

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Servant Leadership

1. Pengertian Servant Leadership

Secara etimologis *Servant Leadership* asalnya yakni dasar dua kata yang bermula pada Bahasa Inggris "*Servant*" maknanya pelayanan, kata ini awal mulanya yaitu pada Bahasa latin *servire* yang artinya melayani atau mengabdikan. "*Leadership*" yang bermula dari kata *to lead* yang artinya adalah memandu, mengarahkan dan menuntun. Jadi, secara etimologis, *Servant Leadership* berarti kepemimpinan yang dijalankan melalui pelayanan atau kepemimpinan yang berakar pada semangat melayani⁵.

Menurut Robert K. Greenleaf, sebagai pelopor konsep kepemimpinan melayani, Greenleaf mendefinisikan *servant leadership* sebagai filosofi di mana pemimpin berfungsi sebagai pelayan terlebih dahulu. Pada karyanya "*The Servant as Leader*", ia menjelaskan jika orang yang menjadi pemimpin sejati merupakan orang yang mulai dengan keinginan untuk melayani orang lain, dan melalui tindakan tersebut menjadi pemimpin yang efektif.⁶ Greenleaf menggarisbawahi

⁵ Robert K Greenleaf, *servant Leadership*, Paulis Press (Mahwa, 1977), 13-14

⁶ Robert K Greenleaf, *The Servant as Leader* (Chicago, Illinois: Center for Applied Studies, 1970), 1-5.

pentingnya empati, mendengarkan, dan komitmen terhadap pertumbuhan individu dalam model ini.

Servant leadership merupakan sebuah pendekatan pada kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim di atas kepentingan pribadi pemimpin. Dalam pendekatan ini, pemimpin bertindak sebagai pelayan bagi tim, dengan fokus pada pengembangan dan pertumbuhan individu serta meningkatkan kinerja kolektif.⁷ Konsep ini bertujuan dalam mengkondisikan lingkungan kerja yang memberdayakan dan positif, di mana setiap anggota merasa didukung dan dihargai.

a. Prinsip Servant Leadership

Terdapat 10 prinsip utama dalam servant leadership yang merujuk pada pemikiran Greenleaf yakni⁸:

- 1) Mendengarkan, adalah pemimpin yang melayani memiliki kemampuan untuk secara aktif mendengarkan kebutuhan, keinginan, dan aspirasi dari orang-orang yang dipimpinnya. Dalam hal mendengarkan bukan hanya sekedar mendengar, tetapi memahami secara mendalam.

⁷ Dwi Kharis Rifai, *10 Gaya Kepemimpinan Masa Kini* (Semarang Jawa Tengah: Cahya Ghani Recovery, 2024), 109.

⁸ Matdio Siahaan, *Inspirasi Servant Leadership* (Jawa Tengah: PT. Pena Persada Kerta Utama, 2024), 7-9.

- 2) Empati, seorang servant leader mampu menempatkan diri dalam posisi orang lain dan memahami perasaan mereka, dengan menunjukkan kepedulian tanpa menghakimi atau memaksakan pandangan pribadi.
- 3) Penyembuhan, merujuk pada kemampuan pemimpin untuk menyembuhkan luka batin, baik dalam diri sendiri maupun orang lain. Seorang pemimpin menciptakan lingkungan yang mendukung pemulihan emosional dan spiritual anggota kelompok.
- 4) Kesadaran Diri, pemimpin harus memahami kekuatan dan kelemahannya sendiri, serta memiliki kepekaan terhadap dinamika kelompok dan kebutuhan sosial.
- 5) Membujuk, servant leader tidak menggunakan kekuasaan atau otoritas untuk memaksakan kehendaknya, melainkan lebih mengutamakan pendekatan persuasif.
- 6) Berpikir Konseptual, pemimpin melayani dituntut memiliki visi jangka panjang dan berpikir konseptual. Mereka tidak hanya fokus pada hal-hal teknis atau operasional, tetapi juga mampu memikirkan masa depan organisasi atau komunitas secara luas.
- 7) Pandangan Jauh ke Depan, adalah kemampuan untuk meramalkan konsekuensi dari keputusan saat ini terhadap masa

depan. Ini melibatkan masa lalu, pemahaman masa kini, dan intuisi untuk masa depan.

