

SERVANT LEADERSHIP

**BELAJAR DARI SOSOK DANIEL ALEXANDER
PENDIDIK DAN PEMBIDIK GENERASI**

DR. HARRY NENOBAIS



**SERVANT LEADERSHIP – Belajar dari Sosok Daniel Alexander Sang Pendidik
Pembidik Generasi**

Oleh: Dr. Harry Nenobais

Hak Cipta © 2020 pada Penulis

Editor Isi & Akuisisi : Jesicca Deviyanti

Editor : Th. Arie Prabawati

Setting : Binudi

Desain Cover : Andang S.

Korektor : Th. Arie Prabawati

Hak Cipta dilindungi undang-undang.

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apa pun, baik secara elektronik maupun mekanis, termasuk memfotokopi, merekam atau dengan sistem penyimpanan lainnya, tanpa izin tertulis dari Penulis.

Diterbitkan oleh LAUTAN PUSTAKA

Jl. Beo 38-40, Telp. (0274) 561881 (Hunting), Fax. (0274) 588282 Yogyakarta 55281

Percetakan: ANDI OFFSET

Jl. Beo 38-40, Telp. (0274) 561881 (Hunting), Fax. (0274) 588282 Yogyakarta 55281

Ed. I, Cetakan I: 2020.

xxiv + 104 hlm.; 16 x 23 cm.

ISBN: 978 – 623 – 92718 – 5 – 5

ISBN: 978 – 623 – 92718 – 4 – 8 (PDF)

DDC'23: 303.34

Leadership

Sebagai anak pedalaman Papua yang pernah belajar dan tinggal di sekolah berasrama Yayasan Pesat, saya memberikan apresiasi yang setinggi-tingginya kepada penulis buku ini, yang telah menyajikannya secara mendalam tentang keberhasilan kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) Bapak Daniel Alexander selama 25 tahun membangun Papua melalui pendidikan berpola asrama. Buku ini merupakan referensi yang sangat baik, khususnya untuk pemerintah dan organisasi nonprofit yang ada di Papua. Saya akui bahwa membangun Papua bukanlah hal yang mudah, karena jika kita bicara tentang Papua, di benak sebagian orang terlintas bahwa Papua adalah daerah yang terisolir, miskin di atas kekayaan alamnya yang berlimpah, suka terjadi perang suku, orang-orangnya kurang berpendidikan, dan seterusnya. Tapi menurut saya wajar saja mereka berpikir seperti itu, sebab secara Indeks Prestasi Manusia (IPM) Papua, dari dulu hingga saat ini masih sangat jauh tertinggal dibanding provinsi lainnya di Indonesia. Ini jelas akibat dari gagalnya pendekatan pemerintah maupun berbagai organisasi nonprofit dalam membangun dan menjawab kebutuhan orang Papua yang sesungguhnya. Untuk menghapus stigma negatif tersebut, saya melihat Bapak Daniel Alexander telah hadir sebagai sosok pemimpin yang luar biasa. Beliau memiliki visi yang sangat jelas untuk Papua. Langkah yang diambilnya adalah memberdayakan anak-anak Papua menjadi manusia seutuhnya melalui jalur pendidikan berpola asrama. Beliau sangat mengerti bahwa pendidikan merupakan jalan utama untuk menghadirkan sebuah perubahan di tanah Papua. Dalam kepemimpinannya, ia tidak hanya hadir sebagai orang yang berkuasa, tetapi lebih jauh dari itu, ia adalah sosok pemimpin yang melayani dan mengutamakan kebutuhan orang lain dengan menggunakan pendekatan kasih agape. Kasih yang tidak memandang suku, agama, ras, dan latar belakang seseorang. Bapak Daniel sebagai seorang ayah tidak pernah menilai anak-anak Papua itu dari kondisi saat ini saja, tetapi ia merupakan figur pemimpin visioner yang selalu optimis memandang jauh tentang masa depan generasi Papua yang lebih baik. Sebagai seorang yang pernah dididik dan diasuh dari jenjang TK sampai SMA di sekolah berasrama Yayasan Pesat Papua, saya yakin, jika di Papua ada lima sampai sepuluh pemimpin yang memiliki hati dan jiwa kepemimpinan seperti beliau, pasti Papua akan melesat maju.

-Apeniel Ezra Sani, S.Sos.

Anggota DPRD Provinsi Papua periode 2019-2024

Pemimpin pelayan seperti Bapak Daniel Alexander adalah sosok pemimpin yang penuh dedikasi, yang mampu menerapkan pola kepemimpinan yang kompleks, sebagai pemimpin yang tegas, tapi penuh kasih sayang, yang selalu memberikan motivasi dan inspirasi kepada anak-anak Papua, para pengikut maupun kepada orang-orang lainnya yang ia temui sehingga mereka dapat mengembangkan potensi dirinya dan mampu bersaing di era Revolusi Industri 4.0 ini. Saya sangat kagum dan mengapresiasi, karena dewasa ini sudah sangat jarang pemimpin seperti beliau. Dan melalui buku ini, kita semua bisa belajar menjadi pemimpin pelayan.

-Dr. Chrisant F. Iotulung, M.Si.

Dosen Fakultas Teknik Universitas Negeri Manado

Setelah membaca buku *Servant Leadership - Belajar dari Sosok Daniel Alexander, Pendidik dan Pembidik Generasi*, saya memberikan apresiasi yang sangat luar biasa kepada Bapak Daniel Alexander. Untuk memulai pekerjaan di daerah yang rawan dan sangat terbatas sudah tentu harus memiliki kepercayaan dan keyakinan yang tinggi serta segala konsekuensi yang harus diterima. Di sini beliau ingin menunjukkan kepada kita semua tentang arti dan keyakinan dan percaya kepada Tuhan dalam hidup ini. Bapak Daniel yakin dan percaya bahwa pekerjaan yang dilakukan ada dalam dukungan dan perlindungan Tuhan sehingga tantangan dan persoalan sebesar apa pun tidak membuat beliau takut dan gentar, tetapi membuat ia terus maju dengan hasil yang kita dapat lihat sampai saat ini. Terima kasih untuk Bapak Daniel Alexander atas dedikasinya dalam membangun anak-anak pedalaman Papua dan memberdayakan anak-anak muda lainnya di negeri ini sehingga ada secercah harapan bagi masa depan mereka.

-Kolonel Pasukan Roy R.F.M. Bait

Perwira TNI Angkatan Udara Republik Indonesia

Luar biasa...!! Setelah saya membaca buku ini, saya menilai Bapak Daniel Alexander adalah seorang pemimpin pelayan yang benar-benar mengabdikan diri dan talentanya dengan sepenuh hati tanpa mengharapkan imbalan dan hanya melayani dengan tidak berharap untuk dilayani bagi anak-anak bangsa di negeri ini, terlebih lagi untuk anak-anak pedalaman Papua yang hidupnya masih sangat terbelakang dan miskin. Bahkan melalui kepemimpinannya sudah dihasilkan hampir 500 sarjana, 57 magister, 2 spesialis, dan 6 doktor. Dan ternyata hampir semua mereka berasal dari keluarga yang kurang mampu. Sungguh, ini sesuatu hal yang sangat jarang terjadi. Indonesia butuh pemimpin seperti ini, yang mau melayani dan memberikan seluruh hati dan hidupnya bagi kemajuan dan kesejahteraan bangsa. Melalui buku ini, saya yakin kita bisa mulai belajar untuk melakukannya.

-Drs. Sontam Napitupulu, M.M.

*Purna Bhakti ASN Setneg RI &
Purna Tugas Komisaris PT, Jiep 2016*

Buku ini jangan dibaca seperti membaca buku petualangan seseorang di tanah Papua. Buku ini adalah buku tentang keberanian dan komitmen seorang bernama Daniel Alexander yang berani memberi seluruh hidupnya (bukan matinya) demi kemajuan rakyat Papua. Bermula dari SMA kecil yang menjadi SMA pertama yang berdiri di Kabupaten Wamena tahun 1991 hingga mampu memberikan ratusan beasiswa bagi orang Papua untuk pergi belajar di dalam maupun di luar negeri tentunya membutuhkan bukan hanya nyali, tetapi hati yang konsisten mencintai apa yang dilakukan buat orang lain. Selamat Ulang Tahun ke-25 bagi Yayasan Pesat Papua dan kiranya terus bertumbuh menjadi saksi-Nya melalui pertunjukan cinta yang nyata bagi saudara-saudara di Papua... cinta yang rela mengosongkan diri, habis-nihil, bahkan hingga mati di kayu salib mengikuti teladan Tuhan Yesus.

-Dr. Rino F. Boer

Pengajar & Peneliti di Jakarta

Bagi saya Bapak Daniel Alexander adalah sosok yang luar biasa. Secara pribadi, saya tidak pernah bertemu dengan beliau, namun saya mengikuti dari kesaksian banyak orang dan banyak media yang saya baca tentang beliau. Dari sana saya melihat seorang Daniel Alexander sebagai sosok yang menyebarkan kasih yang sesungguhnya tanpa mengenal lelah beliau berjuang menyebarkan kasih Bapa surgawi melalui pelayanan pembangunan pendidikan berasrama yang berkarakter Kristus. Menurut saya, sekolah yang telah dibangun Bapak Daniel Alexander ini telah membawa manusia Papua dan juga manusia lain untuk kembali kepada hidup yang seutuhnya di dalam Kristus. Oleh karena itu, peran Bapak Daniel Alexander dapat saya sebut sebagai seorang pelopor pendidik Kristen yang sangat penting dan hebat dalam penyelenggaraan pendidikan. Ia bertanggung jawab atas perintah dan mandat yang Allah ajarkan di dalam Alkitab untuk menjadikan para murid/peserta didik mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu manusia yang berlandaskan kasih dan bertujuan memuliakan Tuhan di atas tanah ini, yaitu Tanah Papua. Dengan segala kerendahan hati saya yang paling dalam, juga sebagai pendidik dan sekaligus sebagai orang Papua saya salut dengan karyamu, Bapak. Ingin saya akhiri dengan kata-kata bijak dari Mother Teresa, yakni *"Dalam kehidupan ini kita tidak dapat melakukan hal-hal besar, tetapi kita dapat melakukan hal kecil dengan cinta yang besar. Dan engkau telah mencapai hal itu."* Selamat berkarya dan terima kasih buat mahakarya besar proyek surgawi yang Bapak Daniel dan Tim Yayasan Pesat lakukan.

-Dr. Vince Tebay, M.Si.

