan yang autentik. Mendengarkan adalah syarat bagi seseorang agar dapat memimpin dengan efektif agar dapat memahami kebutuhan bahkan kekhawatiran dari orang lain yang bersama-sama berada dalam lingkungan yang sama. Karakteristik ini dikatakan bernilai jika memiliki keterampilan dalam pengambilan keputusan. Meskipun pada dasarnya, karakteristik ini perlu diperhatikan untuk dapat mendengar suara hati sendiri. Mendengar dengan kesungguhan hati, ada saatnya mendengarkan apa yang dikatakan dan juga tidak.²⁷

²⁷ Ken Blanchard et al, *Servant Leadership in Action: Kepemimpinan yang Memberdayakan dan Mengutamakan Orang Lain*, 16.

b. Menerima orang lain dan Empati (*Empathy*)

Pemimpin yang melayani berupaya untuk memiliki rasa empati kepada anggota yang ada pada sebuah organisasi. Pemimpin melayani dengan empati dapat memberikan dukungan dan motivasi. Rasa empati menciptakan lingkungan kerja yang baik dan bisa menghargai adanya keberagaman, yang kemudian membuat individu merasa dihargai dan bisa didengarkan. Empati merupakan salah satu karakteristik utama dalam konsep servant leadership yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf. Istilah servant leadership sendiri lahir dari pemikiran Greenleaf yang menekankan bahwa seorang pemimpin pada dasarnya adalah seorang pelayan yang memiliki kebutuhan alamiah untuk melayani orang lain terlebih dahulu sebelum akhirnya memimpin. Empati menjadi pondasi utama yang membedakan antara kepemimpinan yang berorientasi pada kekuasaan dan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan. Pemimpin yang memiliki empati akan menunjukkan kepedulian mendalam terhadap orang-orang yang dipimpinnya, tidak hanya sekadar memahami kebutuhan mereka, tetapi juga merasakan apa yang mereka alami. Empati dalam servant leadership bukan hanya kemampuan untuk memahami perasaan orang lain, tetapi juga menerima individu apa adanya, tanpa prasangka dan penilaian.

Greenleaf menulis bahwa pemimpin pelayan “selalu menerima dan berempati, tidak pernah menolak.” Hal ini bermakna bahwa seorang servant leader hadir dengan niat tulus untuk mendengarkan, memahami, dan merasakan sudut pandang yang dialami bawahannya, sehingga mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan penuh kepercayaan. Empati memungkinkan pemimpin memahami masalah anggota tim secara personal, sekaligus memberikan respon yang sesuai dengan kondisi emosional yang dihadapi bawahannya.

c. Penyembuhan (*Healing*)

Servant leadership, sebagaimana digagas oleh Robert K. Greenleaf, memosisikan pemimpin sebagai pelayan terlebih dahulu, baru kemudian sebagai pemimpin. Salah satu karakteristik utama dalam teori *servant leadership* adalah penyembuhan. Karakteristik ini sering kali menjadi pembeda utama antara *servant leadership* dengan model kepemimpinan lainnya, karena menekankan dimensi kemanusiaan dan pemulihan sebagai pusat hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin. Healing dalam konteks *servant leadership* bukan sekadar kemampuan untuk memulihkan luka fisik, tetapi lebih mengacu pada proses pemulihan emosional, psikologis, dan spiritual, baik pada diri pemimpin maupun anggota yang dipimpin. Greenleaf

menuliskan bahwa banyak individu membawa luka batin, kekecewaan, atau trauma ke dalam lingkungan kerja atau komunitas. Seorang pemimpin yang menerapkan prinsip penyembuhan berusaha untuk menjadi perantara dalam proses pemulihan atau penguatan kembali integritas pribadi setiap individu di lingkungan tersebut. Pemimpin sebagai fasilitator untuk menciptakan keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan individu secara keseluruhan.²⁸ Karakteristik ini menjadi bentuk dukungan dalam potensi mengatasi permasalahan yang terjadi, baik antara sesama anggota dalam suatu komunitas atau bahkan usaha dalam memperbaiki hubungan antar anggota dalam organisasi.²⁹

d. Kesadaran (*Awareness*)

