

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era demokrasi, kepemimpinan suatu lembaga akan selalu menjadi sorotan publik, apakah lembaga tersebut sudah cukup mendekati cita-cita ideal demokrasi, atau justru menjauhi dari cita-cita tersebut. Kepemimpinan sangat logis apabila seringkali menjadi sorotan publik, dikarenakan bahwa akibat krisis kepemimpinan, banyak orang yang menderita, yang mengalami *burn-out*, yang tidak dapat menikmati hidup dalam pekerjaannya, dan banyak biaya yang dikeluarkan untuk mengobati sakit emosional di tempat kerjanya (Frost, 2003).

Maka dari itu, faktor kepemimpinan menjadi sangat penting dalam perjalanan sosial-masyarakat dan suatu lembaga publik. Terlebih, kondisinya sekarang secara umum di Indonesia sedang mengalami krisis kepemimpinan, di mana krisis ini muncul karena para pemimpin kurang memperhatikan kepentingan orang banyak dan kepentingan lingkungan (Irawati, 2004). Dan sejauh ini, tidak sedikit pemimpin yang lebih suka menampilkan *status quo*, masih menampilkan teori orde baru yang otoriter, angkuh, arogan, bahkan tidak jarang dari mereka cenderung memiliki sifat kekanak-kanakan, di antaranya sifat impulsif dan egosentris dalam membuat maupun melaksanakan sebuah kebijakan publik (Yuliati, 2013).

Apabila membahas mengenai kepemimpinan, maka akan banyak sekali disajikan berbagai teori yang membahas mengenai hal tersebut, mulai dari tipologi hingga karakteristiknya. Di era demokrasi saat ini, terjadi kemunculan dan peningkatan tren teori kepemimpinan yang baru, yaitu adalah teori kepemimpinan *servant leadership* atau yang biasa disingkat dengan SL. Bahkan tren teori kepemimpinan *servant leadership* ini menunjukkan peningkatan tren dibandingkan dengan teori kepemimpinan lainnya (Srimulyani & Hutajulu, 2013).

Servant leadership sendiri secara definitif yaitu kepemimpinan yang mendasarkan perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pada tanggung jawab dengan fokus memberikan pelayanan kepada bawahan dan meletakkan kepentingan pimpinan di bawah kepentingan bawahan (Jahidi & Hafid, 2017).

Secara teknis, *servant leadership* ini mendasarkan pada tanggungjawab utama pada pelayanan terhadap bawahan dengan meletakkan kepentingan bawahan di atas kepentingan pemimpin (Nixon, 2005). Maka dari itu, tentu kekhawatiran tidak hadirnya kesejahteraan anggota suatu lembaga maupun kesejahteraan objek garapan dari lembaga yang dipimpin oleh pemimpin dengan teori *servant leadership* ini jelas bisa diminimalisir. Sebagaimana menurut Spears (2005), bahwa teori kepemimpinan *servant leadership* dapat mendorong hubungan yang baik

dengan mengembangkan atmosfer *dignity* dan *respect*, membangun komunitas dan kerja tim, dan mendengarkan rekan dan karyawan.

Sebenarnya, meskipun analisis *servant leadership* ini seringkali dipakai untuk menganalisis bagaimana hubungan internal antara pemimpin lembaga dengan anggotanya, akan tetapi pada dasarnya juga dapat dipakai untuk menganalisis bagaimana penerapan serta dampak dari *servant leadership* dalam suatu kepemimpinan lembaga terhadap klien maupun objek program dari lembaga tersebut.

Sebagai contohnya, bahwa ternyata, pemimpin dengan tipikal *servant leadership*, selain dapat memberikan kenyamanan bagi masyarakat, juga dapat mendorong peran serta warga masyarakat dalam semua hal, terutama dalam hal *urun rembug* guna menyelesaikan masalah yang muncul di kawasan masyarakat tersebut (Purwatmini et al., 2020). Penelitian tersebut semakin masuk akal karena dengan *servant leadership* yang berorientasi melayani, khususnya dalam hal ini adalah karyawan, para pemimpin ini telah membuktikan bahwa implementasi *servant leadership* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maupun *employee engagement* (Afrianty et al., 2020). Yang padahal, ternyata kepuasan kerja pegawai sendiri dapat meningkatkan kepuasan masyarakat yang dilayani (Rahayu, 2005).

Terlebih dalam kondisi krisis multidimensi seperti saat ini yang diakibatkan oleh Pandemi Covid-19, memuaskan masyarakat dan pegawai adalah orientasi utama dari lembaga pemerintahan maupun lembaga non-

pemerintah yang aktif bergerak di bidang pelayanan masyarakat terdampak pandemi, seperti contohnya adalah Muhammadiyah Covid Command Center.

Muhammadiyah sendiri sebagai salah satu organisasi yang sudah sejak lama aktif dalam hal kebencanaan, tentu tidak akan absen dari peranannya melayani masyarakat pada masa Pandemi Covid-19 seperti saat ini. tercatat, bahwa menurut Budi Setiawan, Ketua Muhammadiyah Disaster Management Center (MDMC) dalam (Falahuddin, 2020) bahwa ternyata, Muhammadiyah sudah mulai aktif dalam hal kebencanaan pada saat bencana meletusnya Gunung Kelud pada tahun 1919 yang pada saat itu telah memakan korban 5000 jiwa. Dalam kasus Pandemi Covid-19 saat ini, Muhammadiyah juga menjadi salah satu organisasi yang cukup cepat merespon bencana non-alam ini dengan pada 14 Maret 2020, menerbitkan Surat Keputusan Nomor 2825/KEP/I.0/D/2020 Tentang Pembentukan Muhammadiyah Covid-19 Command Center (MCCC) yang pada saat itu, kasus positif di Indonesia sedang mengalami lonjakan sebanyak 35 orang dari jumlah 2 orang terpapar pertama pada tanggal 2 Maret 2020, artinya sebelas hari pasca temuan kasus pertama di Indonesia (Falahuddin, 2020).

