

**SERVANT LEADERSHIP IN SOCIAL COMMUNITY, PERAN AGEN PERUBAHAN  
DALAM KEHIDUPAN MASYARAKAT DI SURAKARTA DENGAN  
KEPEMIMPINAN SETULUS HATI**

**Devrie Larasati, Anis Diah Ayu Masita, Jannet Cri Maharsi**

Rumah Hebat Indonesia  
devrielarasati@gmail.com

**Abstrak.**Indonesia merupakan salah satu negara dengan kondisi masyarakat yang masih di bawah rata-rata dalam bidang kesejahteraan. Kondisi tersebut memicu tumbuhnya komunitas sosial yang memiliki kepedulian besar terhadap kesejahteraan masyarakat. Pemuda sebagai agen perubahan menjadi salah satu penggerak yang berkontribusi dalam tumbuh dan berkembangnya komunitas sosial di Indonesia. Selain berperan sebagai seorang penggerak dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemuda juga berperan sebagai pemimpin dalam komunitas sosial. Seorang pemimpin yang bergerak dalam ranah sosial memerlukan empati yang tinggi, sehingga setiap aksi yang dilakukan dapat meningkatkan kehidupan masyarakat. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan *servant leader* merupakan gaya kepemimpinan yang tepat bagi komunitas sosial.

Seorang *servant leader* mendahulukan pemenuhan kebutuhan bagi orang lain dan organisasinya agar dapat mencapai tujuan bersama. Dalam aksinya untuk memenuhi kebutuhan orang lain, seorang *servant leader* harus memiliki banyak kemampuan antara lain empati, kemampuan untuk mendengar, menghargai orang lain, komitmen untuk mengembangkan orang lain dan organisasinya. Komunitas sosial merupakan sebuah organisasi yang memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Komunitas sosial dalam perannya meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memerlukan seorang pemimpin dengan empati yang tinggi dan mampu mengembangkan orang lain demi keberlangsungan hidup masyarakat. Seorang *servant leader* dianggap mampu membawa komunitas sosial demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut dilandaskan pada kriteria *servant leader* yang menonjolkan konsep humanistik.

Penelitian menggunakan metode kualitatif. Teknik pengambilan data dilakukan dengan wawancara kepada ketua komunitas di Surakarta. Penentuan subjek penelitian menggunakan *purposive random sampling* dengan menentukan tiga kriteria. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberjalanan dan keberlanjutan organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh sosok figur pemimpin. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada empat pemimpin komunitas sosial di Solo, maka diperlukan sosok *servant leader* sebagai *agent of change* untuk memberikan perubahan yang lebih baik dan merentaskan permasalahan yang ada pada kehidupan masyarakat.

**Kata kunci:**kepemimpinan setulus hati, komunitas sosial, masyarakat, agen perubahan,Surakarta

**LATAR BELAKANG MASALAH**

Indonesia merupakan salah satu Negara dengan kondisi masyarakat yang masih di bawah rata-rata dalam bidang kesejahteraan. Secara ekonomi, Indonesia memasuki peringkat 16 besar dunia karena kekayaan alam dan wilayahnya, tetapi jika dilihat dari pendapatan per kapita, Indonesia berada pada urutan ke-126 dunia (beritasatu, 2014) Data tersebut juga didukung oleh Basis Data Terpadu dari Tim Nasional Percepatan

Penanggulangan Kemiskinan (TNP2K). Berdasarkan survey yang dilakukan pada tahun 2011. Sebanyak 40 % keluarga Indonesia berada pada status sosial ekonomi terendah. Pada tahun 2014, jumlah penduduk miskin masih dikatakan tinggi yaitu sebesar 14 % (beritasatu, 2014) kondisi tersebut memicu tumbuhnya berbagai komunitas sosial yang memiliki kepedulian besar terhadap kesejahteraan masyarakat yang dimotori oleh pemuda.