Kesadaran membuat seseorang memahami isu, nilai, peristiwa yang terjadi. Seseorang memiliki kesadaran yang tinggi untuk menangkap secara mendalam tanda-tanda yang dinyatakan oleh orang lain atau lingkungan sekitar. Kesadaran menurut Greenleaf bukan sekadar proses reflektif tentang apa yang baik dan benar, tetapi juga kemampuan untuk secara aktif mengamati, memahami, dan membaca situasi, baik yang ada dalam diri sendiri

²⁸ Rudi C. Tarumingkeng, *Konsep Servant Leadership* (Robert K. Greenleaf), 3.

²⁹ *Ibid.*16

maupun di lingkungan sosial dan organisasi. Kesadaran ini mencakup dimensi internal (kesadaran diri/*self-awareness*) serta eksternal (kesadaran sosial/*social awareness*), yang keduanya saling melengkapi. Seorang pemimpin pelayan harus mampu mengenali kekuatan dan kelemahannya sendiri, memahami motif pribadi yang tersembunyi, serta mempertimbangkan dampak keputusan yang diambil terhadap orang lain dan organisasi. Menurut Greenleaf, seorang pemimpin perlu memiliki kepekaan terhadap nilai-nilai moral, etika, dan kekuasaan, serta mampu menjaga keseimbangan perspektif dalam menilai setiap persoalan yang dihadapi. Kesadaran yang tinggi memungkinkan pemimpin untuk bertindak dengan integritas dan bijaksana, bahkan dalam tekanan dan ketidakpastian.³⁰

e. Persuasi (*Persuasion*)

Karakteristik persuasi mengambil keuntungan dari kekuatan statusnya, tetapi mencoba meyakinkan para anggota dalam melakukan sesuatu hal. Selain itu, penerapan karakteristik ini secara maksimal akan membangun mufakat dalam suatu kelompok.³¹ Persuasi dalam *servant leadership* menurut Greenleaf diartikan sebagai seni mempengaruhi anggota ataupun bawahan secara positif sehingga mereka bersedia mengikuti arahan pemimpin

³⁰ Ibid. 19

³¹ Ibid.17

berdasarkan kehendak sendiri, bukan karena tekanan kekuasaan atau posisi formal. Greenleaf dengan jelas menyatakan bahwa seorang *servant-leader* memperkuat pengaruhnya dengan meyakinkan dan membimbing, bukan memerintah atau memaksakan kehendak. Hal ini berbeda dari pola kepemimpinan tradisional yang seringkali mengandalkan otoritas jabatan untuk mendapatkan kepatuhan. Seorang *servant leader* memandang kepemimpinan sebagai proses dialogis yang horizontal, di mana kemampuan meyakinkan dan membangun kepercayaan lebih diutamakan daripada instruksi satu arah. Karakteristik persuasi bukan sekadar kemampuan berbicara atau mempengaruhi, melainkan lebih pada membangun relasi tulus, mengedepankan nilai moral, serta mendahulukan kepentingan orang lain sebelum kepentingan diri sendiri. *Servant leader* memimpin dengan hati, membangun motivasi intrinsik, menciptakan rasa aman-nyaman, dan menarik keterlibatan aktif tim melalui cara-cara persuasif, bukan koersif. Dengan demikian, persuade menjadi alat transformasi diri dan organisasi menuju tujuan yang lebih bermakna, beretika, dan berdampak luas secara sosial.

