

IMPLEMENTASI AUTHENTIC SELF DAN TRANSFORMING INFLUENCE DARI SERVANT LEADERSHIP PADA PT CAHAYA SEGARA KUMALA

David Siswanto

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31409102@john.petra.ac.id

Abstrak- Penelitian ini bermaksud ingin mengetahui dan menganalisis implementasi *authentic self* dan *transforming influence* dari *servant leadership* pada PT Cahaya Segara Kumara. Dalam mengelola perusahaan yang bergerak di bidang transportasi Direktur senantiasa bersikap melayani penuh kasih sebagaimana yang dicontohkan Yesus. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Prosedur pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan adalah dengan cara deskriptif, sedangkan uji keabsahan datanya menggunakan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dilihat dari karakteristik *authentic self* menunjukkan Direktur memiliki sifat kerendahan hati, melakukan kritikan terhadap bawahan tidak pernah sampai membuat karyawan merasa tersinggung, mampu mempraktekkan apa yang dikatakan, selalu terbuka terhadap kebijakan yang diambil selama ini, meminta saran dan masukan dari bawahan ketika akan menetapkan suatu kebijakan, serta bersedia mengakui kesalahan yang dilakukan kepada orang lain. Dilihat dari karakteristik *transforming influence* menunjukkan Direktur mampu mengartikulasikan visi, dapat meminimalkan hambatan yang menghambat keberhasilan karyawan melalui program pelatihan, mampu menjadi contoh bagi pertumbuhan dan perkembangan orang lain, mampu memimpin dengan menggunakan contoh pribadi, dan karyawan mendapatkan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Kata Kunci- *Servant Leadership, Authentic Self, Transforming Influencing*

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam suatu organisasi karena kepemimpinan dapat menggerakkan, memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk bekerja secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan. Bateman dan Snell (2008, p.22) menjelaskan kepemimpinan merangsang orang-orang dalam organisasi agar berkinerja tinggi. Kepemimpinan meliputi memotivasi dan berkomunikasi dengan para pekerja, baik secara perorangan maupun kelompok.

Pengertian lain kepemimpinan dikemukakan oleh Rumanti (2005, p.245) yaitu proses mempengaruhi aktivitas kelompok dalam rangka perumusan dan pencapaian tujuan. Kepemimpinan merupakan suatu konsep manajemen dalam kehidupan organisasi, mempunyai kedudukan strategis dan merupakan gejala

Kepemimpinan yang berhasil adalah kepemimpinan yang dapat mengoptimalkan segala daya dan upaya mempengaruhi orang lain yang bersifat membangun untuk melakukan suatu usaha demi tercapainya sasaran atau tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Seorang pemimpin dapat menjalankan kepemimpinannya dengan baik apabila mampu memberikan teladan bagi bawahannya dan ada kesesuaian antara perkataan serta perbuatan. Hal ini sejalan dengan penerapan kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin Kristen. Seorang pemimpin Kristen menerima kehidupan Kristus sebagai panutan yang memiliki komitmen, disiplin serta sesuai perilaku dengan perbuatan, dimana kehidupannya setiap waktu mengungkapkan Tuhan Yesus yang hidup di dalamnya sebagai kesaksian kepada dunia.

Hal ini dilakukan oleh Direktur PT. Cahaya Segara Kumala. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam dengan melakukan penelitian yang berjudul "Implementasi Authentic Self dan Transforming Influence dari Servant Leadership pada PT Cahaya Segara Kumara". Pelayanan merupakan karakteristik paling penting dari kepemimpinan sejati yang diajarkan Yesus Kristus. Perlu diperhatikan juga bahwa kepemimpinan pelayan jangan sampai dicampuradukkan dengan tiadanya keberanian atau kelemahan. Pemimpin pelayan bukanlah seorang yang tidak dapat berpikir secara independen atau budak yang penurut. Sebaliknya, pemimpin pelayan pertama-tama adalah "pelayan Allah yang hidup" yang rela bukan karena paksaan mengorbankan dirinya sendiri demi orang lain (D'souza, 2009, p 16).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

"Bagaimana implementasi *authentic self* dan *transforming influence* dari *servant leadership* pada PT Cahaya Segara Kumara?"

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah: untuk mengetahui dan menganalisis implementasi *authentic self* dan *transforming influence* dari *servant leadership* pada PT Cahaya Segara Kumara.