- 8) Penatalayanan, pemimpin melayani bertanggung jawab untuk mengelola sumber daya, tugas, dan peran dengan integritas dan akuntabilitas. Penatalayanan juga berarti menjaga kepercayaan yang diberikan oleh orang-orang yang dipimpinnya.
- 9) Komitmen terhadap Pertumbuhan Orang, salah satu prinsip inti *servant leadership* adalah keyakinan bahwa setiap individu memiliki potensi untuk berkembang, pemimpin bertanggung jawab mendorong pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual anggotanya.
- 10) Membangun Komunitas, servant leader berusaha menciptakan lingkungan kerja atau organisasi yang bukan hanya tempat tugas dilaksanakan, tetapi juga menjadi komunitas yang saling mendukung dan memperhatikan kesejahteraan bersama.

b. Pendekatan Servant Leadership

Servant Leadership memiliki beberapa pendekatan yang saling melengkapi diantaranya:

- 1) Humanistik, memandang individu sebagai subjek yang bernilai dan layak untuk dikembangkan.
- 2) Transformasional, berfokus pada transformasi pribadi dan kolektif dalam organisasi.

- 3) Etis dan Spiritualitas, mengakar kuat dalam nilai moral, sering digunakan dalam konteks keagamaan dan organisasi sosial.
- 4) Organik dan Partisipatif, mendorong partisipasi, kolaborasi, dan otonomi anggota organisasi.⁹

2. Menurut Para Ahli

Menurut Dennis, *servant leadership* merupakan tipe kepemimpinan yang melayani melalui rasa kemanusiaan yang tinggi.¹⁰ Pemimpin bukan dilayani, melainkan mempunyai hak yang istimewa yaitu untuk melayani. *Servant leadership* merupakan kepemimpinan yang diawali dari hati yang tulus dari dasar jiwa dan memiliki maksud memberikan pelayanan, yakni adalah untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan pertama yang muncul dari dasar hati lalu mendorong untuk menjadi seorang pemimpin.¹¹ Sementara itu sebagai seorang pemimpin untuk tetap menjalankan roda organisasi maupun gereja wajib membuat situasi pelayanan atau lingkungan kerja yang dinamis dan kondusif supaya pelayanan bisa berlangsung dengan saling percaya, proaktif, dinamis dan kreatif. Maka dari itu pelayan atau pemimpin wajib

⁹ N Eva, "Servant Leadership: A Systematic Review and Call for Future Research" 30 (2019): 111.

¹⁰ Susiyanti Meilina, *Kepemimpinan Birokrasi* (CV. Eureka Media Aksara, 2024), 61–65.

¹¹ R S Dennis, "Servant Leadership Theory: Development of the Servant Leadership Assessment Instrument" 26 (2005): 600.

mengkondisikan jemaat supaya mendukung keberhasilan gereja dengan kontribusi penuhnya.

Dari pengertian di atas maka penulis menyimpulkan bahwa pemimpin bukan untuk dilayani melainkan orang yang dengan tulus ingin melayani orang lain dengan rasa kemanusiaan yang tinggi.

B. Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) dan Peran Ketua PPGT

Persekutuan Pemuda Gereja Toraja (PPGT) adalah organisasi yang terbuka bagi semua pemuda Gereja Toraja dan individu yang menerima prinsip-prinsip serta tujuan PPGT, serta bersedia untuk aktif dalam misi PPGT. Anggota PPGT dibagi menjadi dua kategori: anggota biasa, meliputi semua Pemuda Gereja Toraja berusia 15-35 tahun, dan anggota luar biasa PPGT, mencakup mereka yang berusia di atas 35 tahun atau tidak termasuk dalam kategori anggota biasa. Semua anggota mempunyai kewajiban serta hak yang setara untuk membangun komunitas ini. Kantor pusat PPGT berada di Lokasi yang sama dengan Markas Besar Badan Pekerja Sinode (BPS) Gereja Toraja. PPGT mengakui Yesus Kristus sebagai Tuhan dan Juruselamat dunia, Kepala Gereja, sumber kebenaran, dan sumber kehidupan, sebagaimana ditunjukkan dalam Alkitab Perjanjian Lama dan Baru, sejalan dengan Pengakuan Iman Gereja Toraja. Tujuan PPGT adalah untuk membentuk anggota gereja yang bertanggung jawab