f. *Konseptualisasi (Conceptualization)*

Pemimpin dengan kemampuan konseptualisasi melihat gambaran besar, dan berpikir secara visioner dan strategis sehingga

dapat mengarahkan tim mencapai tujuan jangka panjang.³² Untuk mencapai target dalam komunitas, terlebih dahulu harus memiliki visi sebagai landasan, agar segala hal yang dikerjakan berjalan dengan baik dan teratur. Dalam melaksanakan suatu hal, selalu ada harapan agar segala sesuatu yang telah dilakukan dapat membuahkan hasil. Konseptualisasi *servant leadership* dalam teori Greenleaf tidak sekadar berbicara tentang struktur atau gaya kepemimpinan, melainkan mengedepankan esensi moral, etika, dan integritas dalam melayani orang lain. Greenleaf menyatakan bahwa perbedaan utama antara pemimpin tradisional dan pemimpin pelayan terletak pada prioritas terhadap pertumbuhan dan kesejahteraan orang yang dipimpin. Pemimpin pelayan berusaha keras memastikan bahwa orang-orang yang dilayani tumbuh sebagai manusia yang lebih baik, lebih sehat, lebih bijaksana, dan lebih mandiri, serta memiliki peluang yang lebih besar untuk menjadi pelayan berikutnya. Sebagai bentuk tindakan praktis, seorang *servant-leader* tidak hanya menjalankan kepemimpinan untuk kepentingan pribadi melainkan untuk menciptakan manfaat

³² Mafrella Fadhilah Khansa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Persepsi Budaya Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Bank BTN Syariah KC Solo)", 17-18.

seluas-luasnya bagi orang lain, bahkan bagi kelompok-kelompok yang paling tidak beruntung dalam masyarakat.

g. Pandangan masa depan (*Foresight*)

Pemimpin harus bisa memprediksi masa depan dengan kondisi yang dihadapi di masa lalu. Sama halnya seperti karakteristik konseptualisasi yang meramalkan adanya kemungkinan yang terjadi di masa depan. *Servant leadership* atau kepemimpinan melayani adalah konsep yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970. Pandangan Greenleaf menyatakan bahwa seorang pemimpin sejati harus terlebih dahulu berperan sebagai pelayan, meletakkan kepentingan dan pertumbuhan individu sebagai prioritas utama, bukan mengedepankan kekuasaan atau otoritas semata. Salah satu karakteristik utama *servant leadership* yang menonjol dalam pandangan masa depannya adalah kemampuan foresight, yaitu kemampuan melihat jauh ke depan atas kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi sebagai konsekuensi dari tindakan saat ini. *Foresight* atau pandangan ke masa depan tidak hanya sekadar prediksi, melainkan kecerdasan dalam mengantisipasi, membaca tren, serta memitigasi risiko dengan memanfaatkan pembelajaran dari masa lalu dan pemahaman kondisi masa kini. Dengan foresight, seorang servant leader mampu

membawa organisasinya tetap relevan di tengah perubahan lingkungan yang dinamis dan kompleks.

h. Penatalayanan (*Stewardship*)

Kemampuan untuk hadir sebagai pengurus atau pelayan yang berkomitmen melayani orang lain. Karakteristik ini menekankan pada sesuatu yang dipercayakan kepada orang lain. Dalam konteks *servant leadership*, penatalayanan (*stewardship*) berarti seorang pemimpin memandang dirinya sebagai penjaga amanah atas sumber daya, orang, serta tujuan organisasi yang dipimpinnya. Bagi Greenleaf, penatalayanan membawa makna bahwa pemimpin bukanlah “tuan” yang harus dilayani, melainkan “hamba” yang berorientasi pada pelayanan terhadap orang lain, pengembangan potensi anggota, serta kesejahteraan komunitas secara keseluruhan. Penatalayanan dalam *servant leadership* juga tidak sebatas memberikan pelayanan, tetapi mencerminkan tanggung jawab moral dan etika seorang pemimpin dalam membawa, menjaga, serta memberdayakan setiap individu maupun kelompok. Pemimpin sebagai pelayan berkomitmen untuk memastikan tercapainya perkembangan, kemajuan, dan kesejahteraan orang-orang yang dipimpin, bahkan jika itu berarti harus mengorbankan kepentingan pribadi. Penatalayanan dalam *servant leadership* adalah esensi utama yang membedakan model kepemimpinan ini dari model

konvensional lain. Prinsip ini menekankan bahwa pemimpin adalah penjaga amanah, pelayan sesama, serta pengembang potensi dan kesejahteraan komunitas secara menyeluruh. Berangkat dari keinginan alami untuk melayani, seorang servant leader secara sadar memilih memimpin dengan menomorsatukan pelayanan, pemberdayaan, pengembangan, dan keberlanjutan komunitas over kepentingan pribadi atau otoritas formal.

- i. Komitmen untuk pertumbuhan individu (*Commitment to the Growth of People*)

Karakteristik ini berupaya memastikan individu mengalami kemajuan, baik dalam aspek spiritual maupun pengembangan diri secara pribadi. Dalam kerangka *servant leadership* yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf, komitmen terhadap pertumbuhan individu menjadi salah satu karakteristik paling penting dan mendasar. Greenleaf menekankan bahwa seorang pemimpin sejati tidak sekadar fokus pada pencapaian tujuan organisasi, melainkan juga bertanggung jawab untuk memastikan perkembangan, kesejahteraan, dan pemberdayaan setiap individu yang dipimpinnya. *Commitment to the growth of people* atau komitmen untuk pertumbuhan individu menjadi pilar utama dari *servant leadership* karena dengan tumbuhnya individu, organisasi secara otomatis

akan mengalami kemajuan yang lebih berarti. Greenleaf menyadari bahwa organisasi yang hebat tidak dibangun oleh satu pemimpin saja, melainkan oleh individu-individu yang terus bertumbuh, berkontribusi, dan berinovasi bersama.

j. Membangun komunitas (*Building Community*)

Greenleaf menekankan bahwa inti dari kepemimpinan bukanlah otoritas, melainkan pelayanan kepada orang lain dan komunitas. Salah satu karakteristik fundamental yang diangkat oleh Greenleaf adalah *building community* (membangun komunitas), yang menjadi pilar penting dalam membedakan kepemimpinan yang melayani dari model kepemimpinan tradisional. seorang pemimpin pelayan *servant leadership* tidak hanya bertugas mengarahkan dan memimpin, tetapi juga memastikan setiap individu yang ada dalam kelompok merasa menjadi bagian dari komunitas yang sehat dan inklusif. Tujuan utamanya adalah menciptakan ruang di mana setiap anggota dapat bertumbuh, berkembang, dan memberi kontribusi bagi tujuan bersama. Greenleaf meyakini bahwa manusia pada dasarnya memiliki kebutuhan dan naluri untuk berkomunitas, guna menemukan identitas, makna, dan dukungan emosional maupun sosial. Greenleaf memandang komunitas sebagai pondasi utama dalam membangun organisasi yang berkelanjutan. Komunitas bukan semata struktur sosial, melainkan sarana untuk mencapai visi dan

misi organisasi secara kolektif. Dengan membangun komunitas yang kuat, kolaboratif, dan peduli, organisasi akan mampu tumbuh secara berkelanjutan, meningkatkan kesejahteraan bersama, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Greenleaf menegaskan bahwa membangun komunitas adalah bentuk tanggung jawab moral pemimpin sebagai pelayan. Tindakan nyata seperti menyediakan ruang diskusi terbuka, mengadakan pelatihan bersama, atau bahkan sekadar memberi waktu untuk mendengarkan keresahan anggota merupakan wujud nyata kepemimpinan pelayan yang berorientasi pada pembangunan komunitas. Akhirnya, iklim organisasi yang terbangun akan lebih inklusif, harmonis, dan siap menghadapi berbagai perubahan dari dalam maupun luar.

Tinggal dalam komunitas bisa menumbuhkan perasaan kasih sayang, sehingga terdorong untuk saling berkontribusi dan membawa perubahan.³³ Selain itu, komunitas sebagai wadah untuk menciptakan kebersamaan.

4. Ciri-ciri *Servant Leadership*

Menurut Dennis, *servant leadership* dapat diukur sebagai berikut:

a. Kasih sayang (*Love*)

Melakukan tindakan yang tepat saat mengambil keputusan.

