

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa ini telah banyak bukti yang ditemukan dalam lingkungan kerja yang mengarah pada simpulan bahwa para pekerja ingin mendapatkan makna hidupnya (*meaning*) dalam pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan (Terez, 2000). Mahasiswa-mahasiswa yang terlibat dalam suatu organisasi kemahasiswaan atau unit kegiatan mahasiswa juga ingin mendapatkan makna hidupnya dalam pekerjaan yang mereka lakukan dalam organisasi atau unit kegiatannya. Karl Albrecht (1994) dalam bukunya *“The Northbound Train: Finding the purpose, Setting the Direction, Shaping the Destiny of Your Organization”* menyatakan bahwa dalam berbagai hal, krisis utama yang dihadapi oleh bisnis (suatu organisasi) saat ini adalah krisis akan kurangnya makna hidup dalam dunia kerja. Victor Frankl dalam buku *“Man’s Search for Meaning”* menyatakan, pencarian manusia akan makna merupakan motivasi utama yang menggerakkannya dalam hidup ini (Lantu, 2007). Frost (2003) dalam Seger Handoyo (2010) menekankan bahwa akibat krisis kepemimpinan, banyak orang yang menderita, yang mengalami *burn-out*, yang tidak dapat menikmati hidup dalam pekerjaannya, serta banyak biaya yang dikeluarkan untuk mengobati sakit emosional di tempat kerja. Hal ini mendorong adanya kebutuhan yang besar akan pentingnya kepemimpinan yang berorientasi pada orang. Wong dan Davey (2007) dalam Seger Handoyo (2010) menyatakan bahwa fokus kepemimpinan harus digeser dari proses dan hasil menjadi orang dan masa depan.

Fokus kepemimpinan ditempat kerja menjadi orang dan masa depan memungkinkan para pekerja mendapatkan makna hidupnya dalam pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepemimpinan yang dapat membantu para pengikutnya untuk dapat memberikan makna hidup dalam pekerjaan dan kehidupannya menurut Turner (2000) adalah kepemimpinan yang mampu memberikan pelayanan pada para pengikutnya dan institusi dimana ia bekerja, serta masyarakat sekitar dimana perusahaan melayani. Herb Kelleher (2002, *dalam* Lantu, 2007) juga menyatakan secara jelas dan tegas bahwa ia sangat percaya bahwa pemimpin yang baik adalah pelayan yang terbaik. Kepemimpinan ini merupakan sebuah pendekatan yang secara gamblang didefinisikan oleh Robert Greenleaf (1970, *dalam* Lantu, 2007) yaitu model kepemimpinan yang mencoba untuk secara simultan meningkatkan pertumbuhan personal dari para pekerja dan memperbaiki kualitas pelayanan dari organisasi melalui kombinasi atas kerjasama tim dan pengembangan komunitas, keterlibatan personal dalam proses pembuatan keputusan, serta perilaku yang peduli dan etis. Pendekatan yang baru muncul dalam konsep kepemimpinan ini kemudian disebut dengan *servant leadership* (kepemimpinan yang melayani)

Tulisan dan penelitian tentang apa yang dimaksud dengan *servant leadership* serta apa karakteristiknya telah banyak ditulis dan diteliti. Beberapa peneliti pun sudah mulai mengembangkan instrumen pengukuran *servant leadership*. Fernando Jaramillo, Douglas B. Grisaffe, Lawrence B. Chonko, dan James A. Roberts (2009) meneliti dampak *servant leadership* pada *sales force performance* dan penelitian mereka menyatakan persepsi *salesperson* pada manajer yang menerapkan *servant leadership* secara empiris berhubungan dengan orientasi pelanggan *salesperson*, mengarahkan adaptasi perilaku penjualan, peran perilaku lebih pada pelanggan, dan

hasil kinerja penjualan. Di tahun 2009 juga Fernando Jaramillo, Douglas B. Grisaffe, Lawrence B. Chonko, dan James A. Roberts meneliti dampak *servant leadership* terhadap *salesperson's turnover intention* dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *servant leadership* berdampak pada *turnover intention* melalui hubungan moderat dan mediasi yang kompleks yang melibatkan tingkat etika, struktur organisasi dan komitmen organisasi serta menunjukkan *servant leadership* penting ketika organisasi dirasa tidak etis oleh *salesperson*. Mark Neill, Karen S. Hayward dan Teri Peterson (2007, meneliti persepsi pelajar mengenai *interprofessional team* dalam praktek dengan penerapan prinsip *servant leadership*. Sen Sendjaya, James C. Sarros dan Joseph C. Santora (2008) meneliti definisi dan pengukuran perilaku *servant leadership* dalam organisasi dan hasil penelitiannya menunjukkan model *servant leadership* ditandai dengan adanya *service orientation*, *holistic outlook*, dan *moral-spiritual emphasis*. Seger Handoyo (2010) melakukan pengukuran *servant leadership* sebagai alternatif kepemimpinan di institusi pendidikan tinggi pada masa perubahan organisasi yang hasilnya menemukan bahwa *servant leadership* dapat menjadi alternatif kepemimpinan di pendidikan tinggi untuk melakukan perubahan organisasi dengan berhasil.. Barbuto dan Wheeler (2006) juga telah melakukan studi untuk pengembangan skala pengukuran *servant leadership* dengan menggunakan 11 karakteristik kepemimpinan yaitu: *listening*, *empathy*, *healing*, *awareness*, *persuasion*, *conceptualization*, *foresight*, *stewardship*, *commitment to the growth of people*, *community building* dan *calling*. Namun penelitian dan pengukuran *servant leadership* di Indonesia, terlebih dalam *setting* perguruan tinggi, masih sangat jarang (Makara Sosial Humaniora, 2010).

Penulis menjadi merasa tertarik untuk membahas dan mengadakan penelitian yang bertujuan mensurvei apakah aspek-aspek *servant leadership* penting dan telah diterapkan dalam organisasi-organisasi kemahasiswaan dan unit-unit kegiatan mahasiswa di beberapa perguruan tinggi di Indonesia. Di Indonesia, perguruan tinggi dipandang sebagai organisasi yang sangat penting. Salah satu alasan di Indonesia perguruan tinggi dianggap penting karena sumbangan pendidikan tinggi yang paling nyata yaitu lulusannya. Kualitas lulusan, dari aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya, akan sangat menentukan perkembangan bangsa dan kesejahteraan masyarakat. Mahasiswa adalah calon pemimpin masa depan bangsa. Dalam konteks itu, tantangan perguruan tinggi adalah membantu mahasiswa untuk mengembangkan bakat khusus dan sikap mereka yang memungkinkan mereka untuk menjadi pemimpin dan agen perubahan sosial yang efektif melalui kegiatan akademik, adanya organisasi kemahasiswaan dan unit kegiatan mahasiswa. Oleh karena itu penelitian ini berjudul **“Sebuah Survei Mengenai *Servant Leadership* dalam Organisasi-Organisasi Kemahasiswaan dan Unit - Unit Kegiatan Mahasiswa”**.

1.2 Perumusan Masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah apakah dimensi-dimensi *servant leadership* dianggap penting oleh mahasiswa-mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan atau unit kegiatan mahasiswa dan mereka merasa setuju telah menerapkan *servant leadership* dalam kehidupan berorganisasinya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dilaksanakannya penelitian ini untuk mengetahui seberapa penting dan seberapa setuju mahasiswa-mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan atau unit kegiatan mahasiswa telah merasa menerapkan *servant leadership* dalam kehidupan berorganisasinya. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk memperoleh informasi yang dapat dipergunakan untuk program pengembangan kepemimpinan di organisasi-organisasi kemahasiswaan serta unit-unit kegiatan mahasiswa.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat: kepada pihak-pihak, antara lain:

1. Bagi mahasiswa dan pengurus organisasi kemahasiswaan atau unit kegiatan mahasiswa dan pembina organisasi kemahasiswaan.

Penelitian ini diharapkan akan bermanfaat untuk memberikan gambaran perilaku *servant leadership* yang dibutuhkan di organisasi-organisasi kemahasiswaan dan unit-unit kegiatan mahasiswa. Apabila perilaku-perilaku *servant leadership* dianggap penting, maka alat ukur dapat dipergunakan untuk mengetahui karakteristik *servant leadership* yang dimiliki pemimpin di organisasi-organisasi kemahasiswaan dan unit-unit kegiatan mahasiswa. Pemimpin organisasi dapat lebih menyiapkan diri dan membangun para anggotanya untuk mencapai visi, baik dalam pekerjaan maupun dalam kehidupan pribadi dan sosial.

2. Bagi Pihak Universitas

Hasil survei juga dapat dijadikan informasi pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait dengan organisasi dan unit kegiatan kemahasiswaan (pihak universitas) untuk mendukung program pengembangan (keberlangsungan hidup) kepemimpinan di organisasi-organisasi kemahasiswaan serta unit-unit kegiatan mahasiswa guna mempersiapkan calon pemimpin masa depan bangsa dan menjadi agen perubahan sosial yang efektif melalui kegiatan akademik serta adanya organisasi kemahasiswaan dan unit kegiatan mahasiswa.