dan sadar terhadap panggilan mereka di alam semesta, masyarakat dan gereja.¹²

Visi dan misi yang tidak ada di dalam tubuh sebuah organisasi menjadikan organisasi seperti manusia yang hidup, namun tidak memiliki tujuan apa-apa, tidak tahu akan ke mana dan tujuannya apa mendirikan sebuah organisasi. Tanpanya, organisasi akan kehilangan arah dan tujuan yang jelas. Kedua hal tersebut menjadi landasan yang penting untuk mencapai kesuksesan organisasi, karena mereka menetapkan filosofi dan arah yang harus dikejar oleh organisasi tersebut. Sementara misi adalah langkah-langkah untuk mencapainya¹³.

Adapun visi dan misi PPGT yaitu sebagai berikut:

1. Visi: Disukai Allah dan Manusia
2. Misi: Menjadi dan Menjadikan Kader Siap Utus Teguh Dalam Kristus¹⁴

Peran dan tanggung jawab ketua PPGT di tingkat jemaat untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi program-program pelayanan kepemudaaan. Dalam struktur organisasi, ketua berfungsi sebagai pemimpin yang menjadi penggerak kegiatan, fasilitator

¹² Ellyana Surya Mahari, Seger Handoyo, and Maria Eko, "Pelatihan Intentional Change Model Untuk Meningkatkan Leader Effectiveness Pengurus PPGT," *Humanitas (Jurnal Psikologi)* 4, no. 3 (2020): 253.

¹³ Lusiana Putri Ahmadi, *Perilaku Dan Budaya Organisasi* (Serval Leterindo Kreasi (Penerbit SERVAL), 2022), 9–10.

¹⁴ Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga PPGT, 2.

komunikasi antaranggota, serta penghubung dengan majelis jemaat dan sinodal. Peran ketua tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga pastoral dan edukatif, di mana ketua diharapkan dapat menjadi teladan, membina, serta mendorong anggota untuk bertumbuh dalam iman dan keterlibatan pelayanan.

Adapun program kerja ketua PPGT menurut AD/ART dan Peraturan Organisasi PPGT (PO PPGT), ketua PPGT bertugas merancang, menjalankan, dan mengevaluasi program yang sesuai misi, visi, dan struktur organisasional¹⁵. Beberapa program kerja penting meliputi:

1. Pendataan minat bakat anggota, untuk pemetaan potensi awal.
2. Pelatihan seni dan musik, seperti kursus gitar, keyboard, dan vokal pujian.
3. Mentoring dan kaderisasi, anggota lama membina anggota baru.
4. Keterlibatan dalam kegiatan eksternal, seperti seminar, pertemuan pemuda klasis/sinode.

¹⁵ Anggaran Dasar & Anggaran Rumah Tangga PPGT, 6.

C. Minat Bakat PPGT

Bakat dimaknai sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dari bawaan lahir dan terhubung terhadap struktur otak. Potensi yang luar biasa selalu dimiliki anak dari sejak usia dini, terdapat perbedaan potensi dari setiap anak dan tentu akan memberi pengaruh terhadap kehidupannya. Jadi sebenarnya bakat merupakan faktor yang menjadi bawaan dari lahir. Sedangkan minat merupakan dorongan yang munculnya pada diri individu, atau bisa dikatakan sebagai faktor yang timbul dari perhatian dan ketertarikan secara spesifik yang mengakibatkan dipilihnya sebuah kegiatan atau objek yang menyenangkan, menguntungkan serta lama-lama akan memunculkan keputusan dari dirinya sendiri. Wajib ada pengelolaan dengan baik untuk minat ini supaya secara maksimal bisa tersalurkan tentang hal yang diminatinya.