³³ Dwi Kharis Rifai, 10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini, 325-326.

b. Pemberdayaan (*Empowerment*)

Bersama-sama memberi kepercayaan kepada orang lain, serta terbuka menerima masukan.

c. Visi (*Vision*)

Visi sebagai sumber inspirasi yang mendorong tindakan untuk masa depan.

d. Kerendahan hati (*Humality*)

Sikap menghargai dan mengakui peran anggota kelompok.

e. Kepercayaan (*Trust*)

Seorang pemimpin pelayan dipercaya karena keunggulan, sehingga mencapai kepercayaan dari orang di sekitar.

5. Fungsi *Servant Leadership*

Ada beberapa fungsi dari *servant leadership*, antara lain :

a. Meningkatkan kesejahteraan tim

Pemimpin memastikan adanya kesejahteraan fisik anggota tim yang ditunjukkan melalui dukungan, empati, dan perhatian atas kebutuhan anggota.

b. Membangun hubungan yang kolaboratif

Menciptakan hubungan yang harmonis dan kolaboratif dengan saling mendengarkan.

c. Meningkatkan kinerja organisasi

Dalam hal ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

d. Pengembangan individu

Pemimpin sebagai mentor yang membantu anggota mencapai potensi terbaik dari diri anggota.

6. Tujuan *Servant Leadership*

a. Melayani orang lain

Melayani anggota kelompok agar bisa berkembang menjadi pribadi yang bijaksana, dan berdaya.

b. Mengembangkan pemimpin baru

Menerapkan *servant leadership* secara baik, maka mendorong anggota kelompok mengadopsi prinsip yang sama untuk masa depan anggota.

c. Membangun komunitas

Menciptakan rasa solidaritas melalui komunikasi yang terbuka.

d. Mencapai keberlanjutan organisasi

Berdampak positif pada tingkat kepuasan anggota kelompok karena merasa bisa dihargai dan juga didukung.

7. Manfaat *Servant Leadership*

a. Komitmen tinggi

Meningkatkan loyalitas anggota terhadap organisasi.

b. Inovasi dan kreativitas

Lingkungan yang didasarlkan pada pemberdayaan akan membantu untuk menciptakan ide baru anggota kelompok atau tim.

c. Meningkatnya kepuasan kerja

Berdampak positif pada kepuasan kerja karena anggota tim merasa dihargai.

d. Kinerja tim lebih baik

Memiliki hubungan yang kolaboratif dapat mendukung pertumbuhan kinerja tim.

e. Keberhasilan organisasi

Servant leadership menciptakan lingkungan kerja yang sehat serta mendorong untuk mencapai tujuan berkelanjutan.³⁴

C. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi seperti energi tersembunyi untuk mendorong melakukan sesuatu dengan kesadaran penuh. Energi ini muncul sebagai keinginan kuat untuk mencapai tujuan yang diinginkan.³⁵ Penting untuk

³⁴ Arief Prayitno et al, "Servant Leadership and Organizational Performance Systematic Literature Review Study," *Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan* 7, no. 1 (2022), 30.

³⁵ Rahmanda Angger Nugroho et al, "Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Sekretariat DPR,RI," *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen* 11, no. 1 (2024), 24.

memahami teori-teori motivasi yang relevan dengan strategi penerapan *servant leadership* bagi motivasi pelayanan anggota majelis gereja.

2. Teori Motivasi

Dalam menetapkan strategi *servant leadership* bagi motivasi pelayanan majelis gereja, tentu dibutuhkan teori motivasi yang relevan digunakan yakni teori dua faktor oleh Herzberg. Konsep teori dua faktor oleh Herzberg dibedakan menjadi dua, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor *higiene* (ekstrinsik). Faktor motivator (intrinsik) merupakan elemen berasal dari dalam diri sendiri yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja, seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan. Sedangkan faktor *higiene* (ekstrinsik) merupakan elemen yang berasal dari lingkungan kerja, seperti kondisi kerja, hubungan dengan anggota tim, dan kebijakan yang diterapkan dari organisasi tempat kerja.³⁶ Dalam konteks pelayanan, motivator seperti pengakuan atas kontribusi dan pencapaian dapat meningkatkan kepuasan dan komitmen anggota majelis. Sedangkan *higiene*, yang tidak terpenuhi dapat menurunkan motivasi.³⁷ Adanya teori-teori motivasi dapat memberikan landasan untuk memahami bagaimana penerapan *servant leadership* bagi motivasi pelayanann majelis di gereja.