Menurut Sendjaya (2015) kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain yang dapat dilakukan dengan cara berorientasi pada pelayanan, fokus pada kebenaran, berpegang teguh pada prinsip-prinsip moral, dan motivasi spiritual untuk mencapai suatu tujuan.

Sedangkan Daft (2008, p.5) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memiliki peran yang strategis dalam suatu organisasi karena kepemimpinan dapat menggerakkan,

memberdayakan, dan mengarahkan sumber daya yang dimiliki untuk bekerja secara efektif dan efisien ke arah pencapaian tujuan.

Menurut Sendjaya (2008) kepemimpinan pelayan dimulai dengan perasaan alami dari seseorang yang ingin melayani terlebih dahulu. Maka pilihan sadar membawa seseorang untuk bercita-cita untuk memimpin. Perbedaannya memanasifasikan dirinya sebagai hamba yang pertama untuk memastikan bahwa kebutuhan prioritas tertinggi pengikutnya dapat terlayani dengan baik.

Sendjaya (2008) menyebutkan bahwa terdapat beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pelayan, yaitu:

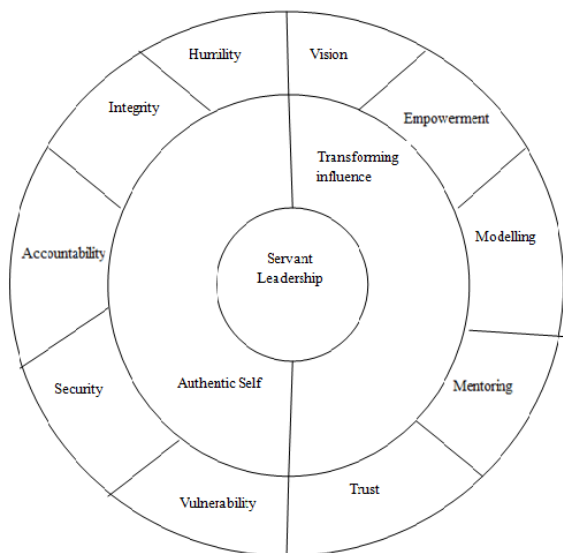
1. *Voluntary Subordination* merupakan karakteristik yang berkaitan dengan kesediaan untuk mengambil kesempatan untuk melayani orang lain setiap kali ada pengikut yang membutuhkan bantuan. Tidak seperti karakteristik pemimpin pada umumnya yang melayani orang lain hanya bila menguntungkan dirinya, pada kepemimpinan pelayan secara konsisten hadir untuk memberikan pelayanan secara sukarela kepada pengikutnya. Sebagaimana digambarkan dalam Yesus ketika Ia berbicara kepada para pengikut-Nya: "Aku di tengah-tengah kamu untuk melayani kalian. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *voluntary subordination* adalah:
 - a. *Being a servant*, yaitu memikirkan kebutuhan dan kepentingan orang lain dibandingkan kebutuhan dan kepentingan diri sendiri
 - b. *Acts of service*, yaitu menggunakan kekuasaan untuk melayani orang lain dan bukan untuk ambisi pribadi
2. *Authentic Self* merupakan sifat kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang pemimpin pelayan. Kerendahan hati pemimpin pelayan diwujudkan dalam kesediaan mereka untuk bekerja diam-diam tanpa harus diketahui orang banyak, menghabiskan waktu pada hal-hal kecil, dan mampu membuat keputusan yang dihargai dan diperhatikan oleh pengikutnya. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *authentic self* adalah:
 - a. *Humility*, yaitu sifat kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang pemimpin pelayan
 - b. *Integrity*, yaitu ketika mengkritik fokus pada substansi pesan
 - c. *Accountability*, yaitu mempraktekkan apa yang dikatakan
 - d. *Security*, yaitu memberikan orang lain hak untuk mempertanyakan tindakan dan keputusan
 - e. *Vulnerability*, yaitu bersedia mengakui kesalahan yang dilakukan kepada orang lain
3. *Covenantal Relationship* adalah karakteristik yang menggambarkan kemampuan menjalin hubungan dengan orang lain sebagai mitra setara dalam organisasi, sehingga memungkinkan pengikut untuk inovatif, tumbuh dan berkembang, serta berkreativitas tanpa rasa takut. Pemimpin mampu menyatukan nilai-nilai bersama, memiliki komitmen, saling percaya, dan kepedulian terhadap

kesejahteraan pihak lain. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *covenantal relationship* adalah:

- a. *Acceptance*, yaitu meneguhkan kepercayaan kepada orang lain
 - b. *Availability*, yaitu menerima orang lain apa adanya terlepas dari kegagalan yang pernah dilakukan orang tersebut
 - c. *Equality*, yaitu memiliki rasa hormat terhadap orang lain
 - d. *Collaboration*, yaitu meluangkan waktu untuk menjalin hubungan profesional dengan orang lain
4. *Responsible Morality* adalah setiap pelaksanaan kewenangan dan kekuasaan selalu memerlukan etika dalam setiap hubungan antara pemimpin dengan pengikut. Pemimpin pelayan selalu memastikan bahwa mereka mempekerjakan orang lain secara etis dan sesuai nilai-nilai moral. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *responsible morality* adalah:
 - a. *Moral reasoning*, yaitu mengambil sikap tegas terhadap prinsip-prinsip moral
 - b. *Moral action*, yaitu bersikap tegas terhadap prinsip-prinsip moral
 5. *Transcendental Spirituality* merupakan karakteristik dimana pemimpin pelayan juga memperkenalkan nilai-nilai spiritual kepada pengikutnya, hal ini dikarenakan kepemimpinan pelayan dan kepemimpinan spiritual saling terkait. Pemimpin pelayan berusaha menjalankan organisasi dan melayani pengikutnya berdasarkan nilai-nilai spiritual. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *transcendental spirituality* adalah:
 - a. *Transcendental beliefs*, yaitu adanya rasa panggilan yang tinggi untuk mengajarkan nilai-nilai spiritual
 - b. *Interconnectedness*, yaitu membantu orang lain untuk memahami makna kehidupan
 - c. *Sense of Mission*, yaitu membantu orang lain untuk menemukan kejelasan tujuan dan arah kehidupan
 - d. *Wholeness*, yaitu memperkenalkan nilai-nilai spiritual untuk meraih kesuksesan
 6. *Transforming Influence* merupakan karakteristik kemampuan dalam mempengaruhi. Pengikut yang dilayani oleh seorang pemimpin pelayan akan terjadi perubahan positif dalam beberapa dimensi, misalnya emosional, intelektual, sosial, dan spiritual. Transformasi pribadi yang dimiliki pemimpin pelayan membawa perubahan positif pada orang lain, dan pada gilirannya, merangsang perubahan positif dalam organisasi dan masyarakat. Sendjaya (2015, p.11) menyebutkan bahwa ciri-ciri yang terdapat pada *transforming influence* adalah:
 - a. *Vision*, yaitu mengartikulasikan visi bersama untuk memberikan inspirasi dan makna
 - b. *Empowerment*, yaitu meminimalkan hambatan yang menghambat keberhasilan orang lain
 - c. *Modelling*, yaitu menjadi contoh bagi pertumbuhan dan perkembangan orang lain

- d. *Mentoring*, yaitu memimpin dengan menggunakan contoh pribadi
- e. *Trust*, yaitu memberi kebebasan kepada orang lain untuk bereksperimen dan menjadi kreatif tanpa rasa takut.

Kerangka kerja penelitian digambarkan sebagai berikut.



II. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Menurut Hermawan (2005, p.17) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang menjelaskan atau menggambarkan suatu karakteristik tertentu dari suatu fenomena. Tujuan menggunakan jenis penelitian deskriptif karena penulis ingin menggambarkan implementasi *authentic self* dan *transforming influence* dari *servant leadership* pada PT Cahaya Segara Kumara.

Penelitian deskriptif dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Endraswara (2006, p.85) menjelaskan bahwa dalam pendekatan kualitatif dilakukan deskripsi penelitian lewat kata-kata. Oleh karena itu, penyajian hasil penelitian ini untuk menjelaskan implementasi *authentic self* dan *transforming influence* dari *servant leadership* pada PT Cahaya Segara Kumara melalui kalimat atau kata-kata.

Pada penelitian ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Cahaya Segara Kumala. Obyek penelitiannya adalah implementasi *servant leadership* pada PT. Cahaya Segara Kumala. *Servant leadership* akan dilihat berdasarkan karakteristik *authentic self* dan *transforming influence*.