Pemuda sebagai agen perubahan menjadi salah satu penggerak yang berkontribusi dalam tumbuh dan berkembangnya komunitas sosial di Indonesia. Pemuda dengan idealismenya dan tenaga yang dimiliki akan mampu membawa sebuah perubahan bagi sebuah tatanan masyarakat. Hal ini didukung oleh kemampuan seorang pemuda yang dapat membekali dirinya dengan kepemimpinan. Kemampuan pemuda untuk memimpin akan menjadi ujung tombak keberjalanan suatu komunitas sosial, sehingga pemuda tersebut harus memiliki bekal kemampuan memimpin yang baik. Bekal kemampuan memimpin akan mampu dijadikan sebagai senjata bagi seorang pemimpin untuk bergerak menerjang arus dalam mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan sebuah modal utama seorang *agent of change* atau *change maker* (Sulubi, 2011). Oleh karena itu, peran *agen of change* yang memimpin dan menggerakkan komunitas sosial dalam sebuah masyarakat, akan menciptakan sebuah perubahan baik bagi kehidupan masyarakat.

Seorang pemimpin yang bergerak dalam ranah sosial memerlukan empati yang tinggi, sehingga setiap aksi yang dilakukan dapat meningkatkan kehidupan masyarakat. Empati merupakan bekal awal pemimpin yang bergerak dalam ranah sosial. Tanpa empati, seorang pemimpin hanya mampu membuat sebuah tatanan masyarakat ideal yang dimilikinya. Seorang pemimpin tanpa empati hanya mampu membuat sebuah tatanan masyarakat ideal yang dimilikinya, sedangkan seorang pemimpin dengan empati akan mampu menganalisa kondisi masyarakat dan bergerak untuk membangun masyarakat sesuai dengan potensi yang dimiliki. Gaya kepemimpinan *servant leader* merupakan gaya kepemimpinan yang tepat bagi komunitas sosial.

Seorang *servant leader* mendahulukan pemenuhan kebutuhan bagi orang lain dan organisasinya agar dapat mencapai tujuan bersama. Dalam aksinya untuk memenuhi kebutuhan orang lain, seorang *servant leader* harus memiliki banyak kemampuan antara

lain empati, kemampuan untuk mendengar, menghargai orang lain, komitmen untuk mengembangkan orang lain dan organisasinya. Kemampuan tersebut akan mampu membuat seorang pemimpin dengan komitmen yang tinggi untuk membangun komunitas dan mengembangkan organisasi dan orang-orang yang berkecimpung di dalamnya, sehingga aksi yang dilakukan oleh komunitas tersebut akan menjadi aksi nyata yang berkesinambungan.

Komunitas sosial merupakan sebuah organisasi yang memiliki tanggung jawab besar untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Keberjalanan komunitas sosial non profit tidak lepas dari permasalahan. Masalah muncul mulai dari kepengurusan internal hingga masyarakat sasaran yang diberikan program pengabdian masyarakat. Komunitas sosial yang tidak memiliki fondasi yang kuat akan mengakhiri kepengurusannya dalam jangka waktu singkat. Fenomena tersebut sering terjadi pada komunitas sosial dengan usia perkembangan organisasi yang hanya sampai pada tahap *collectivity* (kekompakan). Hal tersebut menjadi keprihatinan oleh banyak pihak, karena mengingat komunitas sosial memiliki peranan yang strategis untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Daft (1998) menjelaskan bahwa organisasi dikatakan dapat *sustainable* dan bertahan lama jika sudah masuk pada tahap keempat yaitu *elaboration*. Dibutuhkan seorang sosok figur dengan kapabilitas memimpin yang baik untuk menempuh semua tahapan perkembangan organisasi sehingga komunitas sosial dapat bertahan lama dan memberikan manfaat pada keberlangsungan hidup masyarakat. Seorang *servant leader* dianggap mampu membawa komunitas sosial demi terwujudnya kesejahteraan masyarakat. Hal tersebut dilandaskan pada kriteria *servant leader* yang menonjolkan konsep humanistik, sehingga setiap hal yang dilakukan oleh pemimpin berlandaskan pada keinginan untuk menciptakan tatanan masyarakat yang lebih sejahtera.

### TUJUAN PENULISAN

Tujuan penulisan yaitu sebagai berikut :

1. Untuk memberikan informasi tentang dampak yang diberikan oleh kepemimpinan *servant leader* di Surakarta
2. Untuk memberikan informasi tentang peran agen perubahan dalam kehidupan masyarakat di Surakarta

### MANFAAT PENULISAN

Manfaat yang diperoleh dari penulisan antara lain :

1. Menambah ilmu pengetahuan mengenai *servant leadership*
2. Menambah wawasan mengenai berbagai komunitas yang telah memberikan kontribusi kepada warga di Surakarta
3. Menambah wawasan terkait cara komunitas sosial dapat bertahan lama dan memberikan dampak luas kepada masyarakat.

### KAJIAN TEORI

*Servant leadership* merupakan sebuah konsep kepemimpinan dengan motivasi utama yaitu untuk melayani (Turner, 2000 dalam Russell, 2002). Konsep *servant leadership* berawal dari Robert K. Greenleaf pada tahun 1970-an. Konsep tersebut diperoleh dari sebuah cerita *Hermann Hesse's Journey to the East*, yang menceritakan perjalanan Leo, seseorang yang berperan sebagai seorang pelayan dalam sebuah perjalanan sebuah kelompok. Di tengah perjalanan, Leo tiba-tiba menghilang, sehingga kelompok tersebut menjadi kacau dan perjalanan dibatalkan. Kepergian Leo membuat sebuah perubahan besar bagi kelompok tersebut. Lalu, suatu hari diketahui bahwa Leo adalah seorang pemimpin besar dari sebuah Orde. Bagi Greenleaf, cerita tersebut menjelaskan bahwa seorang pemimpin besar pada awalnya terlihat sebagai seorang pelayan. Hal kecil tersebut

yang membuatnya menjadi seseorang yang besar.

Bagi seorang *servant leader*, melayani prioritas kebutuhan orang lain merupakan hal utama (Greenleaf, 1991). Sendjaya dan Sarros (2002) mendefinisikan *servant leader* sebagai seorang pemimpin yang menempatkan kebutuhan, aspirasi dan ketertarikan orang lain di atas dirinya sendiri. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat diketahui bahwa seorang *servant leader* mengutamakan kebutuhan orang lain. Pemimpin dengan gaya kepemimpinan *servant leader* mengutamakan pelayanan untuk memenuhi kebutuhan hidup orang lain, sebuah hal yang dianggap remeh oleh kebanyakan orang. Tetapi hal remeh tersebut yang membuat seorang *servant leader* menjadi seorang yang besar bagi banyak orang yang merasakan kepemimpinannya.

Reinke (2004) mendefinisikan *servant leader* sebagai seseorang yang berkomitmen untuk mengembangkan individu dan organisasi, serta bekerja untuk membangun komunitasnya. Berdasarkan definisi yang diberikan oleh Reinke, seorang *servant leader* merupakan orang yang dapat mengembangkan orang lain dan organisasinya dengan baik dan hal tersebut dilakukan dengan komitmen. Dengan adanya komitmen pada usahanya, maka keduanya akan berkembang dengan baik secara profesional dan personal.

Konsep *servant leadership* yang disajikan oleh Greenleaf belum sepenuhnya utuh. Pada tahun 1998, Spears membuah sepuluh kriteria kepemimpinan berdasarkan konsep *servant leadership* yang yaitu :

1. Mendengarkan  
Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan mendengar yang baik. Kemampuan mendengar yang baik dari seorang pemimpin akan menjadikannya lebih mudah dalam memahami kondisi dari setiap permasalahan yang dimiliki oleh pengikutnya dan lingkungannya.
2. Empati  
Seorang pemimpin seharusnya memiliki empati. Adanya empati dalam diri

## PROCEEDING SEMINAR NASIONAL

“Selamatkan Generasi Bangsa dengan Membentuk Karakter Berbasis Kearifan Lokal”

---

- seorang pemimpin akan membuatnya mampu untuk merasakan segala perasaan yang dialami oleh orang lain. Pemimpin yang memiliki empati akan mampu menunjukkan perilaku yang baik kepada pengikutnya dan lingkungannya.
3. Menyembuhkan  
Seorang pemimpin harus mampu memberikan solusi atas setiap permasalahan yang terjadi pada dirinya maupun pada pengikutnya dan lingkungannya. Kemampuan untuk memberikan solusi menjadi sebuah kemampuan penting bagi seorang pemimpin agar dapat menjaga stabilitas organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mampu untuk memberikan solusi bagi setiap permasalahan yang ada di dalam organisasi maupun permasalahan yang ada di masyarakat.
  4. Kesadaran pada situasi  
Seorang pemimpin harus sadar akan situasi yang ada di dalam organisasi maupun di masyarakat. Kemampuan ini akan membuat seorang pemimpin lebih mengerti keadaan yang terjadi di dalam organisasi dan masyarakat. Adanya kesadaran pemimpin terhadap situasi yang terjadi pada lingkungannya akan membuatnya mampu untuk bertindak secara tepat.
  5. Persuasi  
Kemampuan persuasi merupakan salah satu modal dasar bagi seorang pemimpin. Kemampuan persuasi yang baik akan membuat seorang pemimpin mampu membawa organisasi pada tujuan yang ingin dicapainya. Seorang pemimpin juga akan mampu untuk menjadi seorang negosiator yang baik jika memiliki kemampuan persuasi.
  6. Konseptualisasi  
Konseptualisasi merupakan sebuah kemampuan yang penting bagi seorang pemimpin organisasi. Pemimpin yang memiliki kemampuan konseptualisasi yang baik akan mampu membuat sebuah konsep besar yang dapat diterapkan dalam organisasi. Konsep yang dimiliki mampu membuat organisasi untuk terus bergerak dalam proses menuju tujuan organisasi.
  7. Memiliki visi  
Seorang pemimpin harus memiliki visi yang dapat membawa organisasi untuk terus bergerak. Visi yang dimiliki oleh pemimpin akan membuat organisasi untuk terus memberikan aksi nyata bagi perubahan. Pemimpin yang memiliki visi akan dapat membawa sebuah perubahan dalam tatanan masyarakat ke arah yang lebih baik
  8. Melayani  
Seorang pemimpin adalah seorang yang melayani orang lain. Seorang pemimpin harus mampu menjadi pelayan bagi orang lain. Kemampuan untuk dapat melayani orang lain menjadi inti dari kepemimpinan *servant leader*. Kemampuan seorang pemimpin untuk melayani membuat seorang pemimpin menjadi seorang pemimpin besar yang mampu membawa pengikut dan lingkungannya untuk dapat bertahan dalam setiap permasalahan yang terjadi dalam organisasi.
  9. Memiliki komitmen untuk mengembangkan orang lain  
Pemimpin harus mampu untuk mengembangkan orang lain. Organisasi terdiri atas banyak orang yang menggerakannya. Apabila orang yang menggerakkan organisasi adalah orang yang memiliki kemampuan yang baik, maka akan baik pula gerak organisasi dan sebaliknya. Oleh karena itu, seorang pemimpin sebaiknya memiliki komitmen dalam mengembangkan orang lain.
  10. Membangun komunitas  
Pemimpin harus sadar bahwa lingkungan akan terus hidup jika orang-orang yang ada di dalamnya mampu memberikan kehidupan yang baik. Komunitas merupakan sebuah lingkungan yang menjadi tempat tinggal bagi pemimpin dan pengikutnya serta mendampingi lingkungan masyarakat untuk terus

bergerak. Oleh karena itu, seroang pemimpin harus mampu untuk membangun komunitas yang selalu memberikan kerja nyata bagi lingkungan masyarakat.

*Servant leadership* merupakan sebuah konsep kepemimpinan yang humanistik (Wong dan Dewey, 2007). Konsep kepemimpinan yang dibawa oleh *servant leadership* mengharuskan seorang pemimpin untuk menjadi orang yang memiliki empati yang besar, mampu menjadi seorang pendengar, mampu menyembuhkan, dan mampu melayani. Seorang pemimpin harus mengutamakan kepentingan orang lain daripada diri sendiri.

Greenleaf (1977 dalam Reinke, 2002) berpendapat bahwa *servant leadership* dapat membawa kesuksesan organisasi karena *servant leader* menciptakan sebuah kepercayaan, komunitas yang mendukung kreativitas dan inisiatif. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan gaya kepemimpinan *servant leadership*, sebuah organisasi dapat terus berkembang karena terciptanya sebuah lingkungan yang mendukung kreativitas dan inisiatif bagi orang-orang yang ada di dalamnya. Adanya kreativitas dan inisiatif tersebut akan mampu mengembangkan individu secara personal dan profesional. Selain itu, hal utama yang harus dimiliki dalam sebuah organisasi adalah kepercayaan. Ketika seorang bawahan percaya dengan pemimpinnya, maka organisasi tersebut akan dengan mudah berjalan menuju tujuan organisasi.

## METODE

Penelitian menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui dampak yang diberikan oleh ketua komunitas di Surakarta terhadap kehidupan warga di sekitarnya. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu wawancara. Wawancara penelitian menggunakan wawancara dengan petunjuk umum sehingga ketika melakukan wawancara, peneliti dapat melakukan probing untuk dapat melakukan pendalaman terhadap sebuah informasi yang

diberikan (Moleong, 2010). Sampel penelitian didapatkan dengan *purposive technique sampling*, menurut Hadi (2010) merupakan teknik pengambilan sampel dengan menentukan kriteria subjek penelitian. Adapun kriteria subjek penelitian sebagai berikut :

1. Pemimpin organisasi nonprofit sebagai penggerak dari pergerakan komunitas sosial di Surakarta. Seorang pemimpin organisasi nonprofit merupakan seorang pemimpin yang mampu menerapkan konsep *servant leadership*.
2. Telah memimpin lebih dari tiga tahun. Berdasarkan siklus hidup organisasi, sebuah organisasi dikatakan memiliki stabilitas ketika telah melewati enam fase yaitu fase pengenalan, fase bayi, fase anak, fase dewasa, fase puncak organisasi dan fase stabil. Pencapaian sebuah organisasi menuju fase stabil membutuhkan waktu yang cukup panjang. Oleh karena itu, komunitas yang dipimpin oleh seorang pemimpin dengan kurun waktu minimal tiga tahun akan mampu mencapai fase stabil.
3. Memiliki program kerja nyata yang berkelanjutan selama minimal tiga tahun. Sebuah organisasi dianggap hidup dan mampu memberikan kontribusi pada masyarakat ketika memiliki program kerja nyata yang berkelanjutan. Program kerja nyata yang dilakukan oleh sebuah organisasi dianggap mampu memberikan dampak nyata ketika telah dilakukan dalam jangka waktu yang lama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian dilakukan secara kualitatif melalui wawancara kepada empat ketua komunitas sosial non profit di Solo yaitu Gentur Yoga Jati selaku ketua Solo Mengajar, Liesmania sebagai Pembina Forum Berbuat Baik Indonesia, Sumartono Hadi dan Dian Sasmita yang memiliki jabatan sebagai ketua dalam Perkumpulan Masyarakat Surakarta serta Sahabat Kapas. Wawancara dilakukan sebanyak dua kali untuk masing-masing narasumber dengan harapan dapat

meng gali informasi lebih mendalam. Berdasarkan hasil wawancara dapat diketahui bahwa keberjalanan dan kebertahanan organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh sosok figur pemimpin. Diperlukan kepemimpinan yang berkemampuan, memiliki ketulusan dan prinsip dalam menggerakkan sebuah komunitas sosial untuk memberikan sebuah perubahan kepada masyarakat. Berikut penjelasan prinsip yang dikemukakan dalam menjalani kehidupan berorganisasi di komunitas berbasis sosial dan non profit :

1. Prinsip Kebermanfaatan

Empat pemimpin komunitas sosial mendirikan organisasinya dengan prinsip kebermanfaatan yang merujuk pada landasan mencari makna hidup dan berkah Tuhan YME. Liesmania menyatakan landasan prinsip kebermanfaatan terletak pada Surat An-Nahl ayat 128 yang dijelaskan bahwa sesungguhnya Tuhan YME beserta orang bertakwa dan berbuat kebaikan. Ketika prinsip kebermanfaatan tersebut menjadi fondasi dari kepemimpinan maka ketulusan dan komitmen akan secara nyata diaplikasikan dalam bentuk aksi perbuatan baik. Permasalahan tidak akan menjadi suatu penghalang dalam menghambat gerak pemimpin karena niat awal tidak didasari pada mencari kepentingan, eksistensi maupun kebutuhan pribadi. Didasari oleh niat tulus mencari berkah Tuhan YME dengan asas kebermanfaatan membuat organisasi tetap akan bertahan meskipun sedang ditempa fenomena masalah komunitas yang telah dijelaskan sebelumnya. Prinsip kebermanfaatan mendorong pemimpin berdiri kokoh diatas komitmen untuk dapat memberikan kontribusi nyata kepada masyarakat. Komitmen tersebut juga dilandasi oleh kepedulian kuat (*emphaty*) dari seorang pemimpin dalam melihat permasalahan kondisi lingkungan (*awereness*) serta mewujudkannya dalam daya juang terbaik untuk pengembangan

organisasi (*building community*) dan masyarakat.

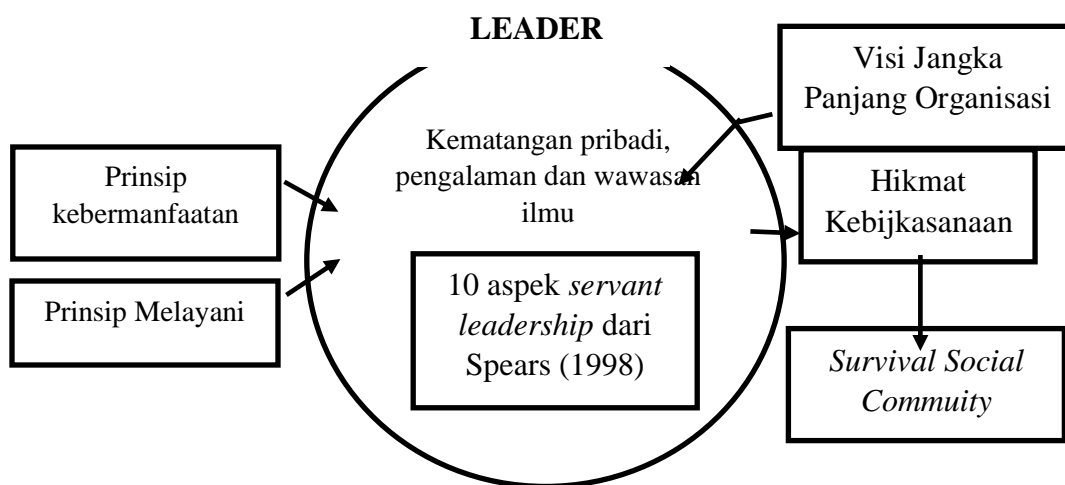
2. Prinsip Melayani

Sikap mendahulukan kepinginan orang lain (*stewardship*) selalu dipancarkan dari prinsip melayani pada pemimpin komunitas sosial. Prinsip melayani dapat membawa kondisi organisasi sosial seperti keluarga yang memiliki kesejajaran dalam upaya memberikan kontribusi pada masyarakat, artinya tidak ada batasan antara atasan maupun bawahan seperti pada organisasi profit di sebuah perusahaan. Hal ini dijelaskan oleh Gentur Yoga Jati bahwa komunitas sosial seperti sebuah keluarga yang bertugas ‘*momong*’ pengurus maupun masyarakat dengan maksud pemimpin diharapkan dapat menjaga, membimbing dan mengasuh. Pemimpin dengan prinsip melayani memiliki kemampuan mendengarkan (*listening*) setiap keluhan kesahdan permasalahan dari anggota organisasi maupun masyarakat, memiliki komitmen untuk mengembangkan potensi orang disekitarnya (*commit to growth people*), memiliki kemampuan persuasif, memiliki kemampuan mendengar dan mampu membantu setiap permasalahan (*healing*). Sikap melayani dengan beberapa kemampuan ‘*momong*’ yang telah disebutkan memunculkan visi organisasi yang dikembangkan secara bersama (*foresight*) sehingga mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan mulianya (*conceptualization*).

Prinsip kebermanfaatan dan melayani yang didukung oleh suatu visi organisasi jelas melalui kapabilitas pemimpin dengan *bulding community* memberikan landasan kuat kepada suatu komunitas sosial untuk bertahan lama. Apabila landasan tersebut dikolaborasi dengan pengalaman; wawasan ilmu sertakepribadian matang, maka terbentuk hikmat kebijaksanaan dalam menjalani tanggung jawab sebagai seorang pemimpin yang kemudian menjadi sosok teladan untuk masyarakat luas. Seseorang pemimpin yang memiliki hikmat kebijaksanaan dijelaskan

oleh Sumartono Hadi adalah orang yang telah selesai dengan kebutuhan dirinya dan memiliki keinginan hidup untuk melayani sesama tanpa pamrih dengan kapabilitas kepemimpinan yang bijaksana dalam menghadapi segala sesuatu. Selain itu, pemimpin setulus hati juga memerlukan visi jangka panjang organisasi. Dian Sasmita menjelaskan terkait seseorang pemimpin komunitas sosial yang menyadari visi jangka panjangnya, maka secara penuh menyadari

pula bahwa masa jabatannya tidak memiliki jenjang waktu. Komunitas sosial membutuhkan sosok figur untuk membuat fondasi yang kokoh, maka diperlukan waktu yang tidak sebentar untuk menempuh masa perkembangan organisasi agar bias *sustainable*. Penjelasan kepemimpinan setulus hati yang didapat dari hasil wawancara dapat diilustrasikan dalam diagram dibawah ini :



Tipe kepemimpinan setulus hati atau *servant leadership* merupakan modal utama sebuah organisasi non profit untuk tetap bertahan dengan segala permasalahan serta tantangan yang berbeda dari jenis organisasi lain. Beberapa narasumber memaparkan permasalahan yang sering ditemui oleh organisasi non profit berupa komunitas sosial antara lain pasang surut keaktifan dari sukarelawan, tuntutan masyarakat serta pengurus internal yang terkadang tidak seirama dengan visi organisasi dan prasarana tidak baik dari berbagai pihak terhadap personal pemimpin maupun aplikasi program kerja dan sistem yang tidak dapat mengikat anggota untuk melakukan kinerja secara professional layaknya perusahaan profit. Permasalahan tersebut tidak menjadi sebuah hambatan bagi pemimpin dengan kapasitas *servant leadership*. *Servant leader* mengubah

masalah menjadi tantangan layaknya yang telah dilakukan oleh empat narasumber dari penelitian. Hal ini menegaskan bahwa *servant leader* memiliki peranan penting dalam keberjalanan dan kebertahanan organisasi sosial bersifat non profit sehingga memiliki peran sebagai agen perubahan (*agent of change*) dalam kehidupan bermasyarakat. Hasil penelitian diperkuat oleh Subudi (2011) yang menjelaskan perubahan oleh *agent of change* merupakan sebuah perubahan yang menjadi konsep baru bagi masyarakat sehingga seorang *agent of change* harus mampu menghadapi perlawanan atau pertentangan dari berbagai pihak. Hal tersebut dilakukan demi terciptanya sebuah tatanan masyarakat yang mampu bersaing dalam dunia yang telah memiliki arus globalisasi tinggi.

## KESIMPULAN

Masyarakat yang memiliki tatanan kuat dalam menghadapi arus globalisasi merupakan masyarakat yang mampu membawa dirinya untuk bersaing. Persaingan yang terjadi pada arus globalisasi menjadi suatu hal yang wajar dan wajib dilakukan agar masyarakat mampu bertahan dan bahkan berkembang menjadi sebuah masyarakat yang lebih maju. Perubahan tatanan masyarakat tersebut memerlukan kekuatan besar. Seorang *agent of change* dengan kepemimpinan setulus hati yang didasari oleh prinsip kebermanfaatan, melayani dan memiliki visi organisasi serta hikmat kebijaksanaan akan mampu membawa perubahan tatanan masyarakat yang dapat bersaing dalam era global. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan kepada empat pemimpin komunitas sosial di Solo, maka diperlukan sosok *servant leader* sebagai *agent of change* untuk memberikan perubahan yang lebih baik dan merentaskan permasalahan yang ada pada kehidupan masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Januari 2014. Kesejahteraan Masyarakat Indonesia Masih Rendah. Diakses dari [m.beritasatu.com](http://m.beritasatu.com) pada tanggal 1 Juni 2015 pukul 16.35 WIB
- Basis data terpadu. Diakses dari [www.tnp2k.go.id](http://www.tnp2k.go.id) pada tanggal 1 Juni 2015 pukul 16.42 WIB.
- Daft, Richard L. 1998. *Organizational Theory and Design*. Sixth Edition. South-Western College Publishing, United States of America.
- Greenleaf, Robert K. (1991). *The Servant as Leader*. Indianapolis, IN : The Robert K. Greenleaf Center.
- Moleong, Lexy J. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT. Remaja Rosda Karya.
- Reinke, Sandra J. (2004). *Service Before Self : Towards A Theory of Servant-Leadership*. *Global Virtue Ethics Review*, 5, 30-57. Augusta State University
- Russel, Robert. F, Stone, A. Gregory. (2002). A Review of Servant Leadership Attributes : Developing A Practical Model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23, 145-157
- Sendjaya, Sen, Sarros, James C. (2002). Servant Leadership : Its Origin, Development, and Application in Organizations. *Journal of Leadership and Organization Studies*, 9, 57 – 64. Australia : Monash University.
- Spears, Larry C. (1998). Character and Servant Leadership : Ten Characteristics of Effective, Caring Leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1, 25-30. Regent University.
- Wong, Paul T.P., Devey, Dean. (2007). Best Practices in Servant Leadership. Servant Leadership Research Roundtable, *Proceeding*, Juli 2007. Regent University.