³⁶ Widayat Prihartanta, "Teori-Teori Motivasi," *Jurnal Adabiya* 1, no. 83 (2015), 3.

³⁷ *Binus University School of Accounting: Motivation Hygiene Theory and Dual Factor Theory.*

D. Gereja

1. Pengertian Gereja

Gereja berasal dari kata Portugis “*Igreja*”, dan bahasa Yunani disebut dengan “*Ekklesia*” memiliki arti perkumpulan, atau rapat. Meskipun demikian, gereja bukanlah sekadar kumpulan orang biasa, melainkan komunitas yang diundang Tuhan untuk bersama-sama bersekutu dengan-Nya.³⁸ Dalam buku Tata Gereja Toraja dijelaskan bahwa gereja sebagai persekutuan yang hidup dalam kasih dan saling mendukung satu dengan yang lain. Gereja tidak hanya sekadar bangunan fisik, namun juga komunitas spiritual yang dipanggil untuk menjalankan misi Allah di dunia ini.³⁹ Gereja memiliki tugas untuk memberitakan Injil dan juga melayani masyarakat.

2. Struktur Tata Gereja

Struktur Tata Gereja Toraja berdasarkan bentuknya, yaitu :

a. Jemaat

Jemaat merupakan unit terkecil yang dipimpin Majelis, terdiri dari pendeta, penatua, dan diaken.

³⁸ *Konferensi Waligereja Indonesia, Iman Katolik: Buku Informasi Dan Referensi (Yogyakarta: Kanisius, 2018), 332*

³⁹ Septania Adut et al, “Peran Dan Strategi Eklesiologi Dalam Pembentukan Iman Kristen Di Tengah Perubahan Sosial Budaya,” *Jurnal Pendidikan Agama Katekese dan Pastoral (Lumen)* 3, no. 2 (2024), 42.

b. Klasis

Terdiri dari beberapa jemaat yang dipimpin Badan Pekerja Klasis (BPK)

c. Sinode Wilayah

Mengelola klasis-klasis yang terdiri dari beberapa jemaat dalam wilayah tertentu.

d. Sinode

Sinode merupakan tingkatan yang paling tinggi yang mencakup semua sinode wilayah yang dipimpin oleh Badan Pekerja Sinode (BPS).⁴⁰

E. Majelis Gereja

1. Pengertian Majelis

Kata “majelis” dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), berarti dewan yang mengemban tugas; perkumpulan; dan bangunan tempat persidangan. Dalam Ensiklopedia Alkitab di masa kini, “majelis” terjemahan kata “*Synedrion*” yang berarti duduk bersama. Majelis gereja adalah badan tetap atau orang yang berkumpul dalam jemaat untuk melayani, memimpin dan juga memelihara jemaat berdasarkan ajaran

⁴⁰ *Ensiklopedia: Gereja Toraja*, n.d.

agama.⁴¹ Dalam hal ini, majelis yang terdiri dari pendeta, penatua, dan diaken dipilih oleh jemaat untuk mengarahkan serta membantu jemaat dalam pertumbuhan iman dan untuk menjalankan aktivitas keagamaan. Majelis sebagai pelayan yang ada dalam jemaat disimbolkan sebagai “gembala” yang bertugas untuk membimbing “domba Tuhan” yakni jemaat-Nya kerumput yang hijau dan air yang tenang. Majelis gereja menurut Tata Gereja Toraja adalah kelompok pemimpin jemaat yang bertugas mendukung pendeta serta bertanggung jawab dalam menjalankan pelayanan rohani maupun administratif di gereja. Dalam Tata Gereja Toraja, majelis bertanggung jawab untuk membimbing jemaat dalam kegiatan ibadah, mengelola sumber daya gereja, dan memfasilitasi pelayanan sosial dan rohani.⁴²