Minat dan bakat seperti yang dijelaskan di atas perlu diberikan wadah, Hal ini disebabkan bisa saja muncul yang dinamakan istilah bakat terpendam yaitu adalah bakat yang tidak terwujud pada kehidupan nyata diakibatkan dari minimnya wadah untuk aktualisasi bakat sehingga tidak semua bakat bisa dengan maksimal dan baik tersalurkan.¹⁶ Bakat dan minat perlu dengan baik untuk dikembangkan supaya minat dan bakat itu menghasilkan prestasi

¹⁶ Andin Serfina, *Deteksi Minat Bakat Anak* (Jl. Cempaka Putih No. 8, Deresan CT X, Gejayan, Yogyakarta: Media Pressindo, 2013), 27–31.

yang bisa berguna untuk khalayak umum, serta khususnya untuk kepribadiannya.

Pelayanan sebagai pemimpin gereja wajib bisa mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan potensi jemaat serta mendukung pemberdayaan dan persiapan jemaat supaya menghasilkan pemimpin yang baik di masa yang akan datang. Pemimpin lebih mengutamakan untuk melayani anggotanya, membantu mereka tumbuh dan berkembang, dan memfasilitasi kebutuhan mereka agar mereka bisa mencapai potensi terbaik mereka. *Servant leadership* yang diterapkan oleh Ketua PPGT di Jemaat Moria Ulusalu memiliki peran penting dalam mengembangkan potensi anggota, terutama dalam aspek minat bakat mereka. Dalam pendekatan, Ketua PPGT tidak hanya fokus terhadap tujuan gereja maupun organisasi saja, namun juga untuk mengembangkan individu anggota sebagai bagian dari pelayanan dan kehidupan rohani mereka.

Sebagai seorang pemimpin, Ketua PPGT yang mengadopsi prinsip *servant leadership* akan lebih dulu berusaha mengenali minat bakat anggota. Ini bukan sekedar tentang mengidentifikasi apa yang mereka kuasai, tetapi juga tentang memahami apa yang mereka rasakan dan mereka sukai sebagai panggilan hidup mereka.¹⁷ Dalam hal ini, Ketua PPGT akan menjadi

¹⁷ Rudi Darmoko, *SERVANT LEADERSHIP Tips Dan Inspirasi Untuk Menjadi Pelayan Yang Memimpin* (Paulus Winarto, 2021), 116.

pendengar yang baik, memberikan ruang bagi anggota untuk mengungkapkan bakat dan minat mereka, baik itu dalam bidang musik, seni, kepemimpinan atau kegiatan sosial. Melalui komunikasi yang terbuka dan penuh perhatian, ketua dapat membangun hubungan yang saling percaya dengan anggota dan membantu mereka menemukan potensi diri yang selama ini mungkin belum tersadari.

Dalam mengembangkan potensi minat dan bakat tersebut, Ketua PPGT akan bertindak lebih sebagai pembimbing dan fasilitator daripada sekedar pemberi instruksi. Mereka memberikan kesempatan terhadap anggota supaya mengembangkan minat bakatnya melalui kegiatan-kegiatan yang mendukung pengembangan tersebut.¹⁸ Misalnya, jika seorang anggota memiliki bakat dalam bidang musik, Ketua PPGT akan memberikan kesempatan untuk tampil dalam acara gereja atau bahkan mengadakan pelatihan musik. Jika ada anggota yang berbakat dalam bidang seni atau drama, mereka bisa diberi kesempatan untuk mengorganisir atau berpartisipasi dalam pertunjukan yang dapat mengasah kemampuan mereka. Melalui pendekatan ini, Ketua PPGT tidak hanya memberikan ruang untuk berkembang, tetapi juga membantu anggota merasa dihargai dan didorong untuk terus maju.

¹⁸ Andi Ihsan and Jesika, "Upaya Pengembangan Bakat Dan Minat Dalam Meningkatkan Kemampuan Musikal Melalui Media Keyboard" 12 (2022): 107–114.

Selain itu, dalam *servant leadership* Ketua PPGT tidak ragu untuk memberikan feedback yang membangun dan positif. Pemberian feedback tidak hanya dilakukan saat berlangsungnya kegiatan, namun juga dalam bentuk mentoring yang lebih mendalam. Ketika anggota merasa mendapatkan dukungan dan bimbingan, mereka akan merasa lebih percaya diri untuk terus mengembangkan minat dan bakat mereka.¹⁹

¹⁹ Ken Jennings and John Stahl-Wert, *The Serving Leader* (Berrett-Koehler Publishers, Incorporated, 2004), 1-5.