Dosen Fisip Uncen Jayapura, Papua

Yang saya kagumi dari Bapak Daniel Alexander adalah pemimpin pelayan berhati Bapa. Bagi saya Bapak Daniel Alexander adalah contoh langka pemimpin tersukses karena telah mensukseskan banyak orang sehingga membuat impian mereka terwujud. Dan di dalam buku ini semua itu diceritakan. Menurut saya, buku ini sangat dibutuhkan oleh generasi atau kepemimpinan zaman *now*. Pasti akan sangat inspiratif dan akan banyak mendobrak semua status *quo* kepemimpinan banyak organisasi yang tadinya sering kali berpikir mereka sudah sukses dengan model kepemimpinan mereka. So, buku ini patut dibaca oleh semua pemimpin agar dapat melayani dan memberdayakan para pengikutnya secara optimal.

-Carlos M. Fanggidae

Ambassador of The Kingdom, Kupang-NTT

Dalam kondisi masyarakat Indonesia saat ini, model kepemimpinan Bapak Daniel Alexander sangat dibutuhkan. Kepemimpinan yang melayani dan mampu menggerakkan organisasi ke arah yang positif. Dua puluh lima tahun Yayasan Pesat tentunya mengalami pasang surut, namun kepemimpinan Daniel Alexander mampu menginspirasi komunitas yayasan untuk menjadi berkat bagi banyak orang, di saat banyak pemimpin berfokus pada kepentingan pribadinya, Bapak Daniel muncul sebagai sosok inspiratif. Beliau menjadi pemimpin yang melayani, tulus, memiliki visi, diberkati untuk memberkati banyak orang. Efek yang muncul dari kepemimpinan beliau bukan hanya pada orang-orang yang dididik di bawah naungan Yayasan Pesat, namun selanjutnya orang-orang tersebut akan menimbulkan efek domino yang luar biasa menjadi berkat bagi sesama dan lingkungannya. Sungguh sebuah karya yang sangat dibutuhkan oleh bangsa ini. Buku ini sangat menginspirasi, membuka pengetahuan mengenai sosok pemimpin yang melayani. Bukan sekadar konsep, namun diwujudkan dalam sebuah karya nyata. Semoga buku ini menjadi berkat bagi banyak pemimpin di negeri ini.

-Andreas Donny Prakarsa, S.Farm., M.Sc

*Kepala Seksi Inspeksi Produk Biologi & Sarana Khusus
Badan Pengawas Obat & Makanan Republik Indonesia*

Daniel Alexander bagi saya adalah sosok yang unik dan memiliki visi-misi yang mulia bagi masyarakat Papua. Dari perjalanan hidupnya saya melihat beliau sangat komit dengan panggilan yang diterimanya. Dari kehidupan yang nyaman di luar negeri hingga dengan sepenuh hati hijrah ke Papua yang beliau sendiri tidak tahu bahkan tidak mengenal seorang pun di sana. Di Papua, Daniel bersama tim mendirikan sekolah berasrama terbaik bagi masyarakat pedalaman Papua agar hidup dan masa depan mereka menjadi lebih baik. Daniel dalam kesehariannya banyak memberikan pembelajaran bagi saya untuk selalu peduli dan mengasahi orang lain. Di tengah-tengah kesibukannya, beliau pun masih menyempatkan menelepon menanyakan tentang bagaimana kabar kami sekeluarga. Itulah yang menjadikan Daniel Alexander sebagai seorang pemimpin yang melayani. Dan semuanya itu secara lengkap ditulis buku ini.

-Yohanis Wahyudi

Wiraswasta, New York-USA

Menurut saya, buku ini sangat menarik untuk dibaca, karena dari isinya kita bisa mengetahui dan memahami secara jelas dan komprehensif bagaimana praktik nyata dari teori kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) melalui sosok kepemimpinan Daniel Alexander yang telah mampu membawa Yayasan Pesat Papua sebagai organisasi nonprofit berkembang dan bertumbuh secara optimal dan berkelanjutan. Saya ucapkan selamat untuk penulis Dr. Harry Nenobais yang telah mampu membawa saya untuk memahami dengan mudah, baik secara teoretis maupun praktis tentang kepemimpinan pelayan. Semoga buku ini bermanfaat dan dapat memberikan inspirasi bagi kita semua.

-Ir. Enisar Sangun, M.Sc., Ph.D.

*Dosen Ilmu Komunikasi Pascasarjana
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta*

Setelah beberapa kali saya membaca buku ini, saya tidak tahu apa yang harus saya ungkapkan secara tertulis karena terlalu banyak kebaikan yang telah Bapak Daniel lakukan untuk tanah Papua dan orang-orang di sekitarnya. Kepemimpinan yang dilakukan dari seorang Daniel Alexander sebagai pemimpin Yayasan Pesat selama 25 tahun benar-benar telah menjadi "Pemimpin Berhati Hamba" di mana Bapak Daniel adalah seorang yang mampu "mengosongkan" dirinya dari segala egoisme dan kepentingan pribadi. Beliau telah memberikan keteladanan yang sangat kuat sehingga dapat menjadi inspirasi kepada para pemimpin di negeri ini, bahwa seharusnya yang menjadi orientasi seorang pemimpin adalah melayani bukan dilayani, yang bertujuan untuk kemuliaan Tuhan dan kesejahteraan umat-Nya.

-Nancy Sinaga, S.Th., M.Th., M.Pd.K.

*Dosen STT Truth Jakarta &
Pemimpin Komunitas Wanita Oikumene*

Hebat! Sungguh buku yang sangat menginspirasi. Menurut saya pemimpin pelayan adalah sosok yang sangat dirindukan oleh masyarakat saat ini. Pemimpin yang bersedia mengutamakan kebutuhan orang lain daripada kebutuhan diri pribadinya. Pemimpin yang memberdayakan orang-orang kecil sehingga membuat hidup mereka menjadi berarti bagi dirinya sendiri, bahkan bagi orang lain. Sosok Daniel Alexander adalah teladan hidup seorang pemimpin pelayan yang penuh kasih dan kepedulian yang sangat tinggi mengangkat derajat kehidupan dan pekerjaan para pengikutnya secara tulus, tanpa pamrih. Semoga melalui buku ini model kepemimpinan beliau dapat dimultiplikasi sehingga lebih banyak lagi pemimpin pelayan yang muncul di negeri ini. Selamat kepada penulis buku ini yang telah berhasil mengangkat kisah kepemimpinan Daniel Alexander secara konseptual dan teoretis sehingga menjadi bacaan yang menarik dan mudah dimengerti, namun bersifat ilmiah yang tidak diragukan kebenarannya.

-drg. Esther Esti, Sp.KG.

Praktisi Kesehatan Gigi di Jakarta

Daniel Alexander adalah sosok pemimpin yang arif dan bijaksana yang sungguh-sungguh memiliki hati Bapa yang mengasihi dengan tulus tanpa memandang bulu. Lewat ketulusan hati dan pelayanan beliau banyak orang yang dipulihkan dan diberdayakan. Pertama kali saya jumpa dengan Daniel Alexander, saya seperti melihat sosok malaikat Tuhan, dan hati saya langsung berkata seandainya semua orang di dunia ini seperti beliau maka akan semakin banyak sekali orang yang dipulihkan dan diberdayakan hidupnya. Karena itu, saya belajar mengikuti teladan beliau walaupun belum sempurna. Kepemimpinan Daniel Alexander yang melayani, visioner, dan transformasional ini dibuktikan dengan menyatunya kata dan perbuatan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam buku ini banyak diceritakan tentang perjalanan hidup dan kepemimpinan Daniel Alexander sebagai sosok pemimpin pelayan, yang saya yakin akan banyak memberikan motivasi dan inspirasi bagi pembaca semua.

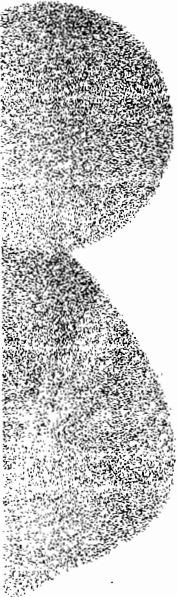
-Dr. Selmi Dedi, M.Si.

Dosen Fakultas Ekonomi UNIPA Manokwari Papua

Tidak banyak orang yang memiliki hati untuk membangun Tanah Papua. Dari buku *Servant Leadership - Belajar dari Sosok Daniel Alexander, Pendidik dan Pembidik Generasi*, saya sebagai putera asli Papua melihat sepak terjang beliau bersama Yayasan Pesat dalam memberikan perhatian khusus kepada anak-anak Papua. Keteladanan yang beliau berikan harusnya dicontoh oleh para pemimpin di Papua, baik pemimpin formal maupun nonformal. Papua hanya bisa dibangun dengan hati yang tulus dan pikiran yang terfokus pada pembangunan manusia Papua, dan itu sudah dilakukan oleh Bapak Daniel Alexander sejak 25 tahun terakhir. Semoga di usia ke-25 tahun Yayasan Pesat yang didirikan oleh Bapak Daniel Alexander dan Tim bisa terus memberikan kontribusi positif bagi pendidikan anak-anak Papua, yang tentunya juga perlu mendapatkan dukungan dari para pemangku kepentingan di tanah Papua, baik swasta, terlebih lagi pemerintah. Akhir kata, Tuhan Yesus memberkati Bapak Daniel Alexander dan Tim Yayasan Pesat.

-Amos Sury'el Tauruy, S.Sos., M.AP

Jurnalis Independen Jakarta



**Buku ini didedikasikan untuk
Komunitas Yayasan Pesat Papua
yang berulang tahun ke-25, dan untuk anak-anak Daniel Alexander.**

***"Orang yang terbesar di antara kalian,
haruslah menjadi pelayanmu."***



Energi utama sebuah hati adalah cinta. Tanpa cinta, hati hanyalah hiasan, pelengkap raga yang beku dan tak bermakna. Saya mendasari dengan ungkapan seperti itu setelah membaca keseluruhan buku ini. Bagi saya buku ini sangat menarik. Suatu ulasan ilustratif tentang kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) dengan penuh kasih dan kerelaan memberi diri tanpa pamrih dari sudut ketokohan seorang Daniel Alexander yang mengingatkan kita secara reflektif pentingnya kasih dalam kepemimpinan seorang pemimpin. Makna kasih adalah hakikat dasar kemanusiaan seseorang. Di dalam kasih ada ketulusan, keikhlasan, pengorbanan, totalitas, ada kepekaan, dan kerendahan hati. Tanpa itu semua kecerdasan intelegensia (IQ) hanyalah pelengkap dari esensi seorang pemimpin. Terima kasih buat Dr. Harry Nenobais yang telah membuat tulisan yang mudah dipahami dari sisi pembahasan. Memberikan pemikiran untuk perkembangan kepemimpinan bagi anak bangsa yang berkarakter, visioner, dan penuh kasih. Mengambil sudut pandang ketokohan dari kisah empirik kepemimpinan Daniel Alexander, tanpa harus menanggalkan basis teori dan referensi kepemimpinan dengan pendekatan kasih agape dan gairah yang membara. Teruslah menjadi garam dan terang dalam melayani sesama teristimewa dalam dunia pendidikan.