Penentuan narasumber dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel dipilih atas dasar fokus penelitian (Moleong, 2012, p.224). Penelitian ini difokuskan pada fenomena penerapan kepemimpinan pelayan pada PT. Cahaya Segara Kumala. Untuk menggambarkan fenomena tersebut, maka narasumber yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Narasumber pertama adalah Direktur perusahaan dengan tujuan untuk mengetahui penerapan

kepemimpinan pelayan pada PT. Cahaya Segara Kumala

2. Narasumber kedua adalah Manajer Sumber Daya Manusia yang selama ini menjadi bawahan langsung dari Direktur. Oleh karena itu, diharapkan dengan menggunakan Manajer Sumber Daya Manusia sebagai narasumber dapat diperoleh informasi penerapan kepemimpinan pelayan oleh Direktur di PT. Cahaya Segara Kumala
3. Narasumber ketiga adalah Manajer Operasional yang selama ini menjadi bawahan langsung dari Direktur, sehingga diharapkan dengan menggunakan Manajer Operasional sebagai narasumber dapat diperoleh informasi penerapan kepemimpinan pelayan oleh Direktur di PT. Cahaya Segara Kumala

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri

1. Data primer merupakan data yang dikumpulkan berdasarkan interaksi langsung antara peneliti dengan sumber utama penelitian (Menurut Wibisono, 2003, p.37). Dalam penelitian ini sumber utama penelitian adalah narasumber yang telah ditentukan sebelumnya yaitu Direktur, Manajer Sumber Daya Manusia, dan Manajer Operasional. Data primer didapatkan dari hasil wawancara untuk mengetahui karakteristik kepemimpinan pelayan pada PT. Cahaya Segara Kumala
2. Data Sekunder. Pengertian data sekunder Wibisono (2003, p.37) adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya. Data sekunder dapat dijadikan sebagai data pendukung penelitian. Penelitian ini menggunakan data sekunder berupa gambaran umum perusahaan (sejarah perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif. Uji keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi.

III. PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obyek Penelitian

Bentuk perusahaan ini adalah Perseroan Terbatas dengan bidang usaha utama pada bidang jasa pengiriman barang. PT. Cahaya Segara Kumala adalah perusahaan swasta yang berbasis di Surabaya, Jawa Timur, Indonesia. PT. Cahaya Segara Kumala pertama kali didirikan pada tahun 1999 oleh Darwin dan berlokasi di Jalan Veteran 9C. Bisnis perusahaan difokuskan di depo kontainer, gudang, dan truk kontainer. Perusahaan juga menyediakan jasa transportasi dari lokasi gudang ataupun dari pabrik ke pelabuhan.

Berdasarkan akte pendirian perusahaan, maksud dan tujuan perusahaan adalah menjalankan usaha jasa pengiriman barang. Untuk itu, PT. Cahaya Segara Kumala sedang memperkuat armada yang berupa perbengkelan, peremajaan armada serta penambahan armada guna memenuhi permintaan pelanggan yang semakin bertambah dan meningkat pengirimannya. Keseluruhan tindakan tersebut dimaksudkan untuk memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya pada pelanggan sehingga barang yang dikirimkan sampai di tempat tujuan dengan selamat dan tidak terlambat.

Visi yang dimiliki perusahaan PT. Cahaya Segara Kumala dalam menjalankan bisnisnya adalah:

“Menjadi perusahaan depo container, pergudangan, dan layanan ekspedisi yang terbaik secara nasional maupun internasional dan menjadi tujuan utama pelanggan.”

Sedangkan misi perusahaan adalah:

“Memberikan kepada pelanggan harga yang kompetitif, penanganan layanan yang baik dan pemberian layanan yang lengkap sesuai kebutuhan pelanggan.

Proses bisnis untuk jalur pengiriman barang di PT. Cahaya Segara Kumala melalui beberapa tahap, yaitu:

1. Proses penerimaan order pengiriman barang dari pelanggan, dimana pihak karyawan bertanya tentang detail barang yang akan dikirim seperti : jumlah barang, berat barang, jenis barang, serta pembayaran biaya jasa pengiriman dibebankan kepada pihak pengirim atau penerima. Yang kemudian akan dikonfirmasi pada pihak penerima barang di kota tujuan.
2. Pemilihan armada angkutan berdasarkan kapasitas muatan dari barang yang akan dikirim oleh pelanggan. Dapat didiskusikan dengan pelanggan untuk armada yang diinginkan apabila mengirimkan barang dalam partai atau jumlah besar.
3. Pembuatan invoice untuk barang yang akan dijemput untuk dimuat dan didata oleh karyawan bagi pelanggan yang melakukan pengiriman dalam partai besar. Atau proses penerimaan barang dan pembuatan invoice bagi pelanggan yang akan melakukan pengiriman barang dalam partai kecil. Kemudian akan dilakukan pengecekan dan pendataan barang-barang yang akan dikirim atau dimuat di dalam kendaraan.
4. Pemberian Surat Jalan, dokumen-dokumen yang diperlukan sopir dalam perjalanan serta pemberian uang jalan yang mencakup uang makan, uang bahan bakar, biaya timbangan berat truk serta biaya lain-lain. Surat jalan yang diberikan berisi tentang detail jenis barang, jumlah barang serta dokumen pendukung atas kejelasan isi muatan barang dalam kendaraan yang dikendarai supir tersebut.
5. Proses penerimaan barang di pelanggan, truk yang telah sampai di tempat pengiriman barang dicek serta dihitung kembali jumlah barang ketika proses bongkar barang berdasarkan keterangan yang tertera dalam surat jalan yang diberikan kepada sopir, apakah sesuai dengan isi dalam surat jalan atau tidak.
6. Pengumpulan invoice yang telah ditandatangani atas barang yang telah diantar dan diterima dengan baik oleh pihak penerima untuk kemudian ditagih biaya pengirimannya sesuai dengan persetujuan di awal pada saat proses penerimaan order pengiriman barang

Authentic Self

Authentic self adalah karakteristik kepemimpinan pelayan yang menunjukkan sifat kerendahan hati yang dimiliki oleh seorang pemimpin pelayan. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian dapat diketahui bahwa karyawan selama ini dianggap memiliki peran penting bagi kemajuan perusahaan karena itu,

ketika ada karyawan yang sakit Direktur akan datang ke tempat karyawan untuk memberi doa agar diberi kesembuhan dan apabila seringkali karyawan juga diberi uang untuk berobat dan ketika tiba di rumah karyawan yang sakit seringkali Direktur ikut mengambilkan minuman apabila karyawan tersebut belum bisa bangun dari tempat tidur.

Dalam kepemimpinannya di PT. Cahaya Segara Kumala, Direktur juga dapat menjadi teladan yang baik bagi karyawan karena terjadi kesesuaian perkataan dan perbuatan, seperti misalnya soal ibadah. Ibadah bagi Direktur merupakan hal yang penting karena wujud ketaatan terhadap Tuhan Yesus. Dengan ibadah, hidup akan semakin tenang dan lebih tenang ketika menghadapi masalah. Tuhan Yesus akan lebih dekat dan membantu dalam menjalani hidup ini. Oleh karena itu, Direktur selalu memberikan anjuran kepada bawahan. Terlepas dari apapun agama yang dianut karyawan. Ibadah dapat dilakukan dengan cara berdoa.

Ciri lain dari karakteristik *authentic self* adalah memberikan orang lain hak untuk mempertanyakan tindakan dan keputusan. Ciri tersebut ada pada Direktur yang bersikap terbuka terhadap kebijakan perusahaan. Direktur menganggap bahwa setiap kebijakan sebelum diputuskan perlu disosialisasikan kepada karyawan dengan tujuan untuk mendapatkan masukan atau saran dari karyawan. Karena karyawan juga merupakan bagian dari perusahaan yang perlu diberi kebebasan dalam mengutarakan ide atau gagasan. Gagasan dan ide dari karyawan kalau baik dan menguntungkan bagi karyawan dan perusahaan tentu akan diterima oleh Direktur. Sendjaya (2008) menyebutkan bahwa karakteristik kepemimpinan pelayanan *authentic self* diantaranya adalah mampu membuat keputusan yang dihargai dan diperhatikan oleh pengikutnya. Hal ini juga terjadi di PT. Cahaya Segara Kumala di mana selama ini karyawan bisa menerima kebijakan atau keputusan yang diambil oleh Direktur. Direktur selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan dengan cara semua karyawan mempunyai hak untuk mencurahkan semua gagasan. Direktur mewajibkan setiap manajer untuk menggali ide-ide dari bawahannya. Hal ini pernah dilakukan oleh Direktur ketika akan mengadakan kegiatan *family gathering* di kota Malang. Setiap karyawan dapat memberi masukan mengenai konsep acara yang ada di *family gathering* tersebut.