2. Tugas Majelis Gereja

Dalam Tata Gereja Toraja, majelis yang terdiri atas pendeta, penatua, dan diaken memiliki tugas dalam mengemban tugas dan tanggung jawab.

a. Pendeta

Pendeta jemaat merupakan pendeta yang ditugaskan untuk melayani satu atau beberapa jemaat sesuai dengan penempatan yang

⁴¹ Yonathan Mangolo, “Tinjauan Teologis Tentang Pentingnya Perkunjungan Majelis Gereja Terhadap Warga Jemaat Di Jemaat Pangkajene Sidenreng,” *Jurnal Systems UKIT* (2025), 35.

⁴² *Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja, Tata Gereja Toraja, 21-23*

ditetapkan oleh Badan Pekerja Sinode Gereja Toraja. Adapun tugas pendeta yaitu, penyampaian firman Tuhan sebagai dasar pembinaan iman. Selain itu, pelayanan sakramen juga dilaksanakan dengan khidmat sebagai bagian dari kehidupan rohani jemaat. Pengukuhan sidi menjadi salah satu momen penting untuk meneguhkan iman anggota jemaat yang telah menerima sakramen tersebut. Selanjutnya, pejabat khusus dikukuhkan dan pengurus Organisasi Intra Gerejawi diangkat untuk mendukung kelancaran pelayanan dalam gereja. Tidak kalah penting, pemberkatan dan peneguhan pernikahan anggota jemaat juga menjadi bagian penting dari pelayanan yang dijalankan dengan penuh makna. Dalam hal ajaran, perhatian khusus diberikan agar seluruh pengajaran yang berkembang tetap selaras dengan firman Allah, Pengakuan Gereja Toraja, dan Tata Gereja Toraja. Doa syafaat juga rutin dinaikkan sebagai bentuk permohonan dan dukungan rohani bagi jemaat. Pelayanan katekisasi dilakukan secara bersama-sama oleh pendeta, penatua, dan diaken guna membimbing anggota jemaat dalam pemahaman iman. Selain itu, ketiga unsur tersebut juga bertanggung jawab dalam memelihara, melayani, memimpin, menggembalakan, serta memberdayakan jemaat berdasarkan firman Tuhan dan menjalankan disiplin gerejawi secara bersama-sama. Penyebaran injil tidak hanya dilakukan di dalam lingkungan jemaat, tetapi juga diarahkan ke luar

jemaat sebagai bagian dari misi gereja. Pelayanan penggembalaan khusus pun dijalankan untuk memenuhi kebutuhan rohani tersebut. Terakhir, kunjungan pastoral kepada anggota jemaat dilakukan secara berkala sebagai wujud perhatian dan pendampingan secara langsung.

b. Penatua

Pada pasal 36 ayat 2, penatua bertugas untuk menjaga kesatuan dalam pelayanan jemaat melalui pembinaan rohani serta pendampingan kepada anggota jemaat. Selain itu, bersama pendeta, bertanggung jawab untuk memelihara ajaran dan pengakuan iman gereja Toraja. Penatua juga bersama dengan pendeta serta diaken dalam memimpin, melayani dan menjalankan disiplin gerejawi, bertanggung jawab atas pelayanan sakramen, pemberitaan Injil, pelaksanaan katekisasi, serta menjaga rahasia jabatan. Selain itu, mengadakan pertemuan khusus periodik untuk membahas tugas pokok dari penatua.

c. Diaken

Diaken bertugas menyelenggarakan pelayanan diakonia dengan kasih sayang untuk menciptakan kesejahteraan dan sesama yang berkekurangan, pekerjaan diakonia, serta bersama pendeta dan penatua mengunjungi anggota jemaat yang membutuhkan pertolongan. Berkolaborasi bersama pendeta dan penatua dalam

memberi pelayanan, menegakkan tata tertib gereja, pemberitaan Injil, melaksanakan katekisasi, serta menjaga rahasia jabatan, sambil mengadakan pertemuan khusus untuk membahas tugas diaken.⁴³

F. Hubungan *Servant Leadership* dengan Gereja

1. *Servant leadership* dalam gereja

Dalam konteks gereja, *servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang berlandaskan pada prinsip yang melayani, serta meneladani Yesus Kristus untuk melayani, dan bukan untuk dilayani. Model kepemimpinan ini sangat relevan dalam membangun budaya organisasi gereja yang suportif, dan berorientasi pada pertumbuhan spiritual serta keterlibatan jemaat. Dalam Kitab Matius 20:28 dan Markus 10:45, *servant leadership* sangat erat kaitannya dengan gereja, karena gereja sendiri sebagai tubuh Kristus yang ada di dunia dipanggil untuk melayani, bukan untuk dilayani. Model ini membangun budaya dari organisasi gereja yang berdasarkan pada nilai kasih, empati, kerendahan hati, dan pelayanan yang kemudian mendukung keterlibatan aktif jemaat dalam pelayanan maupun kegiatan gereja.⁴⁴

Beberapa ayat Alkitab menjadi dasar teologis dari model kepemimpinan *servant leadership* dalam gereja antara lain :

⁴³ Ibid, 21-23

⁴⁴ Nimnius Agape et al, "Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Budaya Organisasi Dalam Konteks Gereja Lokal" *Jurnal Teologi* 13 no.2 (2023), 5.

a. Matius 20:26-28

Pada ayat ini menegaskan kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang melayani dengan kerelaan, dan meneladani Yesus Kristus sebagai pemimpin hamba.

b. Lukas 22:26-27

Tetapi kamu jangan demikian; siapa di antara kamu yang terbesar, hendaklah ia menjadi seperti yang terkecil, dan yang memimpin hendaklah menjadi seperti yang melayani.

Pada ayat ini menegaskan kepemimpinan dalam gereja harus berlandaskan pada kerendahan hati, pelayanan, dan semata-mata bukan otoritas atau kekuasaan.

c. Yohanes 13:12-15

Yesus membasuh kaki murid-Nya menunjukkan tindakan pelayanan yang rendah hati. Ini merupakan contoh penerapan *servant leadership* yang menekankan pada kerendahan hati dan pelayanan dengan kasih.

d. Filipi 2:3-7

Dalam ayat ini, mengajarkan agar setiap orang menganggap yanglain lebih penting dibandingkan diri sendiri dan meneladani sikap kerendahan hati Kristus. Hal ini menjadi landasan moral *servant leadership* yang berpusat pada kepentingan orang lain.

2. Implementasi dalam gereja

a. Budaya organisasi gereja

Servant leadership dapat membentuk budaya gereja yang suportif dan kolaboratif. Adanya nilai-nilai pelayanan, empati, dan kerendahan hati menjadi dasar budaya yang dapat memperkuat hubungan komunitas serta meningkatkan partisipasi jemaat dalam pelayanan sosial, kelompok kecil bahkan misi gereja.

b. Pengembangan kepemimpinan

Servant leadership menginspirasi jemaat untuk melayani, dengan begitu gereja sebagai agen yang membawa dampak positif bagi komunitas.

c. Motivasi dan keterlibatan

Penerapan model kepemimpinan ini membuat orang yang ada dalam komunitas merasa dilayani dengan kasih dan juga empati, cenderung termotivasi serta berkomitmen terhadap visi dan misi gereja, dan mengalami pertumbuhan spiritual yang lebih baik.

d. Faktor pendukung

Adanya *servant leadership* dapat mengatasi hambatan terhadap budaya otoriter dan menciptakan lingkungan yang produktif dan harmonis.⁴⁵ *Servant leadership* dalam organisasi gereja

⁴⁵ Ibid, 8

adalah model kepemimpinan yang berakar pada ajaran dan teladan Yesus Kristus, memiliki kerendahan hati, menekankan pelayanan, dan kasih sebagai inti dari kepemimpinan. Model kepemimpinan ini tidak hanya relevan secara teologis, tetapi juga efektif dalam membangun budaya gereja yang dapat memberikan motivasi dan menciptakan hubungan yang harmonis.