-Aldoe Yuliana Elisabeth, S.Sos.

Anggota DPRD Provinsi NTT periode 2019-2024

Kata Sambutan

Prof. Dr. Thomas Suyatno, M.M.
Ketua Umum Asosiasi BP PTS Indonesia

Kualifikasi dari seorang pemimpin terutama diukur dari kemauannya untuk melayani orang lain, bukan memerintah orang lain. Sang pemimpin tidak terbatas pada tugas *instruksional*, tetapi memberi dirinya secara total kepada lembaga atau organisasi yang dipimpinnya.

Suatu organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang melayani akan membiasakan orang-orang yang dipimpinnya saling berkompetisi untuk saling melayani. Gaya kepemimpinan seperti ini sangat mulia karena memberdayakan sebanyak mungkin orang dan memanggil banyak orang atau staf untuk berpartisipasi optimal bagi kemajuan serta perkembangan organisasi. Selain itu, setiap pemimpin diukur keberhasilan dan kemampuannya memprediksi perubahan dan menjadikan perubahan sebagai suatu potensi.

Sering sekali seorang pemimpin berhadapan dengan perubahan setelah dia berada di ambang pintu. Seorang pemimpin menghadapi perubahan dengan memiliki visi serta strategi yang didasarkan pada asumsi tentang keadaan masa depan yang dia perkirakan akan terjadi. Hanya pemimpin yang memiliki *personality*, *behaviour*, dan *the sense of power* yang mampu menghadapi berbagai tantangan dan ancaman atas *survival* organisasi yang dipimpinnya.

Hanya pemimpin yang mampu melakukan adaptasi dengan perubahan lah yang mampu melewati serta keluar dari semua bentuk krisis. Pemimpin yang melayani memiliki begitu banyak karakter nilai, di antaranya mendengarkan, berempati, berkemampuan menyembuhkan, memiliki kesadaran diri, persuasif, cerdas melakukan konseptualisasi, *visioner*, kapabel untuk melayani, membangun orang lain, dan membangun komunitasnya. Singkatnya, ia harus memerankan dirinya sebagai payung (*umbrella*)—memayungi yang kepanasan dan kehujanan. Ia harus menjadi tempat mengadu, mengaduh, dan menangis bagi siapa pun, terutama bagi sumber daya manusia yang dipimpinnya.

Buku berjudul *Servant Leadership – Belajar dari Sosok Daniel Alexander, Pendidik dan Pembidik Generasi* yang ditulis oleh Dr. Harry Nenobais menjelaskan semua yang saya uraikan di atas.

Saya sebagai Ketua Umum Asosiasi Badan Penyelenggara Perguruan Tinggi Swasta Indonesia ingin menggunakan kesempatan ini untuk menyambut buku Dr. Harry Nenobais yang bagus ini. Saya percaya, buku ini akan diterima dengan baik oleh pembaca, yakni para akademisi, perumus kebijakan, praktisi pendidikan, dan masyarakat luas. Di samping karena materi yang dibahas merupakan perhatian semua pihak beberapa dekade terakhir ini, penuturannya pun menarik dengan pandangan-pandangan serta gagasan-gagasan yang segar.

Saya menyampaikan salut kepada Dr. Harry Nenobais untuk menerbitkan buku ini. Kepada para pembaca, saya menyampaikan ucapan "selamat membaca buku yang indah ini."

Kata Sambutan

Prof. Dr. Azhar Kasim, MPA

Guru Besar Ilmu Administrasi Publik UI Depok

Buku karangan Dr. Harry Nenobais yang berjudul *Servant Leadership – Belajar dari Sosok Daniel Alexander, Pendidik dan Pembidik Generasi* adalah buku tentang sikap kepemimpinan yang selalu siap melayani dalam arti kata komitmen terhadap misi organisasi dan membantu orang-orang yang dipimpinnya.

Buku ini sejalan dengan pemikiran Morela Hernandez (2008) yang mempromosikan perilaku kepemimpinan yang melayani dalam organisasi. Ia mengeksplorasi perilaku kepemimpinan relasional dan motivasi yang dapat mempromosikan *stewardship* (melayani) dalam organisasi. Ia mengonseptualisasikan *stewardship* sebagai hasil dari perilaku kepemimpinan yang mempromosikan rasa tanggung jawab pribadi pada pengikut untuk kesejahteraan jangka panjang organisasi dan masyarakat. Mengembangkan tema-tema yang disajikan dalam literatur kepengurusan, seperti identifikasi dan motivasi intrinsik, dan menggambar dari aliran penelitian lain untuk memasukkan faktor-faktor seperti kepercayaan interpersonal dan institusional, keberanian moral, dan berpendapat bahwa para pemimpin menumbuhkan *stewardship* dalam diri pengikut mereka melalui berbagai hubungan, motivasi, dan perilaku kepemimpinan yang mendukung secara kontekstual.

Buku ini merupakan pengalaman Daniel Alexander dalam memimpin Yayasan Pesat Papua untuk melayani dan memberdayakan anak-anak pedalaman Papua. Buku ini pantas dibaca oleh para pemimpin organisasi, para mahasiswa, para pejabat publik daerah, dan semua orang yang rindu menjadi pemimpin pelayan.

Kata Sambutan

Prof. Dr. Martani Huseini, MBA

Guru Besar Ilmu Administrasi Niaga UI Depok

Buku *Servant Leadership – Belajar dari Sosok Daniel Alexander, Pendidik dan Pembidik Generasi* karya Dr. Harry Nenobais merupakan harapan baru dalam upaya membangun NKRI yang berada di wilayah 3T (Terluar, Terdepan, dan Terbelakang). Contoh dari kasus buku ini dipetik dari kasus-kasus pembangunan di wilayah Papua dan Papua Barat.

Karena itu, betapa pentingnya menularkan contoh *Role Model* abdi masyarakat ala Bapak Daniel Alexander yang sudah lebih dari seperempat abad memberdayakan manusia-manusia multisosiokultural di wilayah Nabire dan sekitarnya di bawah naungan Yayasan Pesat Papua sehingga kurang lebih ratusan orang sudah dikuliahkan. Dari kepemimpinan Daniel sendiri sudah menguliahkan hampir 500 anak dari berbagai tingkat dan jurusan sehingga menjadi sarjana, bahkan sudah menghasilkan 57 jenjang magister, 2 dokter spesialis dan sudah menghasilkan 6 orang bergelar doktor (S3). Betapa indah dan damainya jika di setiap kabupaten dan provinsi muncul sosok Daniel Alexander-Daniel Alexander di wilayah Papua, tentu peristiwa konflik sosial dan kasus eksodus di Wamena dan sekitarnya mustahil terjadi.

Secara historis, memang isu keterbelakangan ekonomi banyak terjadi di wilayah Indonesia bagian timur, namun penyebab keterbelakangan tersebut tidak pernah dibedah secara komprehensif. Oleh sebab itu, buku yang ditulis oleh seorang akademisi yang berpengalaman bertahun-tahun mengabdikan sebagai salah seorang voluntir yang bergerak di bidang pendidikan di wilayah Papua yang memiliki struktur dan kultur masyarakatnya sangat ‘pelik’ dapat dijadikan sebagai acuan oleh para pemimpin dan pengurus organisasi publik, nonprofit, bisnis untuk mengurangi kemiskinan dan keterbelakangan di Papua.

Dengan adanya perubahan *platform* baru menuju industri 4.0 maka pembicaraan masyarakat daerah di era digital masa kini tidaklah mudah karena harus memahami *platform* dunia baru yang berorientasi pada

Digitalisasi dan Ekosistem (Actors & Factors). Aktor seperti Bapak Daniel Alexander yang dikupas oleh Dr. Harry Nenobais merupakan proses kapitalisasi dalam konteks pengetahuan *leadership* perlu dibahas secara ilmiah dan disosialisasikan ke segenap penjuru Indonesia dan seluruh dunia. Semoga buku ini dapat menambah konsep kepemimpinan yang melayani dari kasus nyata Bapak Daniel Alexander yang menggali aspek-aspek kearifan ‘lokal’ semestinya.

PRAKATA

Puji syukur kepada Sang Pencipta Tuhan Yang Maha Baik karena atas tuntunan dan anugerah-Nya akhirnya buku ini bisa terbit. Jujur, saya sangat tertarik dan bersemangat ketika membahas dan mendiskusikan tentang kepemimpinan, karena bagi saya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat dan dinamis dalam kehidupan manusia. Kepemimpinan memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dan strategis untuk menggerakkan dan menentukan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepemimpinan akan sangat menentukan maju mundurnya organisasi. Tanpa kepemimpinan niscaya tujuan organisasi tidak akan pernah tercapai.

Buku yang ada di tangan Anda sekarang ini akan banyak menceritakan kisah kepemimpinan Daniel Alexander sebagai sosok pemimpin pelayan yang telah memimpin dan mengelola Yayasan Pelayanan Desa Terpadu (Pesat) Papua selama 25 tahun dan juga menceritakan bagaimana Daniel mengarahkan dan memberdayakan para pengikutnya dan orang-orang yang ia jumpai hingga mereka dapat menemukan potensi dalam dirinya dan menjadi insan yang berguna bagi sesamanya.

Saya ingin berterima kasih yang setulusnya kepada istriku tercinta Esther Esti dan anakku yang hebat Abraham Alexander Nenobais untuk segala dukungan, pelukan hangat, dan kasih sayang yang tak terhingga sehingga saya mampu menyelesaikan penulisan buku ini.

Terima kasih yang tak terhingga kepada mama tercinta, Carolina Gaspersz, dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan memberikan semangat. Terima kasih kepada mama mertua, Lydia Suhardiman, serta keluarga besar istri saya yang selalu mendukung apa yang selama ini saya lakukan.

Dari lubuk hati yang terdalam saya juga mengucapkan terima kasih kepada Papi Daniel Alexander dan Mami Louise yang selama ini telah menjadi orangtua rohani bagi saya dan keluarga saya, yang selalu memberikan dorongan, inspirasi, dan pertolongan kepada saya untuk terus berkarya.

Tak lupa saya juga berterima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Ketua Yayasan Pesat Eliezer Edo Odo, Pak Tapenson Pardede Gembala Komunitas Yayasan Pesat, Papi Mujiono, Pak Jutje Nangaro dan Ibu Almin, Kak Ernest Mahadur dan Kak Susi, Saul Tony dan Ayu, Ci Merry Dharmadi, Pak Melki Aunalal, Refly Umpel dan Meliana, Kak Yoke dan Kak Sammy Rumbekwan, Olfie, Eko Setiawan, Daniel Napitupulu, Pak Jasmari, Pak Sapto, Pak Imanuel, Kak Max, Bobby Roring, Denni Polii, Pak Novi, Budi Santoso, Ci Lydia, Denny, Yesaya, Hemus dan Hendrik, Mas Cahyo, Vido, Pak Hersen, dan seluruh anggota pengurus, staf, guru-guru dan pengasuh asrama Yayasan Pesat Papua yang selama ini membantu saya untuk menulis buku ini.