Ciri yang terakhir dari karakteristik *authentic self* adalah bersedia mengakui kesalahan diri sendiri kepada orang lain. Sebagai manusia, Direktur PT. Cahaya Segara Kumala juga pernah melakukan kesalahan. Direktur memiliki prinsip bahwa apabila melakukan kesalahan memang harus mengakui tanpa diminta terlebih dahulu. Kesalahan yang pernah dilakukan oleh Direktur adalah ketika ada saudara yang butuh jasa perusahaan untuk melakukan pengiriman barang ke Kalimantan banyak yang mempertimbangkan bahwa harga yang diperoleh perusahaan akan membuat perusahaan rugi, namun karena memiliki hubungan saudara, maka order tersebut tetap diterima. Pada akhirnya perusahaan ternyata rugi karena infrastruktur jalan yang rusak bikin pengiriman lebih lama, boros di waktu dan biaya dan Direktur mengakui kesalahan tersebut pada waktu *meeting*.

Transforming Influence

Transforming influence adalah merupakan karakteristik kemampuan dalam mempengaruhi. Ciri yang terdapat dalam karakteristik *transforming influence* diantaranya adalah mengartikulasikan visi bersama untuk memberikan inspirasi dan makna. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian dapat diketahui bahwa Direktur mampu mengartikulasikan visi untuk memberikan inspirasi dan makna. Hal ini dikarenakan visi dari perusahaan selalu diingatkan kepada bawahan untuk menjadi perusahaan layanan ekspedisi. Penyampaian visi yang baik juga disertai langkah-langkah konkret yang bisa dilakukan untuk mencapainya misalnya menjaga kepuasan pelanggan dengan tidak terlambat dalam pengiriman barang karena itu diperlukan perencanaan *schedule*. Hal ini menunjukkan Direktur tidak hanya menuntut karyawan untuk mencapai visi perusahaan, namun juga memiliki tanggung jawab dalam menjelaskan langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam pencapaian visi tersebut. Hal ini dikarenakan kesuksesan sebuah bisnis dalam penerapan kepemimpinan yang melayani tidak lepas dari korelasinya dengan prinsip-prinsip Alkitabiah. Perhatian pada masalah anggota, empati dengan anggota, mengembangkan anggota, mengutamakan anggota, memberdayakan anggota, dan membuat anggota mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh bukan sekedar praktik bisnis yang sukses, tapi juga merupakan prinsip-prinsip yang Alkitabiah (Northouse, vol.6, 2013, p.207).

Ciri selanjutnya dalam karakteristik *transforming influence* adalah meminimalkan hambatan yang menghambat keberhasilan orang lain. Halm ini dapat dilakukan dengan cara mengembangkan kemampuan karyawan. Dalam mengembangkan kemampuan bawahan, perusahaan memiliki program pelatihan, misalnya untuk karyawan marketing diikutsertakan dalam kegiatan seminar, selain itu juga staff SDM yang diikutsertakan dalam kegiatan seminar *management appraisal* dan *training K3* (Keselamatan dan Kesehatan Kerja). Menurut Sendjaya (2008) kepemimpinan pelayanan dimulai dengan perasaan alami dari seseorang yang ingin melayani terlebih dahulu. Maka pilihan sadar membawa seseorang untuk bercita-cita untuk memimpin. Perbedaannya memanifestasikan dirinya sebagai hamba yang pertama untuk memastikan bahwa kebutuhan prioritas tertinggi pengikutnya dapat terlayani dengan baik. Program pelatihan yang ada di PT. Cahaya Segara Kumala merupakan upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan akan peningkatan kemampuan dan keahlian karyawan.

Karakteristik *transforming influence* memiliki ciri lain menjadi contoh bagi pertumbuhan dan perkembangan orang lain serta memimpin dengan menggunakan contoh pribadi. Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber penelitian dapat diketahui Direktur dapat menjadi contoh yang mampu menginspirasi orang lain. Misalnya beliau mampu menjalankan perusahaan namun tetap mengedepankan nilai-nilai spiritual. Selain itu, Direktur selalu menganjurkan kepada bawahan untuk memiliki disiplin kerja yang baik dan Direktur dapat menjadi panutan sosok yang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran Direktur di tempat

kerja yang tidak pernah terlambat. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemimpin melayani dengan memberi contoh dan memulainya dari diri sendiri. Pemimpin berpadangan bagaimana bisa memberikan teladan yang baik kepada anggota apabila tidak melalui pemimpin itu sendiri. Dengan karakter yang sesuai pada prinsip Alkitabiah, seorang pemimpin pelayan akan memiliki hidup yang dapat mendorong orang lain untuk meneladaninya terutama dalam mengimplementasikan nilai-nilai spiritualnya.