Sebagaimana penanganan Muhammadiyah terhadap bencana secara umum, MCCC sendiri melaksanakan tiga tugas utamanya sejauh ini, yaitu [1] mitigasi dan kesiapsiagaan, [2] tanggap darurat, dan [3] recovery pasca bencana (Majelis Tarjih dan Tajdid PP Muhammadiyah, 2015). Per Juni

2021, MCCC sudah terbentuk di 32 wilayah atau provinsi di seluruh Indonesia (MCCC PP Muhammadiyah, 2021b).

Dari sebaran 32 wilayah satgas MCCC di seluruh Indonesia, wilayah D.I. Yogyakarta bisa disebut sebagai salah satu wilayah yang paling aktif dan kontributif peranannya. Mulai dari yang utama tentu penyaluran bantuan sosial, layanan bagi warga isoman di rumah, penyelenggaraan vaksinasi bagi penyandang disabilitas, penyerahan bantuan APD bagi RS PKU Muhammadiyah, pengadaan dan penyaluran tabung oksigen bagi rumah sakit dan masyarakat yang membutuhkan, dan masih banyak lagi.

Apabila dilihat dari durasi pembentukan dan perjalanannya, MCCC khususnya wilayah DIY ini jelas masih sangat muda usianya. Dan yang menarik adalah, teori kepemimpinan seperti apa yang diterapkan oleh pimpinan lembaga MCCC Pimpinan Wilayah D.I.Yogyakarta sehingga dapat bergerak secara massif, efektif, dan kolaboratif selama pandemi ini.

Di sini penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis bagaimana penerapan *servant leadership* di dalam lembaga MCCC PWM DIY, antara ketua dengan timnya, dikarenakan melihat capaian yang selama ini dilakukan oleh lembaga tersebut dalam durasi pergerakan lembaga yang tergolong singkat. Ini menjadi pertanyaan bagi penulis, efektivitas pergerakan MCCC PWM DIY ini apakah dipengaruhi oleh kepemimpinan Ketua MCCC PWM DIY secara pribadi, atau memang karena ini sudah menjadi kultur organisasi Muhammadiyah. Sebagaimana yang termaktub dalam dokumen Pedoman Hidup Islami Warga Muhammadiyah (PHIWM)

yang memiliki sifat melayani sesama, menghormati hak-hak sesama, dan memiliki kepedulian sosial yang tinggi dalam mengelola internal organisasi maupun amal usaha (PP Muhammadiyah, 2000).

Terlebih, ketertarikan penulis meneliti salah satu lembaga yang ada di dalam organisasi induk Muhammadiyah juga ditimbulkan oleh bagaimana konsep *Good Governance* berjalan. Indonesia sebagai negara yang juga seringkali mencita-citakan negara dengan konsep *Good Governance* tentu tidak dapat menutup mata mengenai peran *Civil Society Organization* dalam rangka pembangunan negara. Karena memang dalam pemerintahan yang menganut konsep *Good Governance*, CSO menjadi aktor penting guna menciptakan pemerintahan yang baik (Efendi et al., 2019). Keterlibatannya dalam kegiatan pemerintahan adalah untuk membantu memberikan masukan penyelesaian permasalahan publik yang ada di masyarakat kepada pemerintah (Nandani, 2017). Maka, meneliti CSO dalam hal ini adalah Muhammadiyah dengan MCCC-nya sebagai topik tugas akhir bukan tanpa alasan dikarenakan CSO dalam konsep Ilmu Pemerintahan yang meyakini keberadaan *Good Governance* adalah satu bagian penting yang perlu diteliti.

Secara spesifik, alasan penulis meneliti MCCC PWM DIY dan bukan justru memilih MCCC PP Muhammadiyah adalah karena segala pencapaian MCCC PWM DIY yang sudah penulis jabarkan di atas. Kemudian ketika diteliti dan memunculkan hasil, dapat menjadi *blueprint* dan sampel *best practice* yang bisa diterapkan oleh MCCC wilayah lainnya.

Sedangkan apabila penelitian ini dilakukan kepada MCCC PP, secara praktik akan tidak sinkron apabila hendak dijadikan *best practice* untuk MCCC wilayah lainnya dikarenakan sudah berbeda ranah dan teknik pergerakannya.

Maka dari itu, pertanyaan apakah teori kepemimpinan *servant leadership* juga sudah diterapkan dalam menjalankan gerak lembaga tersebut atau justru belum diterapkan oleh MCCC PWM DIY kepada anggota tim dan bagaimana penerapannya. Karena, hal ini bisa menjadi penting apabila analisis ini berhasil menghasilkan sebuah *blueprint* kepemimpinan melayani yang sudah diterapkan di internal tim, antara Ketua dan Anggota Tim MCCC PWM DIY, ini bisa menjadi referensi formula bagi pemimpin lain dalam mengelola organisasinya agar bisa berjalan dengan baik, partisipatif, aspiratif dan progresif dalam jangka waktu yang relatif tidak terlalu lama.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan *servant leadership* dalam lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta terhadap internal tim lembaga?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *servant leadership* sebagai suatu teori kepemimpinan yang efektif, aspiratif dan apresiatif diterapkan dalam

lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui teori kepemimpinan *servant leadership* sebagai suatu teori kepemimpinan yang efektif, aspiratif dan apresiatif diterapkan di lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta dengan rincian sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis:

Sebagai penambah wawasan baru mengenai penerapan teori kepemimpinan *servant leadership* di dalam suatu lembaga yang bergerak di bidang sosial masyarakat.

2. Manfaat Praktis:

Dapat menjadi *insight* hingga data pertimbangan dalam menentukan teori kepemimpinan suatu lembaga agar dapat lebih mudah dalam mencapai tujuan dan cita-cita lembaga tersebut, khususnya dalam hal pelayanan terhadap masyarakat.

E. Studi Terdahulu

Penelitian ini menggunakan 10 *literature review* dari artikel yang berbeda-beda. Tentu saja berkaitan dengan model *servant leadership* dalam suatu lembaga pemerintahan dan non-pemerintahan serta menganalisis bagaimana Muhammadiyah khususnya MCCC melakukan mekanisme program serta peranannya selama pandemi ini. Tujuan penyertaan studi

terdahulu ini adalah untuk mencari tahu persamaan dari penelitian yang akan diteliti serta menggali informasi untuk mendapatkan perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Berikut tabel studi terdahulu beserta hasil penelitiannya:

Daftar Tabel Studi Terdahului

PENELITI	JUDUL	HASIL PENELITIAN
(Handoyo, 2010)	Pengukuran <i>Servant leadership</i> sebagai Alternatif Kepemimpinan di Institusi Pendidikan Tinggi pada Masa Perubahan Organisasi	Penelitian ini menghasilkan bahwa <i>servant leadership</i> bisa menjadi alternatif teori kepemimpinan dalam cakupan pendidikan tinggi untuk melakukan perubahan organisasi dengan berhasil. Serta penelitian ini juga menghasilkan bukti bahwa <i>servant leadership</i> merupakan konstruk yang

		<p>unidimensional atau suatu teori dan karakteristik yang secara integratif penting untuk diterapkan.</p>
<p>(Margaretha & Prasetio, 2012)</p>	<p>Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang Organisasi serta Identifikasi Organisasi</p>	<p>Penelitian ini menganalisis bagaimana pengaruh servant leadership dengan organizational citizenship behavior di organisasi kemahasiswaan di lingkungan Universitas Kristen Maranatha. Penelitian ini menemukan fakta bahwa perilaku pemimpin memberikan dampak pada sikap dan perilaku anggota organisasi. Dalam</p>

		konteks <i>servant leadership</i> ini, penelitian ini menyimpulkan bahwa <i>servant leadership</i> mendorong para anggota organisasi untuk lebih berpartisipasi di organisasi tersebut.
(Mufassir, Mohamad, Abdurahman, 2019)	Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi Servant Leadership Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo	Penelitian ini menghasilkan bahwa kepemimpinan melayani yang diterapkan oleh Kepala MA Muhammadiyah Kota Gorontalo dapat membangun kekuatan persuasif yang menyatukan kebersamaan warga madrasah, meningkatkan

		<p>kesadaran diri warga madrasah, memiliki kemampuan menyembuhkan, mampu melayani warga madrasah, serta mampu mengembangkan individu yang memiliki visi dan misi yang jelas demi kemajuan madrasah. Yang hasilnya, secara umum kepemimpinan melayani yang diterapkan oleh Kepala Sekolah MA Muhammadiyah Kota Gorontalo ini dinilai dapat meningkatkan mutu pendidikan di sekolah tersebut.</p>
--	--	---

<p>(Larasati, Masita, Maharsi, 2015)</p>	<p>Servant Leadership in Social Community, Peran Agen Perubahan dalam Kehidupan Masyarakat di Surakarta dengan Kepemimpinan Setulus Hati</p>	<p>Penelitian yang dilakukan secara kualitatif kepada empat ketua komunitas sosial non-profit di Solo, yaitu di Komunitas Solo Mengajar, Konunitas Forum Berbuat Baik Indonesia, Komunitas Perkumpulan Masyarakat Surakarta dan Komunitas Sahabat Kapas ini menyimpulkan bahwa keberlangsungan organisasi sebgaiain besar dipengaruhi oleh sosok pemimpin. Dan dari situ, disimpulkan juga bahwa sosok <i>servant leader</i> sebagai <i>agent of change</i></p>
--	--	---

		dianggap tepat dalam menangani permasalahan yang ada di masyarakat.
(Jahidi & Hafid, 2017)	<i>Transformasional Leadership dan Servant leadership: Tantangan Kepemimpinan dalam Menghadapi Era Global</i>	Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa di era globalisasi yang terus mengalami dinamisasi kehidupan multidimensional, diperlukan pemimpin yang memiliki teori kepemimpinan yang tepat seperti contohnya adalah teori kepemimpinan transformasional yang mampu melakukan <i>transforming of visionary</i> dan <i>servant leadership</i> yang memiliki kredibilitas,

		integritas, ketekunan dan semangat ebrbasis pelayanan yang memberikan kontribusi katalis perubahan dalam mencapai visi organisasi.
(Kosasih & Suwarno, 2010)	Pola Kepemimpinan Organisasi Muhammadiyah	Penelitian ini secara kualitatif menemukan hasil bahwa pola kepemimpinan mengalami perubahan, mulai kepemimpinan kharismatik dari periode KH. Ahmad Dahlan sampai dengan KH. AR. Fachruddin, kemudian berganti menjadi kepemimpinan legal rasional pada periode K.H. Azhar Basyir sampai Prof. Dr. Dien

		<p>Syamsuddin. Akan tetapi, uniknya secara umum, mulai dari periode awal hingga Muhammadiyah saat ini, trend kepemimpinan melayani yang dimiliki Muhammadiyah tidak pernah luntur. Yaitu contohnya selalu mengangkat kepentingan dan keselamatan pribadi ke wilayah kepentingan dan keselamatan sosial.</p>
(Mira & Margaretha, 2012)	<p>Pengaruh <i>Servant leadership</i> terhadap Komitmen Organisasi dan <i>Organization Citizenship Behavior</i></p>	<p>Hasil dari penelitian yang dilakukan kepada karyawan bagian Perpustakaan Universitas Kristen Maranatha</p>

		<p>menyimpulkan bahwa <i>servant leadership</i> memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi sebesar 16.8% serta <i>servant leadership</i> mempunyai hubungan dan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> sebesar 33,7%</p>
(Falahuddin, 2020)	<p>Respons Muhammadiyah Menghadapi Covid-19</p>	<p>Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penulis menyatakan Muhammadiyah selama pandemi covid-19 ini sudah melakukan banyak peranannya bagi masyarakat, salah</p>

		<p>satunya adalah membentuk lembaga baru khusus dalam penanganan Pandemi Covid-19, yaitu Muhammadiyah Covid-19 Command Center yang tersebar di hampir seluruh provinsi di Indonesia untuk menjalankan misi-misi kemanusiaan berupa layanan terhadap masyarakat terdampak pandemi.</p>
(Singh, 2014)	<p><i>Servant Leadership in Non Governmental Organizations (NGOs)</i></p>	<p>Penelitian yang dilakukan di 30 NGOs di Kuching ini menarik kesimpulan bahwa ternyata dari 30 organisasi yang diteliti yang terdiri dari berbagai bidang,</p>

		<p>organisasi dengan ranah gerak <i>social welfare and women NGOs</i> adalah organisasi yang paling banyak menerapkan gaya kepemimpinan melayani. Bahkan, gaya kepemimpinan ini dinilai efektif sejak 10 tahun yang lalu, sampai saat ini. Gaya kepemimpinan melayani ini dinilai dapat menghapus gap dan stigma subordinasi ketua sebagai “bos” dalam internal organisasi yang berdampak pada keteraturan anggota dalam internal organisasi sosial dan</p>
--	--	---

		<p>perempuan ini didasarkan pada kepatuhan kepada nilai dan pengaruh karismatik dari pemimpin, bukan karena ketakutan akan regulasi yang keras diterapkan dengan gaya “bossy”.</p>
(Sinuraya & Wirayanti, 2013)	<p>Survei Servant Leadership dalam Organisasi Kemahasiswaan dan Unit Kegiatan Mahasiswa</p>	<p>Dalam penelitian ini, peneliti menemukan hasil bahwa servant leadership sudah diterapkan dalam kehidupan organisasi mahasiswa di beberapa universitas di Jakarta dan Bandung. Dari delapan dimensi yang dijadikan definisi operasional, enam dimensi dinilai paling</p>

		<p>penting oleh mahasiswa yang terlibat dalam organisasi kemahasiswaan tersebut, yakni dimensi <i>organizational stewardship, services, humility, vision, persuasive mapping, altruistic calling, emotional healing</i>, dan yang paling dianggap penting adalah dimensi <i>wisdom</i>. Akan tetapi, dimensi <i>altruistic calling</i> yang memiliki definisi mementingkan atau mendahulukan kepentingan bawahan dengan mengorbankan kepentingan diri sendiri/atasan justru</p>
--	--	---

		dinilai kurang penting bagi mereka, ini merupakan temuan yang menarik.
--	--	--

F. Kerangka Teori

1. Teori Kepemimpinan

Dalam dunia kepemimpinan, perubahan teori dengan latar belakang penyesuaian zaman adalah keniscayaan. Tidak semua manusia di zamannya bisa menyepakati teori kepemimpinan yang sama dari zaman ke zaman. Maka dari itu, kemunculan banyaknya teori-teori kepemimpinan adalah suatu hal yang lumrah dalam dunia kelembagaan, organisasi maupun komunitas. Dalam tinjauan teoritis, teori kepemimpinan yang dianggap paling tua saat ini adalah yang pernah dituliskan oleh Lao Tze pada kurang lebih 2000 tahun yang lalu, yang pada saat itu, ia banyak berkiblat pada ajaran Tao Te Ching dengan kalimat filosofis kepemimpinan yang terkenal seperti perjalanan seribu mil di mulai dengan langkah pertama (Mattayang, 2019). Secara definitif, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati bersama (Solikin et al., 2017). Bahkan kepemimpinan juga bisa diartikan sebagai proses

persuasi antara pemimpin dengan anggota maupun orang lain agar mampu memahami, menyetujui dan melakukan apa yang harus dilakukan, termasuk juga dalam proses pemberian fasilitas dan pelayanan terhadap upaya individu maupun kelompok dalam memenuhi tujuan bersama (Gary, 2009). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mattayang (2019), ia menyebutkan terdapat 14 teori kepemimpinan yang pernah ada di muka bumi ini, dan teori-teori kepemimpinan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

a. Teori Kepemimpinan Demokratis

Teori kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri khusus, yaitu kewenangan pemimpin yang tidak absolut, kesediaan pemimpin memberikan sebagian wewenang kepada anggota, keputusan kelompok yang dibentuk secara kolektif dan setara bersama antara anggota dan pimpinan, komunikasi yang terjalin antara anggota dan pemimpin terjadi secara dua arah, pengawasan terhadap sikap, perbuatan dan kegiatan dari pemimpin kepada anggota dilakukan secara wajar, ide dan gagasan kelompok bisa datang dari anggota maupun pemimpin, diberikannya kesempatan kepada anggota untuk menyampaikan pendapat serta tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada anggota cenderung minim yang bersifat instruktif tapi bersifat permintaan, dan pemimpin akan memperhatikan anggota dalam hal bersikap dan bertindak guna memunculkan rasa saling percaya dan saling menghormati.

b. Teori Kepemimpinan Delegatif

Teori kepemimpinan ini memiliki ciri dengan terminimalisirnya kewenangan yang dimiliki oleh pemimpin dalam suatu kelompok. Bahkan dalam teori ini, pemimpin cenderung jarang dalam memberikan arahan dan bawahan diberikan kewenangan lebih dalam membuat keputusan kelompok. Akan tetapi, teori kepemimpinan ini hanya bisa diterapkan apabila dalam suatu kelompok, pemimpin memiliki anggota yang atau bawahan yang berkualitas dan berkomitmen tinggi dalam berperan di kelompok tersebut.

c. Teori Kepemimpinan Birokratis

Teori kepemimpinan ini memiliki ciri dengan kepatuhannya terhadap regulasi. Keketatan penerapan regulasi ini berlaku bagi pemimpin maupun bawahannya. Teori ini memiliki keuntungan bahwa semua yang dikerjakan oleh anggota kelompok tersebut lebih terukur standarisasinya yang artinya, dalam hal evaluasi, kepastian yang didapatkan terkait penilaian kinerja anggotanya jauh lebih mudah diukur. Akan tetapi, teori kepemimpinan ini memiliki kekurangan di bagian fleksibilitas yang kurang karena terbentur regulasi dan potensi ketertekanan bawahan serta semua anggota dalam kelompok tersebut.

d. Teori Kepemimpinan Laissez Faire

Teori kepemimpinan ini hampir mirip dengan teori kepemimpinan delegatif, akan tetapi teori ini berlaku dalam segala kondisi, tidak terpaku dalam kondisi tertentu yang mengharuskan pemimpin mendelegasikan kewenangannya kepada anggota. Teori ini sangat mendorong kemampuan anggota dalam mengambil inisiatif, peranan kontrol dan interaksi yang dilakukan oleh pemimpin sangat minimalis sehingga anggota terkesan dibiarkan bebas menentukan jalannya kelompok tersebut. Sama seperti delegatif, teori ini memiliki syarat yang harus dipenuhi dalam kelompok tersebut, yaitu kemampuan, semangat serta kecakapan yang mumpuni dari setiap anggotanya.

e. Teori Kepemimpinan Otoriter

Teori ini memiliki kesamaan dengan birokratis yaitu ketatnya hubungan di dalam kelompok tersebut. Yang membedakan keduanya adalah, teori ini terpusat dengan pemimpin, segala keputusan dan sejenisnya. Beda dengan birokratis yang semua keputusan terpusat pada regulasi kelompok. Dalam teori ini, bawahan hanya bisa menerima instruksi dari atasan tanpa ada kesempatan delegatif apalagi penyangkalan terhadap atasannya. Syarat dari teori ini adalah, kelompok tersebut harus memiliki satu pemimpin yang sangat berkualitas, karena apabila tidak berkualitas, dengan segala kekuasaannya, pemimpin tersebut hanya akan

menjerumuskan kelompok tersebut kepada jurang kehancuran kelompok.

f. Teori Kepemimpinan Kharismatik

Teori kepemimpinan ini memiliki pusat yang sama dengan teori otoritarian, yaitu terhadap pemimpinnya. Bedanya, teori ini memusatkan anggota kepada pemimpinnya dikarenakan daya persuasi dari pemimpin tersebut, bukan karena di bawah ancaman otoritarian. Teori ini juga biasanya memiliki retorika dan teori kepribadian yang menarik. Akan tetapi, kelemahan dari teori ini adalah apabila pemimpin tersebut ternyata hanya “*good outside, bad inside*” alias tong kosong nyaring bunyinya.

g. Teori Kepemimpinan Diplomatis

Teori ini memiliki ciri pemimpin yang mampu menempatkan perspektifnya di tempat yang tepat yang nantinya dapat menguntungkan dirinya maupun kelompoknya. Kelemahan dari teori ini adalah kesabaran dan kepasifan dari pemimpinnya. Secara umum, mereka sangat sabar dan sanggup dalam menerima tekanan, akan tetapi pengikutnya seringkali tidak memiliki daya tempa yang sama dengan pemimpinnya. Hasilnya tentu pemimpin ini seringkali ditinggalkan oleh anggotanya dikarenakan tekanan yang terlalu berat dan lama yang dirasakan oleh anggotanya akibat ketidakcepatan karena harus memikirkan secara matang dan pasti

oleh pemimpin dalam memutuskan suatu kebijakan dalam kondisi terdesak.

h. Teori Kepemimpinan Moralitas

Teori ini sangat memakai hatinya dalam menjalankan kepemimpinannya. Umumnya, pemimpin yang memakai teori ini sangat perasa, sehingga biasanya timbul sikap-sikap empati yang tinggi, sabar, murah hati terhadap anggotanya. Perhatian dan kedekatan dari hati ke hati antara pemimpin dengan anggota adalah keunggulan dari teori ini. Akan tetapi, karena teori ini sangat sensitif perasaannya, maka tidak jarang pemimpin dengan teori ini sering tidak stabil emosinya yang berakibat kepada keputusan-keputusan yang ia hasilkan tidak jarang justru kurang rasional.

i. Teori Kepemimpinan Administratif

Teori kepemimpinan ini mirip dengan teori birokratis, yaitu sangat patuh dengan aturan. Bedanya, teori ini mematuhi regulasi yang teradministrasi saja, tidak dengan regulasi tidak tertulis. Teori ini sangat konservatif, kurang inovatif dan seringkali takut mengambil risiko apabila harus sedikit melenceng dari administrasi.

j. Teori Kepemimpinan Analitis

Teori kepemimpinan ini adalah kebalikan dari teori kepemimpinan moralitas. Teori ini sangat rasional dan logis. Semua keputusan yang diambil oleh pemimpin dengan teori ini berbasis

dengan data analisis logis, visioner, taktis akan tetapi kurang mempertimbangkan aspek afektif.

k. Teori Kepemimpinan *Entrepreneur*

Teori ini sangat menaruh perhatian terhadap kekuasaan dan hasil akhir serta kurang mementingkan aspek kebutuhan dan kerjasama. Pemimpin dengan teori ini seringkali akan selalu mencari kompetitor dan akan menargetkan standar yang tinggi. Individualis, kompetitif dan kurang memperhatikan *need assesment*.

l. Teori Kepemimpinan Visioner

Kepemimpinan dengan teori ini sangat berorientasi pada visi. Pengarahan yang diberikan kepada anggotanya sangat visioner dan memiliki makna yang kuat. Berfokus pada program jangka panjang.

m. Teori Kepemimpinan Situasional

Pemimpin dengan teori ini sangat menyesuaikan tingkat kesiapan anggotanya. Ia akan sangat fleksibel mengubah berbagai teori kepemimpinan sesuai dengan kondisi kematangan anggotanya. Keuntungannya, internal organisasi akan lebih adaptif dan *friendly*, akan tetapi pemimpin tidak memiliki kejelasan dalam menentukan arah ke depan, dikarenakan terlalu bergantung pada kondisi anggotanya.

n. Teori Kepemimpinan Militeristik

Teori ini tidak jauh dengan teori otoriter yang bertindak instruktif dan cenderung seperti diktatorian. Akan tetapi teori kepemimpinan ini memiliki tambahan memiliki kesukaan berupa hal-hal formalistik dan seremonial upacara-upacara ritual. Sisanya sama dengan teori kepemimpinan otoriter.

2. *Servant leadership*

Secara historis, teori yang dikemukakan pertama kali oleh Robert K. Greenleaf dalam tulisannya yang berjudul *The Servant as Leader* ini ternyata memiliki secara yang cukup unik. Dalam kajian pemaparan Irkham (2020), bahwa ternyata Greenleaf mendapatkan konsep *Servant Leadership* salah satunya adalah terinspirasi dari novel *Journey to The East* karya Hermann Hesse.

Dalam novel tersebut, Greenleaf menemukan cerita terdapat sekelompok orang yang melakukan suatu perjalanan spiritual dengan tokoh utama seorang bernama Leo, ia adalah pelayan rombongan. Leo juga menopang anggota-anggota rombongan dengan semangatnya dan lagu-lagunya. Leo adalah seorang pribadi yang kehadirannya terasa luar biasa. Semuanya berjalan baik, sampai saat ketika Leo menghilang. Sejak saat itu rombongan atau kelompok ini menjadi berantakan dan perjalanan spiritual itu pun dibatalkan alias gagal. Ternyata mereka tidak dapat melaksanakan perjalanan spiritual tersebut tanpa si pelayan yang bernama Leo. Beberapa tahun kemudian Leo ditemukan dan ia pun diajak bergabung dengan Ordo yang mensponsori perjalanan

spiritual tersebut. Kemudian sang narator dalam cerita itu menjadi sadar bahwa Leo yang selama itu dikenalnya sebagai seorang “pelayan” pada kenyataannya adalah pemimpin sesungguhnya dari Ordo itu, roh pembimbing, seorang “pemimpin” yang besar dan terhormat.

Bagi Greenleaf cerita ini dengan jelas mengatakan bahwa “para pemimpin besar dilihat pertama-tama sebagai pelayan”, dan kenyataan ini adalah kunci kepada kebesarannya. Leo sesungguhnya adalah pemimpin sepanjang masa, namun dia adalah pertama-tama seorang pelayan karena memang itulah jati dirinya. Dari cerita tersebut akhirnya Greenleaf mencetuskan konsep kepemimpinan melayani secara teoritis dalam bukunya.

Dari banyaknya jenis teori-teori kepemimpinan dalam kerangka teori kepemimpinan sebelumnya, ternyata terdapat satu teori yang memang belum cukup umum digunakan dalam hal kepemimpinan. Yang padahal, seperti yang penulis kutip di latar belakang, bahwa teori kepemimpinan *servant leadership* ini sedang ada di tren yang meningkat penggunaan maupun proses kajiannya dibandingkan dengan teori kepemimpinan lainnya (Srimulyani & Hutajulu, 2013). Secara historis, Greenleaf (1970) dipandang sebagai salah satu pelopor revolusi baru dalam pemikiran kepemimpinan melalui tulisannya mengenai *servant leadership*. Menurut Spears (2005), revolusi pemikiran kepemimpinan tersebut disebabkan banyak orang di universitas, perusahaan, organisasi nirlaba, dan organisasi lainnya mulai mencari-cari cara baru dan cara

yang lebih baik untuk mengintegrasikan kerja dengan pertumbuhan pribadi dan spiritualnya.

Singkatnya, mereka mencari kombinasi dari elemen kepemimpinan yang terbaik berdasarkan pelayanan kepada orang lain. Berdasarkan dari apa yang dituliskan oleh Greenleaf, bahwa *servant leadership* ini secara definitif yaitu kepemimpinan yang mendasarkan perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pada tanggung jawab dengan fokus memberikan pelayanan kepada bawahan dan meletakkan kepentingan pimpinan di bawah kepentingan bawahan (Jahidi & Hafid, 2017).

Apabila ditinjau dari karakteristiknya, seiring berjalannya waktu teori kepemimpinan *servant leadership* ini juga mengalami perkembangan dalam indikator atau karakteristiknya. Menurut Greenleaf (1996), teori kepemimpinan ini memiliki beberapa karakteristik seperti *humanity, relational power, autonomy, moral development of followers*, dan *emulation of leader's service orientation*. Selanjutnya pada era selanjutnya, Spears (2002) memperjelas pendapat mengenai karakteristik *servant leadership* dengan beberapa tambahan seperti, *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people*, dan *community building*. Selanjutnya dalam perkembangannya, Barbuto & Wheeler (2006) menambahkan *calling* sebagai karakteristik

dari 10 karakteristik yang dipaparkan oleh Spears menjadi 11 karakteristik. Kemudian, dari 11 karakteristik tersebut, Barbuto & Wheeler (2006) mempersingkat atau mengelompokkan dalam 5 dimensi indikator suatu teori kepemimpinan bisa disebut sebagai *servant leadership*, yaitu, *altruistic calling*, *emotional healing*, *wisdom*, *persuasive mapping*, dan *organizational stewardship*. Keunggulan dari teori kepemimpinan ini adalah, bagaimana pemimpin memiliki kerendahan hati untuk memberikan kenyamanan berupa pelayanan terhadap bawahannya.

Selain itu, dalam teori kepemimpinan ini, pemimpin memberikan kepercayaan yang lebih bagi anggota atau bawahan dalam mengambil peran sesuatu dengan *expertise*-nya masing-masing. Hal ini penulis kategorikan sebagai keunggulan dikarenakan sesuai dengan yang dipaparkan oleh Bennett (2001), bahwa seorang pemimpin yang melayani mampu menciptakan lingkungan kepercayaan sehingga timbul tingkat kepercayaan yang dalam yang akan menghasilkan pengaruh yang lebih besar lagi. Artinya, dinamika suatu kelompok atau organisasi akan lebih hangat dan progresif apabila pemimpin dapat memberikan kepercayaan lebih terhadap anggotanya. Terakhir, kepemimpinan yang melayani atau *servant leadership* juga merupakan sifat pemimpin yang dirumuskan dalam konsep pandangan Islam. Bahwa dalam pandangan Islam, *leadership* itu mengandung dua semangat dan definisi, pertama *Ulil Amri* yang berarti pemimpin atau pejabat adalah orang yang amanah

dalam hal urusan umat, dan yang kedua adalah Khadimul Ummah atau pemimpin yang mampu menempatkan diri sebagai pelayan umat agar organisasi yang ia pimpin bisa maju, tercapainya kesejahteraan pegawai, dan masyarakat serta lingkungannya menikmati kehadiran tersebut (Didin & Tanjung, 2003)

G. Definisi Konseptual

1. **Kepemimpinan** adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang sudah disepakati bersama serta mampu memberikan fasilitas pelayanan terhadap individu maupun kelompok yang dipimpin.
2. *Servant leadership* adalah kepemimpinan yang mendasarkan perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan menggerakkan bawahan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi berdasarkan pada tanggung jawab dengan fokus memberikan pelayanan kepada bawahan dan meletakkan kepentingan pimpinan di bawah kepentingan bawahan.

H. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan bagian yang berguna untuk membatasi sampai mana nanti penelitian ini akan mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan terkait model *servant leadership* dalam lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center PWM D.I.Yogyakarta. Maka dengan ditentukannya pertanyaan terkait *servant leadership*, penulis akan memberikan indikator guna menilai indikator *servant leadership* itu sendiri

dalam hal ini penulis menggunakan indikator yang dipaparkan oleh Barbuto & Wheeler (2006) sebagai berikut:

1. Altruistic Calling

Altruistic Calling menggambarkan hasrat yang kuat dari pemimpin untuk mengkreasikan perbedaan positif pada kehidupan orang lain (bawahan) dan meletakkan kepentingan bawahan di atas kepentingannya sendiri dan memiliki etos kerja yang keras demi memenuhi kebutuhan bawahannya. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin memiliki upaya mendahulukan kepentingan anggota di atas kepentingannya sendiri.
- b. Pemimpin memiliki etos kerja yang keras untuk memenuhi kebutuhan anggotanya.
- c. Pemimpin senantiasa berjalan di depan dan melampaui panggilan tugas untuk memenuhi kepentingan anggota

2. Emotional Healing

Emotional Healing dapat didefinisikan sebagai komitmen seorang pemimpin dan keterampilannya untuk mengembalikan dan meningkatkan semangat bawahan dari trauma ataupun penderitaannya. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin membantu anggota ketika anggota memiliki masalah pribadi.

- b. Pemimpin senantiasa membantu untuk menyembuhkan emosional anggotanya.
- c. Pemimpin senantiasa membantu dalam memperbaiki sikap anggotanya

3. *Wisdom*

Wisdom dalam hal ini dimaksud sebagai karakter pemimpin yang mudah peka terhadap lingkungannya, sehingga bisa memahami situasi dengan baik dan memahami implikasi dari situasi itu. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin memiliki kemampuan mudah untuk menangkap tanda-tanda di lingkungannya
- b. Pemimpin mampu memahami situasi individu anggotanya.
- c. Pemimpin mampu mengantisipasi konsekuensi dari setiap keputusannya.

4. *Persuasive Mapping*

Persuasive Mapping yang dalam teori ini digambarkan sebagai kemampuan pemimpin dalam memetakan persoalan dan mengkonseptualisasikan kemungkinan tertinggi untuk terjadinya dan mempersuasi seseorang untuk melakukan sesuatu ketola mengartikulasikan peluang. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin memiliki keterampilan untuk memetakan persoalan.
- b. Pemimpin mampu mendesak seseorang untuk melakukan sesuatu ketika mengartikulasikan peluang.

- c. Pemimpin mampu meyakinkan anggota untuk melakukan hal-hal positif berkaitan dengan organisasi.

5. *Organizational Leadership*

Organizational Leadership yang dalam hal ini digambarkan sebagai kesiapan pemimpin dalam menyiapkan organisasi untuk berkontribusi secara positif terhadap lingkungannya melalui program pengabdian masyarakat dan pengembangan komunitas. Dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pemimpin memiliki kesiapan ide dalam memimpin rapat organisasi.
- b. Pemimpin senantiasa melihat potensi organisasi dalam memberikan kontribusi kepada masyarakat.
- c. Pemimpin senantiasa mendorong anggota untuk memiliki semangat untuk bekerja.

I. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini memilih menggunakan jenis metode penelitian Kualitatif. Yang mana dalam sebuah studi kasus, pemaknaan dan penjangkaran informasi secara mendalam terasa lebih penting daripada angka-angka- yang dihasilkan oleh metode kuantitatif. Metode Kualitatif ini merupakan metode penelitian yang lebih mengutamakan pada proses dan makna, dimana penelitian ini di harapkan dapat mengungkap berbagai informasi yang kualitatif dengan deskripsi

analisis yang seras makna, yang tentu juga tidak menolak informasi kuantitatif dalam bentuk angka maupun jumlah (Muhadjir, 1996).

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif non-positivis dan dengan penggunaan penelitian deskriptif, di harapkan peneliti dapat memusatkan perhatian ataupun masalah fenomena yang ada serta dapat mendeskripsikan satu kasus secara mendalam terkait model *servant leadership* dalam lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center PWM D.I.Yogyakarta.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sendiri akan berpusat di Kantor Sekretariat Pimpinan Wilayah Muhammadiyah (PWM) DIY.

3. Unit Analisis Data

Unit analisis data dalam penelitian ini adalah institusi atau kelompok kerja. Dalam hal ini yaitu pengurus lembaga Muhammadiyah Covid-19 Command Center PWM D.I.Yogyakarta.

4. Jenis Data Penelitian

- a. Data Primer, yaitu data yang secara langsung dari narasumber terkait (dari tangan/sumber pertama).

Contoh data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel , atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Harnovinsah, Ak, 2018).

- b. Data Sekunder, yaitu data didapatkan oleh peneliti dari sumber lainnya selain dari sumber primer.

Contoh data sekunder misalnya catatan atau dokumentasi berupa absensi, gaji, laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, data yang diperoleh dari majalah, dan lain sebagainya (Harnovinsah, Ak, 2018).

5. Teknik Pengumpulan Data

Selaras dengan penilaian Hermawan (2012), kualitas data sangat tergantung dari cara seseorang dalam memperoleh data. Bila pengumpulan data dilakuka secara serampangan maka data yang diperoleh tidak akan berkualitas. Jadi cara atau teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara

Dalam penelitian kali ini, peneliti memilih teknik wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Wawancara sendiri adalah suatu teknik proses tanya jawab lisan di mana dua orang atau lebih bertatap muka secara fisik untuk mengetahui tanggapan, pendapat, dan motivasi seseorang terhadap suatu objek. (Soegijono, 1993).

Dalam wawancara kali ini, peneliti akan memberikan seperangkat pertanyaan baku terbuka agar responden dapat menjawab secara mendalam, komprehensif dan mengurangi variasi hasil wawancara.

Wawancara ini dilakukan kepada 7 pengurus Lembaga MCCC PWM DIY yang terdiri dari Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, Bendahara, Koordinator Divisi Logistik dan Operasional Lapangan, Koordinator Divisi Kampanye dan Sosialisasi dan Koordinator Perencanaan dan Pusat Data Informasi.

b. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data-data berupa dokumen ataupun arsip-arsip yang relevan dengan penelitian ini. Seperti contohnya adalah laporan kegiatan, foto-foto, dokumen-dokumen surat-surat keluar yang dikeluarkan maupun dipergunakan oleh MCCC PWM DIY dalam menjalankan program kerjanya, jurnal, buku dan artikel terdahulu sebagai penunjang data dan teori dalam penelitian ini, dan sumber pustaka lainnya. Hal ini digunakan nantinya untuk menjadi bahan referensi sebagai sumber sekunder dalam penelitian ini agar penelitian ini tidak keluar dari jalur ilmiah seperti menunjang penentuan indikator 5 definisi operasional yang peneliti pilih, bisa melengkapi penelitian-penelitian terdahulu dan tetap berdasar pada data faktual yang ada.

Analisis dokumen ini dilakukan dengan cara mengumpulkan data-data pustaka yang masih relevan yang telah dikumpulkan oleh orang lain dan kemudian dipergunakan kembali dengan cara yang berbeda (Blaxter et al., 2010)

c. Observasi

Observasi adalah kegiatan dalam penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data yang memiliki kaitan dengan rumusan masalah penelitian dengan cara pengamatan langsung di lapangan. Peneliti harus berada di lokasi penelitian, atau apabila observasi rapat,

peneliti harus menghadiri rapat dalam bentuk luring maupun daring agar mendapatkan bukti-bukti valid. Secara definitif, observasi adalah metode pengumpulan data yang mengharuskan peneliti mencatat informasi sesuai dengan yang mereka saksikan selama penelitian di lapangan (Gulo & Hardiwati, 2002).

6. Teknik Analisis Data

Terkait metode atau teknik analisis data dalam penelitian ini, peneliti memilih menggunakan teknik analisis data kualitatif versi Miles dan Huberman. Yang menurut Miles and Huberman dalam Sugiyono dalam Rohman (2011), Bagaimana aktivitas analisis ini dilakukan secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya jenuh. Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan pada saat pengumpulan data dalam periode tertentu. Saat wawancara, peneliti juga sudah melakukan analisis pendek sehingga ketika jawaban dari narasumber dirasa belum memuaskan maka peneliti dapat terus melanjutkan dengan pertanyaan-pertanyaan yang dapat sampai menghasilkan jawaban yang dalam dan tentunya memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi.

Menurut Miles dan Huberman juga, teknik atau metode analisis data ini harus dibagi dalam beberapa tahapan analisis. Yakni adalah, pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.