Saya juga berterima kasih yang setinggi-tingginya kepada Prof. Dr. Paiman Raharjo, M.M, M.Si dan Prof. Dr. Budiharjo, M.Si sebagai pimpinan dan wakil pimpinan saya di Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta, dan juga kepada Prof. Dr. Triyuni Soemartono, Dr. Enisar Sangun, Dr. Herry Rachmatsyah, Dr. Rahayu, Dr. Yunita Sari, Dr. Franky, dan para staf karyawan Pak David, Mba Putu, Pak Edi, Mas Arief, Ibu Neta, Pak Andi, Mas Eko, dan Pak Udin yang selama ini mendukung dan membantu saya.

Terima kasih seluas-luasnya saya tujukan kepada saudara-saudaraku, yakni: Ci Lily, Kak Bram SoeiNdoen, Kak Carlos Fanggidae dan Kak Ance, Kak Lius Laapen, Kak Imanuel Wabang, David Tilukay, Om Joe Wahyudi, Frankie Salukh, Kak Pauline dan Kak Waldi, Rino, Joy Wowling, Terry Zai, Fitri, Octa, Alimudin, Daniel Sutrisna, Grace, Ci Meiske, Ferry, Jane Talapesy, Steve Pontoh, Leon, Warda, Dionisius Simanjuntak, Kak Mieske, Ronald Pacman, Naldo, Wedi, para sahabat dan teman alumni angkatan 1993 kelas 1.8 SMAN 22 Utan Kayu Jak-Tim. Teman-teman di komsel Faithfull GBI Keluarga Allah Neo Soho Jakarta. Kak Nancy, Kak Wage, Kak Agustina, Kak Yuli, Etty, Posman, Steven dan teman-teman di alumni

Persekutuan Siswa Kristen SMAN 22 Utan Kayu Jak-Tim, serta saudara-saudara lainnya yang telah mendukung saya menyelesaikan penulisan buku ini.

Terima kasih saya ucapkan kepada anak-anak kami yang selama ini tinggal bersama-sama kami di rumah, yakni Mulson, Ida, Dede, Tini, Selfi, Yani, Sindi, dan Tina yang membuat rumah tak pernah sepi selalu penuh suka dan duka.

Terakhir, saya ingin pula mengucapkan banyak terima kasih kepada para pembaca yang telah membeli dan membaca buku ini. Kiranya buku ini dapat memberikan pencerahan, ilmu pengetahuan, dan inspirasi kepada kita semua dalam memimpin dan berkarya bagi sesama.

Penulis,

Harry Nenobais

Daftar Isi

Kata Sambutan	xv
Prakata	xxi
Daftar Isi	xxv
Perkembangan dan Capaian 25 Tahun Yayasan Pesat Papua	1
Pengertian dan Perkembangan Teori Kepemimpinan	11
Karakteristik Kepemimpinan Daniel Alexander	19
Kasih Agape	25
Pemberdayaan	35
Memiliki Visi	41
Kerendahan Hati	49
Rasa Percaya	55
Mendengarkan	61
Empati	65
Menyembuhkan	69
Kesadaran Diri	75
Persuasif	79
Konseptualisasi	83
Kemampuan Melayani	87
Membangun Komunitas	91
Penutup	95
Daftar Referensi	99
Tentang Penulis	103

Perkembangan dan Capaian 25 Tahun Yayasan Pesat Papua

Tak terasa pada bulan Juli tahun 2020 Yayasan Pelayanan Desa Terpadu (Pestat) Papua akan mencapai usia yang ke-25 tahun. Dengan semakin bertambahnya usia yayasan, maka semakin banyak pula perubahan dan kemajuan yang telah terjadi jika dibandingkan dengan kondisi dua puluh tahun yang lalu.

Banyak sekali prestasi dan keberhasilan yang telah diukir oleh yayasan sehingga menyebabkan yayasan semakin berkembang dan bertumbuh optimal. Keadaan ini tentunya membuat para pemimpin, para pengurus, para guru, beserta seluruh anggota komunitas yayasan merasa sangat bersyukur dan bersukacita atas segala anugerah dan pencapaian yang telah Tuhan berikan.

Berawal pada bulan Juli tahun 1991 Yayasan Pesat mulai menyelenggarakan pelayanan pendidikan sekolah reguler pada tingkat Sekolah Menengah Atas (SMA) di daerah pedalaman Kabupaten Wamena.¹ Dengan diselenggarakannya SMA tersebut, Yayasan Pesat berharap dapat mempercepat lahirnya calon-calon pemimpin baru yang mampu memimpin dan mengembangkan daerahnya secara baik.

¹ Pada waktu itu Kabupaten Wamena belum memiliki satu pun SMA. Berdasarkan fakta tersebut, maka Yayasan Pesat mulai menyelenggarakan pendidikan pada tingkat SMA, agar anak-anak yang telah menamatkan pendidikan pada tingkat SMP dapat melanjutkan pendidikannya pada tingkat SMA, dan kemudian ketika tamat SMA dapat melanjutkan pendidikannya pada tingkat Perguruan Tinggi.

Pada saat itu, organisasi yayasan masih sangat sederhana. Struktur organisasi hanya terdiri dari tiga elemen, yakni ketua (pendiri), sekretaris, dan bendahara, serta dibantu dengan empat tenaga guru. Di sini peranan ketua dan pendiri yayasan Daniel Alexander masih sangat dominan dalam memimpin dan mengelola seluruh kegiatan yayasan.

Sedangkan kantor dan gedung sekolah yang digunakan sebagai tempat operasional sehari-hari merupakan pinjaman dari Yayasan Pendidikan Kristen (YPK) Wamena. Biasanya ketika siang sampai sore hari Yayasan Pesat baru dapat menggunakannya.

Kondisi ini terjadi karena waktu itu yayasan belum memiliki uang yang cukup untuk mengontrak atau membeli tempat sendiri. Namun dalam

waktu tiga tahun selanjutnya, penyelenggaraan SMA tersebut terpaksa ditutup karena para guru mengalami kesulitan yang teramat berat dalam mengajar dan mendidik para siswa.

Kemudian pada bulan Juli tahun 1995 di Kabupaten Nabire, Daniel Alexander bersama anggota tim lainnya, seperti Agustinus, Yohanes Purwono, Gstinov Hutubessy, Irwan, Eliezer Edo Odo, Theos, Max, Ober, dan Simbet, serta dibantu oleh beberapa orang guru



SD Agape Nabire (2012 & 2018)

mulai kembali menyelenggarakan pelayanan pendidikan. Pelayanan pendidikan yang diselenggarakan dimulai pada usia dini, yaitu pada tingkat Taman Kanak-Kanak (TK), bekerja sama dengan Persatuan Wanita Kristen Indonesia (PWKI) Nabire. TK yang diselenggarakan baru satu, yaitu TK Anugerah. Namun dalam proses selanjutnya, pengelolaan TK tersebut diserahkan sepenuhnya kepada PWKI.

Akhirnya, pada tahun 1996 secara mandiri Yayasan Pesat mulai menyelenggarakan pelayanan sekolah berasrama pada tingkat SD di Kabupaten Nabire. Sekolah tersebut bernama SD Agape dengan jumlah peserta didik awal sebanyak 15 siswa. SD ini dirintis dan dikelola oleh beberapa guru seperti Jutje Nangaro, Melky Aunalal, Johan Patinasarani, Almin Arundaa, Hana Widjaya, Dayu Nuryana, dan Yoke.

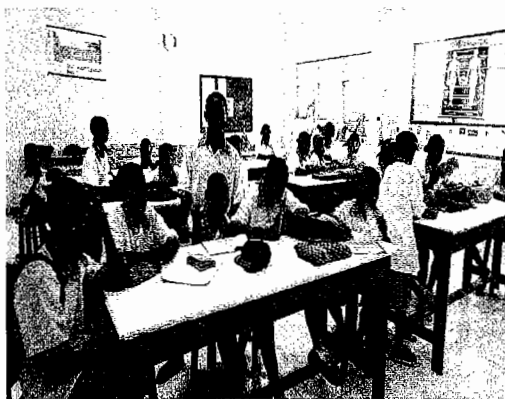


Pada bulan Agustus tahun 1997 yayasan melakukan ekspansi dengan menyelenggarakan pendidikan sekolah TK berasrama di daerah pedalaman Paniai, Kecamatan Sugapa (sekarang menjadi bagian Kabupaten Intan Jaya). TK tersebut bernama TK Cendrawasih yang dirintis oleh Yuli, sedangkan guru-guru pertama yang mengajar di sana adalah Yoke, Sutris, dan Imanuel.



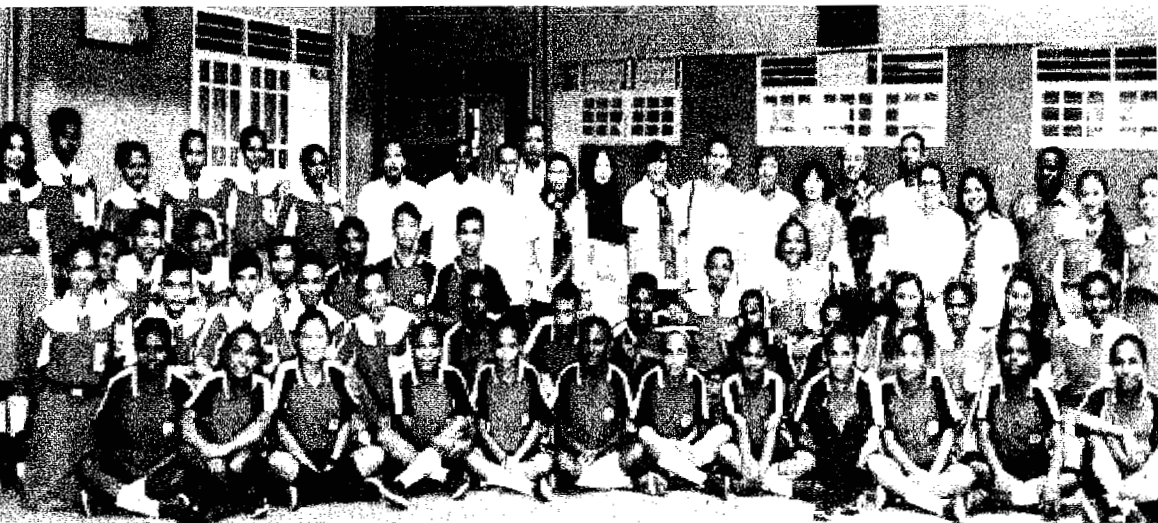
TK Cendrawasih Sugapa (2012)

Antara tahun 1998 sampai 1999 di Kabupaten Manokwari, bersama empat orang staf pengurus, yakni Eben Hezer Sasia, dr. Chyntia, Theos Borolla, Max Tiweri, dan tiga orang guru, yakni Nurwulan, Esther Adiany Widya, dan Adriani, yayasan menyelenggarakan pelayanan pendidikan sekolah TK sebanyak dua buah, yakni TK Anthiokia dan TK Galilea dengan jumlah peserta didik 55 anak, dan satu Sekolah Menengah Pertama (SMP) dengan jumlah peserta didik 76 siswa.



SMP Anak Panak Nabire (2018 & 2012))

Memasuki tahun-tahun berikutnya, Yayasan Pesat terus berusaha mengembangkan pelayanan sekolah berasrama ini sampai kepada tingkat yang lebih tinggi. Pada tahun 2002, yayasan mulai menyelenggarakan SMP,



yang dirintis dan dikelola oleh beberapa guru seperti Peris Banjarnahor, Jutje Nangaro, Johny Arundaa, Yulin Nangaro, dan Constan-tin Alo.

Tiga tahun kemu-dian, yakni pada tahun 2005 yayasan mulai menye-lenggarakan sekolah ber-asrama pada tingkat SMA, yang pada waktu itu dirintis dan dipimpin oleh beberapa guru seperti Hana Widjaya, Jutje Nangaro, Harry Nenobais, dan Meliana.

Pada pertengahan tahun 2012 yayasan juga mulai menyelenggarakan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) yang dirintis dan dipimpin oleh beberapa guru seperti Jasmari, Jutje Nangaro, Chris Yuliawan, Jun, Dewi, Wiwin, Esther, dan Gunawan. SMK ini bisa berdiri dan beroperasi karena berawal dari permintaan Dinas Pendidikan dan Pengajaran



SMA dan SMK Anak Panah Nabire (2018)

Kabupaten Nabire di mana mereka menilai bahwa Yayasan Pesat akan mampu menyelenggarakan SMK secara berkualitas.

Ketika anak-anak lulus SMA/SMK dengan prestasi yang memuaskan, Yayasan Pesat bermitra dengan beberapa pihak, baik secara individu maupun lembaga menyediakan beasiswa kepada anak-anak agar dapat melanjutkan pendidikan ke tingkat perguruan tinggi supaya ke depannya mereka bisa menjadi sarjana dan pemimpin untuk membawa perubahan bagi tanah Papua. Sudah sekitar ratusan anak yang telah mengikuti kuliah di berbagai perguruan tinggi negeri maupun perguruan tinggi swasta di Indonesia, bahkan ada seorang anak yang memperoleh beasiswa kuliah di luar negeri.² Jumlah ini pun nantinya semakin terus bertambah seiring dengan berakhirnya masa tahun ajaran siswa kelas tiga SMA/SMK.

Akhirnya setelah melalui penantian yang cukup panjang, yakni selama sebelas tahun, maka pada bulan Juni tahun 2019 Yayasan Pesat dapat menyelenggarakan Pendidikan Tinggi dengan nama Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer (STMIK), yang dirintis oleh beberapa dosen seperti Chris Yuliawan dan Gunawan Prayitno.

Tujuan didirikannya sekolah tinggi tersebut agar yayasan dapat semakin berperan aktif meningkatkan kuantitas dan kualitas pendidikan tinggi masyarakat asli pedalaman Papua, dan masyarakat pun tidak mengalami kesulitan dalam mengakses pelayanan pendidikan tinggi. Tujuan lain yang ingin dicapai adalah untuk merangsang dan mendorong pertumbuhan sosial ekonomi di tanah Papua.

Diselenggarakannya sekolah berasrama secara gratis mulai dari TK sampai kepada tingkat yang lebih tinggi merupakan hasil evaluasi setelah diberhentikannya kegiatan pendidikan SMA reguler yang pertama kali diselenggarakan oleh Yayasan Pesat pada tahun 1991 di Kabupaten Wamena.

Menurut hasil evaluasi pengurus, diberhentikannya penyelenggaraan SMA tersebut disebabkan para guru sudah tidak sanggup lagi mengajar anak-anak karena mereka sangat susah menerima konsep-konsep dasar mata pelajaran matematika. Hal ini terjadi karena dalam kehidupan sosial budaya masyarakat pedalaman Papua tidak mengenal konsep bilangan pecahan

² Anak-anak ini ternyata diterima dan mampu kuliah di jurusan yang selama ini sangat sulit dimasuki oleh anak-anak pedalaman Papua, seperti teknik elektro, teknik sipil, kedokteran, perawat, teknik komputer, kehutanan, dll.

dan masih sangat rendahnya mutu pelayanan pendidikan yang ditempuh sebelumnya sehingga berimplikasi buruk terhadap pencapaian prestasi belajar yang diraih para siswa.

Setelah beberapa tahun sekolah berasrama diselenggarakan, ternyata hasilnya efektif bagi peningkatan kualitas dan jumlah partisipasi pendidikan anak-anak asli pedalaman Papua. Melalui sekolah berasrama ini anak-anak diajar, dididik, dan diawasi perkembangan hidupnya secara langsung, kontinu, dan mendalam, yang meliputi empat komponen utama, yaitu (1) **fisik**: pemberian gizi seimbang melalui makanan dan minuman yang diberikan tiga kali sehari, menjaga kesehatan/kebersihan tubuh dan lingkungan, serta istirahat/tidur yang cukup; (2) **rohani**: pertumbuhan iman dan mental melalui pengenalan firman Tuhan, lewat kegiatan ibadah pagi dan malam, serta melalui pemuridan; (3) **intelektual**: perkembangan kecerdasan ilmu pengetahuan dan kemampuan akademik melalui kegiatan belajar secara pribadi dan kelompok yang dibimbing oleh para pengasuh asrama dan guru; dan (4) **karakter**: pengembangan sikap dan perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai firman Tuhan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat, seperti mengasihi dan menghormati orangtua, guru, kakak/adik, teman, dan sesama, disiplin dalam belajar dan bekerja, berperilaku sopan, jujur, dan mandiri.

Keempat komponen utama tersebut diterapkan sejak anak-anak berumur lima tahun supaya mereka dapat bertumbuh secara maksimal dan akhirnya bisa menjadi generasi pemimpin Papua yang sehat, cerdas, dan memiliki karakter yang kuat. Pola pendidikan seperti ini memang sangat kurang malahan sama sekali tidak mereka dapatkan dari orangtua dan lingkungan sekitar mereka yang masih sangat tertinggal.³

Seiring berjalannya waktu, maka Yayasan Pesat Papua memiliki tugas dan tanggung jawab yang semakin besar dan luas jika dibandingkan dengan kondisi sebelumnya. Hal ini bisa dilihat dari semakin banyaknya jumlah anak yang diasuh dan dididik oleh yayasan.

3 Gubernur Papua Barnabas Suebu mengatakan, pendekatan yang digunakan oleh Yayasan Pesat agak unik, yaitu mereka mulai mendidik anak-anak itu melalui sekolah berasrama sejak TK sampai tamat SMA, yang ternyata hasilnya dapat meningkatkan prestasi belajar anak-anak pedalaman Papua (Suebu, 2010).



Daniel dan Louise Alexander bersama
Anak-Anak Asrama (2012)

Jumlah keseluruhan anak yang ada di 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 STMIK, 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.

Program pelayanan Yayasan Pesat tidak hanya bergerak pada bidang pendidikan sekolah berasrama yang merupakan cikal bakal dan lokomotif pelayanan, tetapi yayasan ini juga mengembangkan program-program di bidang lainnya, seperti program di bidang kerohanian yang dimulai pada tahun 2002, program di bidang media informasi dengan mengoperasikan Radio Swameka (Swara Menara Kasih) sejak tahun 2006 yang menyiarkan pelbagai informasi pendidikan, pengetahuan, dan hiburan bagi masyarakat Papua, dan pada tahun 2011 mulai mengembangkan program di bidang pemberdayaan ekonomi dan usaha kecil menengah, serta program di bidang kesehatan yang rencananya ingin membangun sebuah poliklinik pada tahun 2014 yang dilanjutkan dengan pembangunan rumah sakit pada tahun 2019.

Akibat dari pengembangan program pelayanan tersebut, maka struktur organisasi Yayasan Pesat mengalami banyak perubahan. Struktur organisasi yayasan yang tadinya masih sangat sederhana, yang hanya terdiri dari tiga elemen, yakni ketua (pendiri), sekretaris, dan bendahara, mulai dikembangkan dengan dibentuknya berbagai departemen, seperti departemen pendidikan, departemen kerohanian, departemen kesehatan, departemen media informasi, departemen pembangunan, dan departemen pengembangan ekonomi dan usaha. Masing-masing departemen memiliki koordinator dan anggota yang bertugas dan bertanggung jawab merancang, memimpin, dan mengelola program dan unit kerja di bawahnya.

Pendiri juga mengangkat seorang ketua yayasan, yakni Eliezer Edo Odo dan dibantu oleh seorang gembala komunitas yayasan Tapenson Pardede, serta beberapa anggota staf pengurus lainnya yang bertugas dan bertanggung jawab terhadap keseluruhan aktivitas yayasan sehari-hari. Kemudian, secara otomatis pendiri, yaitu Daniel Alexander menjadi ketua pembina yayasan yang bertugas dan bertanggung jawab sebagai pemimpin tertinggi di Yayasan Pesat Papua.

Untuk membantu fungsi dan tugas pengurus diangkat pula beberapa anggota pengawas yang bertugas melakukan pengawasan dan memberikan saran-saran bagi peningkatan kinerja pengurus yayasan dalam mencapai visi misinya. Jadi, jumlah keseluruhan pengurus yayasan yang ada sekarang ini adalah sekitar 31 orang.

Beberapa dari pengurus dan staf tersebut, oleh pembina yayasan diberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan formal maupun informal supaya kualitas ilmu pengetahuan dan keahlian mereka semakin berkembang dan meningkatkan. Yayasan Pesat juga telah mampu memiliki sarana dan prasarana sendiri, seperti lahan, gedung sekolah dan asrama, kantor, rumah, alat transportasi, dan sebagainya. Semua sarana dan prasarana tersebut, ada yang diperoleh langsung dari hasil sumbangan para donatur, tetapi ada juga yang diperoleh dari hasil pembelian yayasan.

Sarana dan prasarana ini tentunya sangat membantu kelancaran kegiatan operasional yayasan setiap harinya. Kemitraan, baik yang bersifat individu atau kelembagaan antara yayasan dengan pihak donatur, pemerintah, swasta, maupun organisasi kemasyarakatan lainnya semakin

diperluas dan dikelola secara optimal supaya dapat menciptakan kerja sama dan komunikasi yang harmonis.

Pembina juga mengangkat beberapa pengurus cabang Yayasan Pesat di beberapa daerah kabupaten Papua. Pengurus cabang tersebut berfungsi sebagai perpanjangan tangan pengurus pusat. Ini dilakukan mengingat semakin luasnya cakupan daerah layanan Yayasan Pesat.

Menjelang tahun yang kedua puluh lima ini, selain di Kabupaten Nabire sebagai pusat kegiatan yayasan, ada empat daerah kabupaten lain yang dijadikan sebagai tempat pengembangan pelayanan Yayasan Pesat, yaitu Kabupaten Intan Jaya, Kabupaten Mamberamo Raya (lihat pendidikanpapua.blogspot.com) Kabupaten Manokwari⁴, dan Kabupaten Mimika (di sini Yayasan Pesat juga bermitra dengan LPMMAK/Lembaga Pengembangan Masyarakat Amungme-Kamoro) (<http://www.ptfi.com>).

Selanjutnya sesuai dengan anugerah dan kapasitas yang Tuhan percayakan, harapannya ke depan Yayasan Pesat dapat memperbesar dan memperluas cakupan daerah layanannya supaya yayasan dapat lebih banyak menjangkau, mendidik, dan memajukan kehidupan masyarakat Papua di daerah-daerah pedalaman lainnya hingga mereka mampu menjadi tuan di atas tanahnya sendiri.

⁴ Kabupaten Mamberamo Raya dan Kabupaten Manokwari telah menjadi bagian wilayah Provinsi Papua Barat sebagai hasil dari pemekaran Provinsi Papua yang ditetapkan menurut UU No. 45/1999 tentang Pembentukan Provinsi Papua Barat.

Di dalam kehidupan nyata, manusia sebagai makhluk sosial perlu berinteraksi dan beradaptasi dengan sesama maupun lingkungannya. Dari interaksi tersebut biasanya kemudian manusia membentuk kelompok-kelompok, baik kelompok yang berskala kecil maupun berskala besar. Hal ini ditujukan supaya manusia dapat bersosialisasi dengan mudah.

Dalam setiap kelompok tersebut agar dapat dikelola secara efektif, maka dibutuhkan pemimpin. Pemimpin yang andal harus memiliki kemampuan dan keahlian memengaruhi para anggotanya dalam mencapai tujuan. Inilah yang kemudian disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan rangkaian aktivitas seorang pemimpin untuk memengaruhi, mengendalikan, dan mengatur orang lain agar dapat berpikir dan bekerja sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan.

Karena itu, supaya orang-orang dan sumber daya lainnya di dalam kelompok atau organisasi dapat bekerja dan dikendalikan secara baik sehingga mampu mencapai tujuan organisasi



dibutuhkan kepemimpinan. Maka tidaklah mengherankan jika para ahli sering kali menyebut kepemimpinan sebagai motor penggerak organisasi.

Seorang ahli kepemimpinan bernama Gary Yukl menegaskan bahwa selama ini kepemimpinan telah menjadi isu yang sangat menarik untuk dibahas dan diteliti oleh banyak ahli. Daya tarik kepemimpinan sebagai subjek penelitian telah banyak melahirkan pelbagai konsep kepemimpinan dan arti pentingnya kepemimpinan itu sendiri dalam sejarah kehidupan umat manusia, sehingga tidaklah mengherankan jika dapat dikatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan dinamis dalam berbagai bidang kehidupan umat manusia di muka bumi ini.

Secara sederhana, kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses memengaruhi dari pemimpin dan pengikut untuk mencapai tujuan organisasi melalui perubahan.

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.

Kepemimpinan diumpamakan seperti jantung manusia dan sistem sirkulasi yang menentukan hidup manusia. Sedangkan sistem organisasi terdiri dari tujuh unsur, yakni struktur, kepemimpinan, budaya organisasi, praktik manajerial, misi dan strategi, kebijakan struktur, serta iklim kerja.

Kepemimpinan memegang peranan sentral 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 mencapai cita-citanya.

Di dalam kepemimpinan, ada beberapa teori yang bisa digunakan untuk menjelaskan, menyederhanakan, dan mengidentifikasi, serta memberikan pengertian mengenai hal-hal yang sebenarnya dianggap penting bagi organisasi.

Berdasarkan perkembangan teori kepemimpinan dari tahun 1920 sampai tahun 2000-an, menurut beberapa ahli kepemimpinan seperti Robinson & Coutler (2009); Yukl (2010); Covey (2010); Lussier & Achua (2010) teori kepemimpinan terbagi atas lima teori besar. **Pertama.** *Teori Kepemimpinan Sifat.* Pendekatan teori ini berusaha menjelaskan secara khusus karakteristik yang diperhitungkan bagi efektivitas kepemimpinan, atau dengan kata lain pendekatan ini memusatkan perhatian pada masing-masing pemimpin dan mencoba untuk mengetahui ciri-ciri (sifat-sifat) yang dimiliki pemimpin hebat. Berdasarkan teori ini, daftar sifat digunakan sebagai prasyarat untuk mengusulkan para calon untuk menduduki posisi kepemimpinan. Kandidat yang bisa diberi kesempatan menduduki posisi kepemimpinan adalah orang yang memiliki semua sifat yang diidentifikasi. Kesuksesan pemimpin disebabkan oleh kemampuan luar biasa, seperti memiliki energi yang tidak kenal lelah, instuisi kepemimpinan, pandangan masa depan, dan kekuatan untuk membujuk yang tidak dapat ditolak.

Kedua. *Teori Kepemimpinan Perilaku.* Teori ini berusaha untuk menjelaskan secara langsung gaya yang digunakan oleh kepemimpinan efektif, atau mengartikan secara alami pekerjaan mereka. Pendekatan perilaku diawali pada tahun 1950-an setelah para peneliti tidak puas dengan pendekatan sifat dan mulai memberikan perhatian yang lebih mendalam terhadap apa yang sebenarnya dilakukan oleh manajer dalam pekerjaannya. Penelitian perilaku kemudian terbagi dalam dua subkategori. Pertama-tama peneliti menguji bagaimana manajer menggunakan waktunya dan pola aktivitas, tanggung jawab dan fungsi spesifik dari pekerjaan manajerial. Subkategori lainnya dari pendekatan perilaku adalah perhatian utama dalam mengidentifikasi perilaku kepemimpinan yang efektif.

Ketiga. *Teori Kepemimpinan Kekuatan-Pengaruh.* Teori ini berusaha menjelaskan efektivitas kepemimpinan berdasarkan jumlah dan jenis kekuatan yang dimiliki oleh pemimpin dan bagaimana kekuatan itu digunakan. Kekuatan ditinjau sebagai sesuatu yang penting bukan hanya untuk memengaruhi bawahan tetapi juga memengaruhi rekan kerja, atasan, orang yang berada di luar organisasi, seperti klien dan pemasok. Dalam pendekatan teori ini percaya bahwa kepemimpinan adalah proses persuasi atau pemberian contoh yang dilakukan oleh seseorang (atau sebuah tim

kepemimpinan) terhadap satu kelompok orang untuk mengejar tujuan-tujuan yang dimiliki oleh pemimpin atau dimiliki bersama oleh pemimpin dan para pengikutnya. Dia menunjukkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah peran yang harus ada dan dengan demikian, para pemimpin memainkan sebuah peran yang integral dalam sistem di mana mereka berada.

Keempat. *Teori Kepemimpinan Kontingensi atau Situasional.* Teori ini menekankan pentingnya faktor kontekstual yang memengaruhi proses kepemimpinan. Variabel situasional yang penting adalah karakteristik pengikut, sifat pekerjaan yang dilakukan oleh unit pemimpin, jenis organisasi, dan sifat lingkungan eksternal. Pendekatan ini mempunyai dua subkategori utama. Salah satu lini peneliti berusaha mengungkap seberapa jauh proses kepemimpinan itu sama atau unik antar berbagai jenis organisasi, level manajemen, dan budaya. Subkategori lain penelitian situasional berusaha mengidentifikasi aspek situasi yang “melunakkan” hubungan atribut pemimpin (seperti ciri, keterampilan, perilaku) dengan efektivitas kepemimpinan.

Kelima. *Teori Kepemimpinan Integratif.* Teori ini berusaha untuk menggabungkan teori ciri/sifat, perilaku, proses pengaruh, dan situasional serta memberikan perspektif yang lebih integratif guna menjelaskan kesuksesan, pengaruh hubungan pemimpin dengan pengikut dari teori sebelumnya (Robbins dan Coutler, 2012). Pendekatan ini mulai muncul pada pertengahan sampai akhir tahun 1970-an, untuk mencoba teori-teori yang ada secara bersamaan, atau teori neo-karismatik. Contoh teori kepemimpinan integratif adalah sebagai berikut:

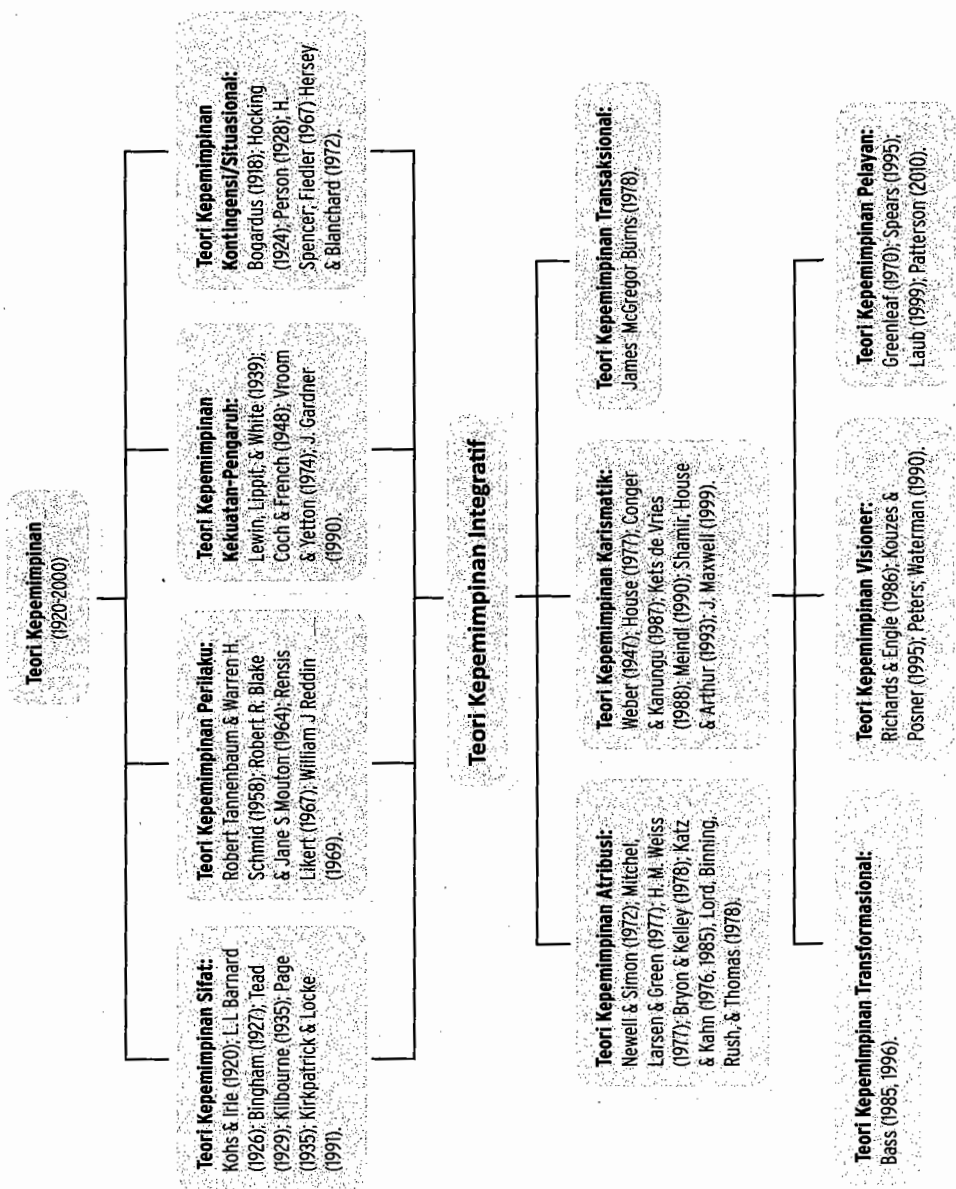
- a. *Teori Kepemimpinan Atribusi:* Menurut teori ini, kepemimpinan adalah realitas yang dibentuk oleh interaksi sosial. Mitchell, et.al., (1977), mengatakan: “Atribusi kepemimpinan oleh para pengamat dan anggota kelompok mengalami bias berdasarkan realitas sosial masing-masing individu”. Lebih jauh lagi, variabel-variabel individual, proses, struktural, dan lingkungan adalah fenomena penyebab yang semuanya memegang peranan dalam berbagai pembahasan kepemimpinan. Jadi, sulit sekali membuat garis-garis batas yang tegas antara sebab dan akibat di antara variabel-variabel ini.

- b. *Teori Kepemimpinan Karismatik*: Teori ini menganggap bahwa para pemimpin memiliki kualitas-kualitas yang unggul dalam pandangan para pengikut mereka. Pengaruh dari seorang pemimpin bukan didasarkan pada kekuasaan atau tradisi tetapi pada persepsi yang ada pada para pengikutnya. Penjelasan-penjelasan dari kepemimpinan karismatis meliputi atribusi, pengamatan obyektif, teori konsep diri, psikoanalitis, dan penularan sosial. Teori ini ditulis oleh Weber (1947), House (1977), dan Meindl (1990).
- c. *Teori Kepemimpinan Transaksional*: Teori kepemimpinan ini menekankan transaksi atau pertukaran yang berlangsung antarpemimpin, kolega, dan pengikut. Pertukaran ini berdasarkan atas diskusi pemimpin dengan pengikutnya yang dikehendaki dan secara spesifik dikondisikan dan imbalan akan mereka diterima jika mereka memenuhi syarat. Penulis teori ini adalah James McGregor Burns (1978).
- d. *Teori Kepemimpinan Transformasional*: Teori ini dibangun oleh Bass (1985) atas gagasan awal Burns (1978). Kepemimpinan transformasional mengembangkan inspirasi pengikutnya untuk komit kepada pembagian visi dan tujuan unit atau organisasi, menantang mereka untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, dan pemimpin *transformational* mengembangkan kapasitas pengikut melalui pelatihan, mentoring, dan memperlengkapinya melalui pemberian tantangan dan dukungan. *Transformational leadership* mempunyai banyak kesamaan dengan kepemimpinan karismatik, tetapi karisma hanya bagian dari *transformational leadership*. Penulis teori ini adalah Bass (1985, 1996).
- e. *Teori Kepemimpinan Visioner*. Dalam teori ini pemimpin “memantikkan” api semangat para pengikutnya dan bertindak sebagai sebuah kompas untuk memandu arah yang diambil para pengikut. Mereka mendefinisikan kepemimpinan sebagai “seni untuk menggerakkan orang lain agar bersedia berjuang untuk tujuan bersama.” Penekanannya terletak pada keinginan para pengikut untuk berkontribusi dan kemampuan pemimpin untuk memotivasi orang lain agar bertindak. Para pemimpin memberikan respons terhadap para pelanggan, menciptakan visi, memompa energi

para karyawan, dan berjuang di tengah lingkungan “kacau” yang berpacu dengan cepat. Kepemimpinan berarti mengartikulasikan visi, mewujudkan nilai-nilai, dan menciptakan lingkungan yang sesuai untuk mencapai berbagai hal. Penulis teori ini di antaranya Richards dan Egale (1986) serta Kouzes dan Posner (1995).

- f. *Teori Kepemimpinan Pelayan*. Teori kepemimpinan ini diperkenalkan pertama kali oleh Robert K. Greenleaf (1970). Teori ini merupakan gaya kepemimpinan yang melayani para pengikut atau bawahannya. Kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja. Konsep kepemimpinan ini adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. Ia memandang kepemimpinan bukan sebagai posisi atau status, tetapi sebagai kesempatan untuk melayani guna mengembangkan orang lain dengan sepenuhnya. Secara teoretis, kepemimpinan ini mampu menciptakan motivasi dan kinerja yang optimal kepada para pengikut. Teori ini kemudian dikembangkan oleh beberapa ahli lainnya seperti Spears (1995), Laub (1999), Patterson (2010).

Dinamika perkembangan studi kelima pendekatan teori kepemimpinan tersebut dapat dipetakan pada halaman berikut ini:



Gambar 6 Peta Studi tentang Teori Kepemimpinan

Setiap pemimpin yang hidup pada saat ini atau yang pernah hidup di masa lalu pasti memiliki karakteristik kepemimpinan yang berbeda-beda dengan pemimpin lainnya. Perbedaan karakteristik ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal pemimpin seperti kepribadian, genetik, latar belakang sosial, budaya, politik di mana pemimpin itu hidup dan bertumbuh.

Kenyataan ini dapat dilihat dari pola kepemimpinan Daniel Alexander dalam memimpin dan mengelola Yayasan Pesat Papua selama dua puluh lima tahun maupun dalam memimpin orang-orang yang berada di luar yayasan, di mana sebagian besar dari mereka kini telah menjadi pengikutnya. Sebagai pendiri dan pemimpin tertinggi Yayasan Pesat Papua, Daniel Alexander memiliki karakteristik yang khas, di mana hal tersebut bisa saja terjadi oleh karena beberapa faktor, seperti kepribadian dan latar belakang sosial dan budaya di mana ia hidup dan bertumbuh.

Berdasarkan pengamatan penulis ada beberapa sifat, perilaku, proses pengaruh yang dominan terlihat dan sangat



dirasakan oleh para pengikut ketika Daniel Alexander memimpin dan mengelola organisasi yayasan sehingga dapat beroperasi secara efektif, efisien, dan berkelanjutan. Beberapa sifat, perilaku, proses pengaruh yang sangat dominan tersebut, yakni kasih agape, pemberdayaan, memiliki visi, kerendahan hati, rasa percaya, mendengarkan, empati, menyembuhkan, kesadaran diri, persuasif, konseptualisasi, kemampuan melayani, dan membangun komunitas. Ketiga belas karakteristik tersebut menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan Daniel Alexander identik dengan konsep dan teori kepemimpinan pelayan (*servant leadership*).

Kepemimpinan pelayan merupakan teori mutakhir dari perkembangan teori kepemimpinan yang muncul di era modern sekarang ini. Tetapi sesungguhnya kepemimpinan pelayan lebih dari sekadar sebuah teori, kepemimpinan pelayan dapat dikatakan sebagai sebuah paradigma baru yang amat berbeda dari teori-teori kepemimpinan sebelumnya.

Salah satu pakar kepemimpinan yang terkenal bernama Ken Blanchard mengatakan: "Kepemimpinan pelayan adalah semuanya mengenai membuat tujuan-tujuan menjadi jelas dan menggulung lengan baju Anda dan melakukan apa saja (yang baik) untuk menolong orang-orang agar menang. Dalam situasi ini, mereka tidak bekerja untuk Anda, Anda yang bekerja untuk mereka."

Sedangkan menurut Greenleaf, kepemimpinan pelayan diartikan sebagai suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suara hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. Perbedaan manifestasi dalam pelayanan yang diberikan, pertama adalah memastikan bahwa kebutuhan pihak lain dapat dipenuhi, yaitu menjadikan mereka sebagai orang-orang yang lebih dewasa, sehat, bebas, dan otonom, yang pada akhirnya dapat menjadi pemimpin pelayan berikutnya.

Konsep kepemimpinan pelayan lebih menekankan pada pentingnya menghargai manusia sebagai makhluk ciptaan Tuhan, sehingga pemimpin menganggap bahwa pemberdayaan dan pengembangan pengikut adalah mandat yang harus dipenuhinya. Karenanya, tujuan utama dari seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan pihak lain,

yang secara optimal seharusnya menjadi motivasi utama kepemimpinan. Pemimpin pelayan akan mengembangkan setiap individu di sekitarnya, membantu individu agar berhasil dalam kehidupan dan juga dalam pekerjaan.

Hal tersebut ditegaskan pula oleh Richard Blackaby yang menyatakan pemimpin pelayan terutama melakukan dua hal, yakni *pertama*, mereka meningkatkan kehidupan orang-orang mereka. Orang yang lalim memanfaatkan orang-orang mereka dan menguras vitalitas mereka. Pemimpin pelayan menginspirasi, memampukan, dan memberkati mereka yang bekerja dengannya. *Kedua*, pemimpin pelayan mengembangkan organisasi yang tidak hanya mencapai misi mereka tetapi bermanfaat bagi mereka yang berpartisipasi di dalamnya, baik itu karyawan, pemegang saham, maupun pelanggan.

Konsep kepemimpinan pelayan 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, 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, 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 Liden, et.al., 2008; Scheinader dan George, 2011; Dierendonck, 2011; Choudhary, et.al., 2013; dan Bush, 2017, ternyata kepemimpinan pelayan 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 pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, serta dapat meningkatkan pembelajaran organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Spears percaya bahwa saat ini kepemimpinan pelayan telah memberikan pengaruh yang substansial dalam berbagai area spesifik dari pengembangan organisasi, yakni:

- Kepemimpinan pelayan telah menjadi sebuah filosofi institusi dan model untuk memimpin dan berorganisasi.
- Kepemimpinan pelayan telah menjadi pondasi etikal dan teori untuk berbagai jenjang pelatihan dan pendidikan.
- Kepemimpinan pelayan telah mengubah fokus berbagai komunikasi organisasi secara positif.
- Kepemimpinan pelayan telah berpengaruh pada pengembangan *experiential education*.
- Kepemimpinan pelayan telah dipakai secara luas sebagai konsep dasar untuk pelatihan kepemimpinan dan manajerial.
- Kepemimpinan pelayan telah banyak dipakai berbagai organisasi untuk menstimulasi pengembangan personalitas pimpinan puncak perusahaan.
- Kepemimpinan pelayan telah diterima secara baik di antara berbagai kelompok multikultural, termasuk golongan minoritas dan wanita.

