
4

Perubahan Untuk Diri sendiri dan mereka yang dipimpin

Seorang pemimpin tidak dengan otomatis akan menjadi seorang pemimpin yang melayani. Pemimpin yang melayani perlu terus menerus melakukan perubahan diri karena kecenderungan manusia pada umumnya adalah menjadi pemimpin yang “menggunakan orang lain untuk mencapai tujuannya.”

SKALA KEPEMIMPINAN yang MELAYANI

Kepemimpinan yang melayani (Servant Leadership) memiliki 5 aspek utama. Di bawah ini kami daftarkan sejumlah indikator yang mungkin menunjukkan bahwa aspek-aspek tadi diaplikasikan ke dalam praktek kepemimpinan sehari-hari. Berikan pendapat Anda dengan memilih salah satu point di sebelah setiap hal tadi dengan menempatkan diri Anda sebagai anak buah yang menilai pemimpin Anda.

Gunakan skala di bawah ini untuk mengaitkan indikator dengan aspeknya!

(1 = TIDAK TERKAIT SAMA SEKALI, 2 = INDIKATOR INI MINIMUM KAITANNYA DENGAN ASPEK KEPEMIMPINAN INI, 3 = INDIKATOR INI LUMAYAN TERKAIT, 4 = INDIKATOR INI BENAR TERKAIT, 5 = INDIKATOR INI TINGGI KAITANNYA DENGAN ASPEK INI)

Contoh:

Aspek: Merendahkan diri secara sadar

Sub: Menjadi Pelayan

Indikator :

1. Tidak mengharapkan balasan dari orang yang dilayani.

Bila Anda sebagai anak buah merasa bahwa pimpinan memiliki indikator yang demikian menunjukkan aspek „Menjadi Pelayan,“ maka Anda dapat memilih score 3, 4 atau 5

ASPEK PERTAMA: Merendahkan diri dengan sadar

Sejumlah perilaku yang secara sadar dilakukan seorang pemimpin menunjukkan konsep dirinya (menjadi seorang pelayan) dan juga sikap dan intensinya (melakukan tindakan pelayanan) dalam menempatkan orang lain lebih dahulu sebelum dirinya.

Menjadi Pelayan

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Memiliki kecenderungan alamiah untuk melayani orang lain | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Mempertimbangkan kebutuhan dan minat orang lain di atas kebutuhannya sendiri | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Menggunakan kuasa dalam melayani orang lain, bukan melayani ambisinya sendiri | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Tidak mengharapkan balasan dari orang yang dilayani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Tidak memilih siapa yang akan dilayani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Melayani terlepas dari suasana hati dan mood | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. Lebih sadar akan tanggungjawabnya dari pada hak-haknya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. Melayani dari pada dilayani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. Menyambut semua kesempatan melayani tanpa pandang bulu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. Memandang dirinya sebagai pelayan dari kelompok | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. Melayani orang-orang tanpa memandang latar belakangnya (gender, suku, agama) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Tindakan Pelayanan

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 12. Bersedia membantu saya dalam menangani tugas detil dan kerja kasar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. Menunjukkan keperdulianya melalui tindakan nyata dan tulus | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. Bertindak dengan menyadari kebutuhan pribadi saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

15. Menunjukkan penghargaan atas perasaan pribadi	1	2	3	4	5
16. Menyimak dengan maksud untuk memahaminya saya	1	2	3	4	5
17. Memperlakukan saya dengan penuh rasa hormat	1	2	3	4	5
18. Mengorbankan diri agar dapat melayani orang lain dengan baik	1	2	3	4	5
19. Memperlakukan saya sebagaimana dia ingin diperlakukan	1	2	3	4	5
20. Membantu saya tanpa mencari penghargaan ataupun keuntungan	1	2	3	4	5

ASPEK KEDUA: Diri Yang Otentik

Perilaku pemimpin yang mengindikasikan posisi dirinya yang otentik dalam hubungannya dengan orang lain, yang dikarakteristikan melalui kerendahan hati, perlindungan, integritas, diri yang mudah diserang dan akuntabilitas.

Kerendahan Hati

21. Mengakui kesuksesan sebagai akibat faktor luar dan peran orang lain	1	2	3	4	5
22. Mengelak pengakuan yang orang diberikan kepada orang lain	1	2	3	4	5
23. Bertanggungjawab atas kesalahan dan kegagalan kelompok atau tim	1	2	3	4	5
24. Bertindak diam-diam tanpa bermaksud mencari perhatian atau pujian dari orang-orang	1	2	3	4	5
25. Mau saling dipengaruhi oleh orang yang ia layani	1	2	3	4	5
26. Mampu melakukan pekerjaan tanpa persetujuan dan pengakuan terus-menerus	1	2	3	4	5
27. Mau mengakui bahwa ia tidak memiliki semua jawaban	1	2	3	4	5
28. Segan muncul sebagai pakar atau suara otoritas terakhir	1	2	3	4	5
29. Ketika dikritik, muncul diri yang terkait dengan masa lalu	1	2	3	4	5
30. Tidak menunjukkan semangat yang membela diri ketika dikonfrontir	1	2	3	4	5
31. Sombong mengenai kekuatan dan prestasinya	1	2	3	4	5

Perlindungan

32. Mau bekerja di balik layar	1	2	3	4	5
33. Tidak merasa diancam oleh seseorang yang lebih baik dari dirinya	1	2	3	4	5
34. Siap menyingkir untuk pengganti yang lebih memenuhi syarat (<i>qualified</i>)	1	2	3	4	5
35. Mau mendistribusikan kuasa dan otoritasnya kepada orang lain	1	2	3	4	5
36. Ketika dikritik, ia memfokuskan kepada pesan, bukannya si pembawa pesan	1	2	3	4	5
37. Sungguh-sungguh bahagia atas prestasi dan keberhasilan orang lain	1	2	3	4	5

38. Tidak menciptakan kesan bahwa ia lebih baik dari orang lain 1 2 3 4 5
39. Tidak mencoba membuktikan kepada orang lain bahwa ia yang memimpin 1 2 3 4 5

Integritas

40. Mempertahankan konsistensi antara perkataan dan perbuatan 1 2 3 4 5
41. Melakukan apa yang ia khotbahkan 1 2 3 4 5
42. Tidak pernah meminta seorang pun melakukan apa yang ia tidak lakukan 1 2 3 4 5
43. Tidak menunjukkan ketidaksesuaian antara ucapan di depan umum dan ucapan pribadi 1 2 3 4 5
44. Menghidupi kehidupan yang nyata tanpa menyembunyikan atau menutup-nutupi 1 2 3 4 5

Diri Yang Mudah Diserang

45. Jujur terhadap perasaannya di tempat kerja 1 2 3 4 5
46. Terbuka dengan keraguan dan perhatiannya terhadap sesuatu gagasan 1 2 3 4 5
47. Mau mengatakan, “Saya salah” kepada orang lain 1 2 3 4 5
48. Mencari pendapat-pendapat yang bertentangan untuk memunculkan solusi yang terbaik 1 2 3 4 5
49. Cukup kuat memutuskan dirinya untuk menguatkan yang orang lain 1 2 3 4 5
50. Mencari orang yang memiliki gagasan-gagasan yang menantang 1 2 3 4 5
51. Terbuka mengenai kekurangan dan kelemahannya 1 2 3 4 5

Akuntabilitas

52. Mempertemukan ekspresi orang-orang yang ia layani 1 2 3 4 5
53. Bertanggungjawab secara pribadi atas keputusan bersama yang telah dibuat 1 2 3 4 5
54. Memberikan kepada saya hak untuk mempertanyakan tindakan dan keputusannya 1 2 3 4 5
55. Meminta kejujuran, informasi yang jelas dari saya 1 2 3 4 5
56. Berbicara dengan jujur dan hati-hati 1 2 3 4 5

ASPEK KETIGA: Spiritualitas Transenden

Perilaku para pemimpin yang memanifestasikan suatu keyakinan yang mendasar bahwa sesuatu atau seseorang yang mengatasi diri dan dunia materi itu eksis dan membuat kehidupan ini penuh makna

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 57. Menanamkan pengertian yang kuat atas misi di dalam diri saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 58. Digerakan oleh pengertian dari suatu panggilan yang lebih tinggi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 59. Mendorong saya mengekspresikan keseluruhan diri saya di dalam tempat kerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 60. Menolong saya membangkitkan pengertian mengenai arti bekerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 61. Menolong saya menemukan kemurnian dari maksud dan tujuan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 62. Sadar bahwa betapa perilakunya berpengaruh kepada saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 63. Mengupayakan nilai-nilai yang mentransendensikan ketertarikan dan kesuksesan materi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 64. Menolong saya membangun arti di luar kehidupan keseharian bekerja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ASPEK KE EMPAT: Moralitas

Perilaku para pemimpin yang mengangkat perilaku moral dan etis para pemimpin dan pekerja

Pertimbangan Moral

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 65. Mendorong saya terikat dalam pertimbangan moral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66. Mempertinggi kapasitas saya dalam pertimbangan moral | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 67. Mengambil pendirian yang pasti terhadap prinsip-prinsip yang penting | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Tindakan-tindakan Moral

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 68. Menekankan melakukan apa yang benar ketimbang mencari yang baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 69. Tidak berkompromi kapan saja terhadap prinsip-prinsip etis yang dilibatkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 70. Tidak memanfaatkan manipulasi atau kecurangan untuk mengejar tujuan organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 71. Menggunakan secara hati-hati dan sepenuhnya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

ASPEK KE LIMA: Hubungan Persekutuan

Perilaku pemimpin yang memupuk keiklasan, kedalaman dan hubungan yang langgeng dengan karyawan melalui penerimaan yang tanpa syarat, penerimaan, keseimbangan, kebergunaan, kolaborasi

Penerimaan/Pemahaman

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 72. Menegaskan kepercayaannya dan percaya kepada saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 73. Menerima saya sebagaimana adanya, terlepas dari kegagalan-kegagalan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 74. Memahami dari pada dipahami | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 75. Menanggapi permasalahan dengan terlebih dahulu mendengarkannya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 76. Mencintai saya sebagaimana saya adanya, bukan seberapa saya menaruh perasaan kepadanya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 77. Menerima saya sebagaimana saya ada, bukan seperti yang ia diinginkan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 78. Percaya kepada saya, bahkan di saat bahaya mengancam | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Keseimbangan

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 79. Memperlakukan orang sebagai mitra yang sejajar dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 80. Tidak menunjukkan favoritisme di antara bawahannya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kebergunaan

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 81. Membuat dirinya berguna oleh saya setiap waktu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 82. Mau meluangkan waktu membangun hubungan yang profesional dengan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 83. Membuat dirinya berguna oleh semua bawahannya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 84. Membuat hubungan yang sejati dengan saya, bukan hubungan yang transaksional | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kolaborasi

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 85. Melibatkan orang lain dalam merencanakan tindakan-tindakan yang perlu diambil | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 86. Menciptakan pengertian yang kuat mengenai persahabatan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Mentransformasikan Pengaruh

Perilaku dari pemimpin yang menolong karyawan menjadikan mereka mampu berharga melalui latihan visi, kepercayaan, modeling, pemberdayaan, mentoring

Visi

87. Menciptakan suatu dorongan pembagian visi kepada setiap orang yang
ia layani 1 2 3 4 5
88. Melaporkan aspirasi orang-orang dalam menciptakan suatu pembagian visi 1 2 3 4 5
89. Mengartikulasikan pembagian visi yang memberikan inspirasi dan arti bagi
pekerjaan 1 2 3 4 5
90. Memastikan orang-orang mendapatkan pemahaman yang jelas dari
pembagian visi 1 2 3 4 5
91. Bergairah dan antusias terhadap pembagian visi kami 1 2 3 4 5
92. Memunculkan pengertian mengenai kegembiraan atas pembagian visi 1 2 3 4 5

Kepercayaan

93. Terikat dalam perilaku yang tidak dapat diramalkan 1 2 3 4 5
94. Berjalan di jalan yang membuat seseorang mendapatkan kepercayaan 1 2 3 4 5
95. Membuat saya cukup leluasa membuat keputusan sendiri 1 2 3 4 5
96. Tidak segan mendelegasikan tanggungjawab 1 2 3 4 5
97. Membiarkan saya mengekspresikan secara penuh talenta saya dalam cara
yang berbeda dan yang lain 1 2 3 4 5

Model

98. Memimpin dengan contoh pribadi 1 2 3 4 5
99. Model peran yang menyenangkan untuk saya ikuti 1 2 3 4 5
100. Menginspirasi saya untuk memimpin orang lain dengan melayani 1 2 3 4 5

Pemberdayaan

101. Memungkinkan saya bekerja dengan kepercayaan 1 2 3 4 5
102. Mengerjakan apa yang pantas untuk membuat saya berhasil 1 2 3 4 5
103. Membiarkan saya bereksperimen dan menjadi kreatif tanpa
mengalami kekuatiran 1 2 3 4 5
104. Mengakui prestasi saya di depan umum 1 2 3 4 5
105. Menunjukkan yang terbaik di luar diri saya 1 2 3 4 5
106. Meminimalkan penghalang yang merintangai kesuksesan saya 1 2 3 4 5