Ciri selanjutnya dalam karakteristik *transforming influence* adalah memberi kebebasan kepada orang lain untuk bereksperimen dan menjadi kreatif tanpa rasa takut. Hal ini bisa dilihat dari pendelegasian tugas kepada bawahan. Direktur dalam pendelegasian tugas tidak pernah bersifat mengarahkan harus seperti apa dalam bekerja atau menyelesaikan masalah pekerjaan. Karyawan lebih banyak diberi kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan. Menurut salah seorang narasumber Direktur merupakan orang yang mengedepankan etika dalam pekerjaan. Jadi ketika pekerjaan itu dilakukan oleh karyawan, maka Direktur tidak akan intervensi dan menyerahkan tanggung jawab sepenuhnya kepada karyawan untuk menyelesaikannya

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karakteristik kepemimpinan pelayan pada PT. Cahaya Segara Kumala sebagai berikut:

Dilihat dari karakteristik *authentic self* menunjukkan Direktur memiliki sifat kerendahan hati karena menganggap karyawan memiliki peran penting bagi kemajuan organisasi, Direktur dalam melakukan kritikan terhadap bawahan tidak pernah sampai membuat karyawan merasa tersinggung, Direktur mampu mempraktekkan apa yang dikatakan, Direktur selalu terbuka terhadap kebijakan yang diambil selama ini. Direktur akan meminta saran dan masukkan dari bawahan ketika akan menetapkan suatu kebijakan, dan Direktur bersedia mengakui kesalahan yang dilakukan kepada orang lain.

Dilihat dari karakteristik *transforming influence* menunjukkan Direktur mampu mengartikulasikan visi bersama untuk memberikan inspirasi dan makna, dapat meminimalkan hambatan yang menghambat keberhasilan karyawan melalui program pelatihan, Direktur mampu menjadi contoh bagi pertumbuhan dan perkembangan orang lain, Direktur mampu memimpin dengan menggunakan contoh pribadi, dan Karyawan mendapatkan kebebasan untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.

Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Supaya dalam segala kepemimpinan pemimpin di PT. Cahaya Segara Kumala yang berbasis melayani dapat didukung oleh karyawan dengan baik maka sebaiknya terus untuk memperhatikan hal-hal mengenai peningkatan spiritual karyawan dengan cara mengadakan kegiatan-kegiatan keagamaan.

2. Pemimpin dalam penerapan karakteristik kepemimpinan pelayanan sebaiknya juga melihat sisi profesionalisme, misalnya apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran peraturan yang berulang-ulang hendaknya diberi sanksi yang tegas

DAFTAR PUSTAKA

- Bateman, Thomas. S & Snell, Scott A. (2008). *Manajemen: kepemimpinan dan kolaborasi dalam dunia yang kompetitif*. Edisi ketujuh. Jakarta: Salemba Empat
- Daft, Richard L. (2011). *Leadership*. South-Western: Cengage Learning
- D'Souza, A. (2009). *Ennoble enable empower: kepemimpinan Yesus Sang Almasih*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Endraswara, Suwardi. (2006). *Metode, Teori, Teknik, Penelitian Kebudayaan*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama
- Hermawan, Asep. (2005). *Penelitian Bisnis*. Jakarta: Grassindo
- Moleong, Lexy J. (2012). *Metodologi penelitian kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Northouse, P. G. (2013). *Kepemimpinan: Teori dan Praktik (6th ed)*. Jakarta: Indeks.
- Rumanti, Maria A. (2005). *Dasar-dasar Public Relation*. Jakarta: PT. Grasindo
- Sendjaya, Sen. (2015). *Personal and Organizational Excellence Through Servant Leadership*. Springer International Publishing Switzerland
- Sendjaya, Sen, Sarros, James, C., Santora, Joseph C. (2008). Defining and Measuring Servant Leadership Behaviour in Organizations. *Journal of Management Studies*, 45:2 March 2008.
- Wibisono, Darmawan. (2009). *Riset Bisnis Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama