

***SERVANT LEADERSHIP* DALAM MENINGKATKAN KINERJA DAN KOMITMEN PEGAWAI DI YAYASAN PESAT PAPUA**

Harry Nenobais

Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)
harynenobais@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

Without the leadership of the organization to become static and eventually failed in achieving his goals. In the development of concepts and theories of leadership then was born the theory of servant leadership (servant leadership). Servant leadership that is run on a business organization, public, and nonprofit is able to provide significant results for the improvement of the performance and commitment of employees to achieve the goals, vision and mission of the organization. This study aims to analyze the servant leadership during this time played by the founder and the supreme leader in improving performance and commitment of employees in the Foundation Pesat Papua through the five elements in servant leadership. The approach used in this research is qualitative. While the theory used is according to Irving (2005), which includes agape love, empowerment, have vision, humility, and self-confidence. The results of this study showed that servant leadership through the five elements, which is played by the founder and the supreme leader was able to improve the performance and commitment of employees of the Foundation Pesat Papua.

Keywords: *servant leadership, performance, commitment, foundation.*

Abstrak

Tanpa kepemimpinan maka organisasi menjadi statis dan akhirnya gagal dalam mencapai cita-citanya. Dalam perkembangan konsep dan teori kepemimpinan kemudian lahir teori *servant leadership* (kepemimpinan pelayan). *Servant leadership* yang dijalankan pada organisasi bisnis, publik, dan nonprofit mampu memberikan hasil yang signifikan bagi peningkatan kinerja dan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis *servant leadership* yang selama ini diperankan oleh pendiri dan pemimpin tertinggi dalam meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai di Yayasan Pesat Papua melalui lima unsur dalam *servant leadership*. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian adalah kualitatif. Sedangkan teori yang digunakan adalah menurut Irving (2005), yang meliputi kasih agape, pemberdayaan, memiliki visi, kerendahan hati, dan kepercayaan diri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* melalui lima unsur yang ada, yang selama ini diperankan oleh pendiri dan pemimpin tertinggi ternyata mampu meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai Yayasan Pesat Papua.

Kata Kunci: Servant leadership, kinerja, komitmen, yayasan.

PENDAHULUAN

Kepemimpinan memegang peranan sentral dalam menggerakkan manusia untuk menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada. Kepemimpinan mengarahkan organisasi menemukan peluang baru, membuat perubahan untuk memanfaatkan peluang tersebut, dan menggerakkan seluruh sumber daya organisasi supaya dapat tumbuh dan berkembang secara baik. Tanpa

kepemimpinan maka organisasi menjadi statis dan akhirnya gagal dalam mencapai cita-citanya (Lussier dan Achua, 2015).

Organisasi nonprofit atau yang biasanya disebut sebagai Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM)/*Non-Governmental Organizations (NGO)* secara global telah memainkan peranannya yang makin pesat belakangan ini. Di Indonesia sendiri pertumbuhan organisasi nonprofit atau biasa juga disebut dengan LSM sejak

jatuhnya rezim Orde Baru tahun 1998 mengalami pertumbuhan yang sangat luar biasa. Jumlah organisasi masyarakat sipil, termasuk LSM, di seluruh Indonesia telah meningkat secara substansial.

Diaturnya yayasan menurut UU No. 16/2001 yang kemudian direvisi dengan UU No. 28/2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang No.16/2001 tentang Yayasan, diharapkan bisa memberikan jaminan dan kepastian hukum terhadap keberadaan sebuah yayasan agar dapat mencapai tujuannya yang bersifat sosial, agama, dan kemanusiaan secara akuntabel, transparan, efektif dan efisien sehingga terhindar dari berbagai tujuan yang menyimpang, seperti mencari keuntungan atau dijadikan sebagai lahan bisnis bagi para pendiri, pembina, pengurus, dan pengawas (Susanto, dkk., 2002; Jordan dan Van Tuijl, 2009).

Namun, meskipun pertumbuhan LSM begitu pesat, kemudian dikeluarkan pula peraturan perundang-undangan bagi yayasan ternyata belum diiringi dan sekaligus mendorong terciptanya pengelolaan secara profesional. Hal ini ditegaskan oleh Kusumahadi (2014) yang menyatakan dari pengalamannya mendampingi sekitar 215 LSM di Indonesia serta terlibat dalam forum LSM di ASEAN, secara garis besar, dapat dikatakan bahwa perspektif manajemen organisasi LSM di Indonesia relatif lemah, jika dibandingkan secara umum dengan LSM di Filipina dan Thailand.

Gilley dan Maycunich (2000) menegaskan bahwa di dalam kehidupan manusia yang berorganisasi, apa pun bentuk dan jenis organisasinya, kepemimpinan merupakan faktor penggerak dan penentu berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini sesuai dengan pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan pusat sistem organisasi. Kepemimpinan merupakan pusat dari setiap interaksi, keputusan, komunikasi, dan tindakan dalam organisasi.

Dalam perkembangan konsep dan teori kepemimpinan yang terjadi saat ini, kemudian lahirlah teori *servant leadership* (kepemimpinan pelayan). Menurut Laub (1999) teori *servant leadership* merupakan teori mutakhir dari perkembangan teori kepemimpinan yang muncul di era modern sekarang ini. Tetapi sesungguhnya kepemimpinan pelayan lebih dari sekedar sebuah teori, kepemimpinan pelayan dapat dikatakan sebagai sebuah paradigma baru yang amat berbeda dari teori-teori kepemimpinan sebelumnya.

Konsep *servant leadership* bersifat universal yang dapat diterapkan dan dipraktikkan di berbagai budaya dan bangsa yang berbeda. Dengan kata lain model kepemimpinan ini dapat diterapkan di mana saja, kapan saja, dan dalam budaya apa saja yang ada di dunia ini. Karena itu, gaya kepemimpinan pelayan dapat dioperasikan di segala jenis organisasi, seperti; organisasi bisnis, militer, pemerintahan, yayasan, pendidikan, organisasi keagamaan, organisasi kesehatan, dan sebagainya. Hal ini ditegaskan oleh Greenleaf (1998), yang menyatakan bahwa filosofi kepemimpinan pelayan berlaku secara aktif untuk semua institusi sosial, baik yang mengejar keuntungan maupun tidak (organisasi nonprofit).

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan, seperti oleh Greenleaf (1970); Liden, dkk., (2008); Yukl (2010); Scheinader dan George (2011); Dierendonck (2011); Robinso (2012); Choudhary, dkk., (2013); dan Bush (2017) ternyata *servant leadership* yang dijalankan pada organisasi bisnis, publik, dan nonprofit mampu memberikan hasil yang signifikan bagi peningkatan kinerja organisasi, membantu para pengikut untuk berkembang dan bertumbuh secara optimal, mampu memotivasi, meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai untuk mencapai tujuan, visi dan misi organisasi, serta dapat meningkatkan pembelajaran organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Yayasan Pelayanan Desa Terpadu (Pesat) Papua selama dua puluh lima tahun telah berperan aktif dalam memberikan pelayanan pendidikan, kesehatan, media, dan pengembangan ekonomi kepada masyarakat asli pedalaman Papua. Melayani di Papua tentunya bukanlah hal yang mudah karena tantangan dan permasalahan yang dihadapi di sana sangatlah berat dan kompleks.

Seiring berjalannya waktu maka Yayasan Pesat Papua memiliki tugas dan tanggung jawab yang semakin besar dan luas jika dibandingkan dengan kondisi-kondisi sebelumnya. Hal ini bisa dilihat dari semakin banyaknya jumlah anak yang diasuh dan dididik oleh yayasan. Jumlah keseluruhan anak yang ada saat ini, kurang lebih berjumlah 2100 anak, yang terdiri dari 484 anak asrama dan 1.616 anak non asrama. Sedangkan jumlah sekolah dan asrama yang dioperasikan semakin bertambah pula yaitu menjadi 16 sekolah yang terdiri dari 5 TK, 3 SD, 3 SMP, 2 SMA, 1 SMK, 1 STIMIK dan 2 asrama yang berukuran besar. Guru dan staf pegawai yang terlibat di dalam pelayanan pendidikan ini juga semakin banyak jumlahnya. Sementara ini jumlah guru dan pegawai adalah 135 guru, 25 pegawai sekolah, dan 21 pegawai asrama.

Akibat dari kondisi tersebut di atas tentunya akan berimplikasi terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, penulis tertarik ingin meneliti secara lebih dalam lagi tentang bagaimana *servant leadership* dalam meningkatkan kinerja dan komitmen pegawai di Yayasan Pesat Papua dengan berbagai tantangan yang dihadapi.

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Instrumen penelitian yang digunakan berupa panduan wawancara, hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pengumpulan data yang serupa dari tiap informan. Prosedur pengumpulan data yang akan digunakan oleh peneliti adalah

teknik wawancara dan observasi. Observasi yang akan dilakukan adalah observasi terhadap subjek, perilaku subjek selama wawancara, interaksi subjek dengan peneliti dan hal-hal yang dianggap relevan sehingga dapat memberikan data tambahan terhadap hasil wawancara. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis deskriptif (Miles dan Huberman, 2007 dalam Moleong, 2012:288), yang terdiri dari beberapa langkah, yakni melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau melakukan verifikasi. Selain itu, pada penelitian ini juga dilakukan uji kredibilitas data dengan menggunakan triangulasi. Jenis triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini akan menyajikan unsur-unsur dalam model *Servant leadership* yang diperankan oleh pendiri dan pemimpin tertinggi Yayasan Pesat Nabire Papua. Kasih agape, dalam kehidupan organisasi, kasih agape dapat menjadi landasan hubungan pemimpin dan pengikut. Menurut Dennis dan Bocarnea (2010) kasih agape dapat dimaknai sebagai mengasihi dalam arti sosial atau moral. Kasih agape yang ditunjukkan oleh Daniel Alexander dengan cara mengasihi, rela berkorban, benar-benar peduli, kepada kehidupan dan pekerjaan para pengikutnya, memberdayakan para pegawai supaya dapat lebih berkembang dan bertumbuh secara maksimal, kemudian menjadi mentor, guru, bahkan pembimbing pribadi untuk kemajuan pengikutnya serta menolong orang lain tanpa pandang bulu membuat kinerja dan komitmen pegawai semakin tinggi.

Pemberdayaan Pemberdayaan yang dilakukan oleh Daniel Alexander kepada para pengikutnya berupa mempercayakan kekuasaan dan kemudian menyatakannya, membuat setiap orang merasa signifikan dan penting dalam organisasi dan pekerjaannya, serta menekankan kerja

sama tim dan menghargai dengan kasih dan serta persamaan kepada semua pegawainya.

Memiliki visi, sebagai pendiri dan pemimpin tertinggi di yayasan Pesat Papua Daniel Alexander memiliki kemampuan membangun visi organisasi melalui visi-visi personal para pengikutnya secara agregasi. Ia dapat melakukan proses diri untuk merasakan hal-hal yang tidak ketahui orang lain serta kemampuan mengetahui kelebihan-kelebihan orang lain secara unik guna mempertajam rancangan-rencana organisasi demi tercapainya visi organisasi.

Kerendahan hati. Walaupun Daniel diberikan karunia yang lebih oleh Tuhan, namun ia menyadari adanya keterbatasan kemampuan dalam dirinya sehingga ia membutuhkan dukungan dan pertolongan dari orang lain dan Tuhan. Ia juga mampu menjaga keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki serta kesadaran bahwa apa yang telah dicapai dapat terjadi karena kemampuan dan sumbangsih para pegawainya bukan karena ia seorang diri.

Kepercayaan diri. Meskipun wilayah Papua memiliki kondisi lingkungan yang sangat berat dan kompleks, namun hal tersebut tidaklah menjadi persoalan yang menakutkan dan mencemaskan diri Daniel Alexander. Ia tetap memiliki rasa percaya diri dan keyakinan yang teramat tinggi untuk datang dan berkarya bagi masyarakat asli pedalaman Papua dengan senang hati. Kerinduannya yang teramat kuat untuk memberdayakan dan menghasilkan calon-calon pemimpin baru Papua yang cerdas, sehat, dan berkarakter melalui penyelenggaraan sekolah berasrama secara gratis bagi masyarakat asli Papua, ternyata mampu mengalahkannya segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi. Inilah yang kemudian menjadi inspirasi dan motivasi para pengikut untuk berkeja dan berkomitmen melayani di Yayasan Pesat Papua.

SIMPULAN

Model *Servant leadership* yang selama ini diperankan oleh pendiri dan

pemimpin tertinggi Yayasan Pesat Nabire Papua Daniel Alexander ternyata mampu meningkatkan kinerja dan komitmen para staf dan pengikutnya sehingga mampu menciptakan beberapa prestasi dan keberhasilan yang dicapai oleh para pegawai yang akhirnya membuat Yayasan Pesat Papua dapat berkembang dan bertumbuh semakin besar dan luas dalam misi dan program kerjanya, padahal tantangan dan permasalahan yang dihadapi untuk melayani di Daerah Papua sangatlah berat dan kompleks.

DAFTAR REFERENSI

- Blanchard, Ken & Renee Broadwell. (2018). *Servant Leadership in Action. Kepemimpinan yang Memberdayakan dan Mengutamakan Orang Lain*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Block, Peter. (1993). *The Empowerment Manager: Positive Political Skills at Work*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Choudhary, Ali Iftikhar, dkk. (2013). "Impact of Transformational and Servant Leadership on Organizational Performance: A Comparative Analysis." *Journal of Business Ethis*. Vol.116. Number 2.
- Dierendonck, van Dirk. (2011). "Servant Leadership: A Riview and Synthesis." *Journal of Management*. Vol 37. No. 4.
- Foster, B.A. (2000). "Barriers to Serve Leadership-Perceived Organizational Elements that Impede. Servant Leader Effectiveness." Unpublished D.Phil. Thesis. Santa Barbara: The Filding Institute.
- Gilley, W. Jerry & Ann Maycunich. (2000). *Organizational Learning Performance And Change*. Massachusetts: Perseus Publishing.
- Griffin, Douglas. (2002). *The Emergence Of Leadership: Linking Self-Organization and Ethics*. London and New York: Routledge.

- Greenleaf, K. Robert. (1970). *The Servant as Leader*. Atlanta: Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Greenleaf, K. Robert. (2002). *Servant-Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness* (L.C. Spears, Ed.) 25th Anniversary Edition). New York: Paulist Press.
- Gyerston, J. David & Joseph Krivickas. (2011). *Nonprofit Leadership in A For-Profit World*. Cincinnati Ohio: Standard Publishing.
- Hickman, C. R. (1990). *Mind of Manager-Soul of A Leaders*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Hunt, G James. (2003). "The Leadership Quarterly An International." *Journal of Political, Social and Behavioral Science*.
- Irving, J.A. (2005). Servant Leadership and the Effectiveness of Teams. Dissertation of Doctor of Philophy in Organizational Leadership." School of Leadership Studies, Regent University.
- Jason A. Colquitt, et al. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitmen in the Workplace*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lantu, Donald, dkk. (2007). *Servant Leadership. The Ultimate Calling to Fulfill Your Life's Greatness*. Yogyakarta: Gradiens Books.
- Lauster. (2002). *Pengertian Percaya Diri*. <<http://miklotof.wordpress.com/2010/06/23pengertian-percaya-diri>>. (Diakses pada tanggal 25 Juli 2019).
- Liden, C. Robert, dkk., (2008). "Servant Leadership:Development of a Multidimensional Measure and Multi-Level Assesment." *The Leadership Quartely*. Volume 19, Issue 2. Page 161-177.
- Lussier, N. Robert & Christopher F. Achua. (2010). *Leadership: Theory, Application, & Skill Development 4e*. South-Western Natrop Boulevard Mason: Cengage Learning.
- Schneider, K Sherry & Winnette M. George. (2011). "Servant Leadership versus Transformational leadership in Voluntary Service Organizations." *Emerald Publishing Limited*. Vol.32 No.1, pp.60-77.
- Schein, H. Edgar. (1992). *Organization Culture and Leadership*. Second Edition. San Fransisco: Jossey-Bass Publisher.
- Spears, C Larry. (1997). *Insight on Leadership on the Line: Staying Alive through the Dangers of Leading*. New York: John Wiley and Sons.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership Organization*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.