Ada beberapa karakteristik utama yang melekat di dalam diri seorang pemimpin pelayanan. Ini dapat dilihat dari pernyataan beberapa ahli seperti Spears (1995); Laub (1999), dan Patterson (2003). Spears menyatakan ada sepuluh karakteristik utama seorang pemimpin pelayan, yakni (1) mendengarkan; (2) empati; (3) menyembuhkan; (4) kesadaran diri; (5) persuasif; (6) konseptualisasi; (7) kemampuan untuk melihat masa depan; (8) kemampuan melayani; (9) komitmen pada pertumbuhan individu; dan (10) membangun komunitas.

Sedangkan Laub mengatakan ada enam hal penting yang merupakan konstruksi utama dalam kepemimpinan pelayan yang perlu diperhatikan, yaitu (1) menghargai orang lain; (2) mengembangkan orang lain; (3) membangun komunitas; (4) memperlihatkan autentisitas; (5) memberikan kepemimpinan; (6) pendistribusian kekuasaan serta status kepemimpinan. Kemudian Patterson mengemukakan tujuh karakteristik dalam kepemimpinan pelayan, yaitu (1) kasih agape; (2) kerendahan

hati; (3) mengutamakan orang lain (4) memiliki visi; (5) rasa percaya; (6) memberdayakan pihak lain; dan (7) melayani.

Dengan berlandaskan konsep dan beberapa karakteristik tersebut, maka pada bab-bab selanjutnya penulis akan berupaya mengeksplorasi secara mendalam agar para pembaca mendapatkan pengertian dan pemahaman secara detail tentang kepemimpinan pelayan Daniel Alexander dalam memimpin dan mengelola Yayasan Pesat Papua selama dua puluh lima tahun, serta bagaimana ia mengarahkan dan memberdayakan para pengikutnya maupun orang-orang lain yang ia jumpai di dalam hidupnya.

Kasih merupakan unsur penting dalam kehidupan manusia. Manusia secara individu maupun kelompok tidak dapat hidup dan bertumbuh secara normal tanpa kasih. Melalui kasih tercipta keharmonisan, kedamaian serta hubungan sosial yang baik antara satu sama lain.

Ada empat jenis kasih dalam kehidupan manusia di dunia ini. *Pertama*, kasih *eros* adalah kasih yang menggambarkan kepada lawan jenis. *Kedua*, kasih *philia* ialah kasih yang muncul karena adanya suatu hubungan saudara atau sahabat. *Ketiga*, kasih *storge* adalah kasih karena ikatan darah, seperti kasih orangtua kepada anak atau sebaliknya. *Keempat*, kasih *agape* adalah kasih yang tertinggi, kasih yang tak bersyarat dan rela berkorban bagi objek yang dikasihinya, seperti kasih Tuhan kepada manusia.⁵

Dalam kehidupan organisasi, kasih agape dapat menjadi landasan hubungan pemimpin dan pengikut. Menurut Dennis dan Bocarnea, kasih agape dapat dimaknai sebagai mengasihi dalam arti sosial atau moral. Jenis kasih ini mendorong pemimpin

⁵ Istilah *eros*, *philia*, *storge*, dan *agape* ini berasal dari bahasa Latin (Yunani).



untuk menganggap setiap pengikut tidak hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi sebagai orang pelengkap antara kebutuhan dan keinginan. Lebih lanjut menurutnya; “lakukan kepada orang lain seperti yang Anda inginkan kepada orang tersebut lakukan kepadamu terapkan untuk semua.” *Servant leadership* (kepemimpinan pelayan) benar-benar peduli untuk orang lain dan tertarik dalam kehidupan pengikutnya.

Melalui kasih agape pemimpin pelayan berusaha untuk memberdayakan pengikut sehingga dapat lebih berkembang dan bertumbuh menjadi orang yang lebih baik di masa depan. Pemimpin pelayan siap untuk menjadi seseorang mentor, guru, bahkan pembimbing pribadi demi kemajuan pengikutnya. Pengembangan diri orang lain merupakan prioritas tertinggi yang diemban oleh pemimpin pelayan. Oleh sebab itu, kepemimpinan harus diperintah oleh kasih agape dan seluruh tugas dan pekerjaan organisasi harus dipraktikkan dalam kasih agape.

Selanjutnya, pemimpin pelayan adalah orang yang tulus. Ia tidak meminta pamrih atas apa yang telah dikerjakannya. Ia sangat senang dan bahagia jika melihat orang-orang yang berada di sekitarnya dapat berkembang menjadi menjadi seorang pemimpin pelayan yang baru dalam institusi atau komunitasnya. Jika kebahagiaan ini tidak ada kaitannya dengan imbalan maupun pamrih. Jika apa yang telah dikerjakan memberikan hasil, pemimpin akan menganggap bahwa itu adalah berkat dari Tuhan, dan bukan karena usahanya. Kasih agape yang diberikan tidak memandang bulu. Setiap orang yang membutuhkan pertolongan, terlepas dari perbedaan-perbedaan yang ada, dibantu semampu yang dapat diberikannya.

Dalam kepemimpinan Daniel Alexander, karakteristik kasih agape telah menjadi komponen yang paling mendasar dan menonjol dalam memimpin dan mengelola organisasi, dan ketika berhubungan dengan para pengikutnya maupun dengan orang-orang yang berada di luar organisasi yang ia pimpin. Menurutya, aura seorang pemimpin yang berkarakteristik kasih agape ini akan sangat mudah dikenali dan dirasakan langsung oleh para pengikutnya sehingga membuat mereka merasa senang berinteraksi dan bekerja sama dengannya. Karena itu, kasih agape tidak dapat dipraktikkan secara berpura-pura ataupun penuh dengan kemunafikan, tetapi harus dilakukan melalui hati dan pikiran yang tulus.

Kalimat yang benar pada halaman 27...

Lawan dari kasih agape adalah ketakutan. Sebuah organisasi yang diliputi dengan ketakutan sudah pasti pengikutnya tidak akan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Yang terjadi adalah para pengikutnya mengalami stress berat, ketidakbahagiaan, kesehatan yang buruk, dan keluarga yang disfungsi. Tetapi pemimpin pelayan akan berusaha mengeluarkan rasa takut dari organisasi mereka.

Selama 25 tahun ini, Daniel sebagai pendiri dan pemimpin tertinggi Yayasan Pesat Papua telah memperlakukan semua pengikutnya dengan kasih sayang dan ketulusan sehingga mereka merasa aman dan nyaman dalam melakukan tugas dan pekerjaan organisasi sehari-hari. Baginya fungsi dan peran para pengikut sangat penting dan krusial untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa mereka maka tujuan organisasi tidak akan mungkin bisa tercapai. Oleh sebab itu, peran aktif para pengikut untuk membantu dan mendukung pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi menjadi suatu keniscayaan.

Namun menurut pandangan Daniel, lebih dari itu sesungguhnya para pengikut dapat pula melengkapi pemenuhan kebutuhan dan keinginan pemimpin sebagai seorang manusia, seperti misalnya; kebutuhan akan sebuah hubungan pertemanan, persahabatan, dan kekeluargaan sehingga keberadaan dan peran para pengikut bukan hanya sekedar alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Nah, atas dasar pemikiran tersebut maka Daniel selalu memperlakukan semua pengikutnya dengan penuh rasa kasih sayang dan kepedulian yang tinggi, karena dari perlakuan yang ia berikan, ia pun akan mendapatkan perlakuan yang sama dari para pengikutnya ataupun orang-orang yang berada di sekitarnya.

Kondisi ini amat berbeda dengan perlakuan pemimpin tradisional, yang berpikir bahwa para staf bekerja untuknya. Dialah sang bos dan mereka adalah abadinya, yang dapat diangkat dan dipecat menurut kebutuhan organisasi—pegawai adalah salah satu faktor produksi. Hubungan antara organisasi dan pegawai ini seperti jual-beli, seperti hubungan pemasok dan pelanggan. Beli murah, jual mahal.

Bila ada beberapa pengikutnya telah berbuat kesalahan, tetapi Daniel tetap menerima mereka sebagai orang-orang yang tidak pernah berbuat salah. Ia selalu memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk memperbaiki setiap kesalahan yang pernah dilakukan, bahkan ia menganggap kesalahan itu sebagai sesuatu yang wajar dalam hidup ini, yang tidak bisa dihindarkan oleh setiap orang.

Dalam konteks ini Daniel dengan tegas mengatakan: "Pada prinsipnya kita sebagai pemimpin memang tidak boleh mengizinkan orang-orang untuk berbuat kesalahan, tetapi memberi kesempatan kepada mereka untuk bisa berbuat kesalahan itu sesuatu yang berbeda. Dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bisa berbuat kesalahan berarti kita sebagai pemimpin memberikan ruang bagi mereka untuk terus belajar memperbaiki kinerjanya."

Daniel mempraktikkan kasih agape ini secara universal terhadap semua orang, tidak hanya terbatas pada individu dan kelompok berdasarkan agama, suku, ras, dan golongan tertentu. Karena menurut pandangannya, kasih agape tidak boleh kita terapkan hanya pada satu orang atau kelompok tertentu saja, tetapi harus diterapkan juga kepada semua orang dan kelompok yang ada di masyarakat sebab kasih agape dibutuhkan oleh semua orang.

Mereka yang dulunya memandang hidup dan masa depannya suram, namun melalui kasih agape yang ia berikan, hidup mereka dapat dipulihkan dan diberdayakan hingga mereka memiliki masa depan yang cerah. Untuk hal ini kemudian Daniel menegaskan; "Inilah yang seharusnya dilakukan oleh setiap pemimpin membagikan kasih agape kepada orang-orang yang ada di sekitarnya tanpa perlu memandang apa dan bagaimana latar belakang yang dimilikinya supaya semakin banyak orang yang dapat dipulihkan dan diberdayakan hidupnya."

Lawan dari kasih agape adalah ketakutan. Sebuah organisasi yang diliputi dengan ketakutan sudah pasti pengikutnya tidak akan mampu bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Yang terjadi adalah para pengikutnya mengalami stres berat, ketidakbahagiaan, kesehatan yang buruk, dan keluarga yang disfungsi. Tetapi pemimpin pelayanan akan berusaha mengeluarkan rasa takut dari organisasi mereka.

Selama 25 tahun ini, Daniel sebagai pendiri dan pemimpin tertinggi Yayasan Pesat Papua telah memperlakukan semua pengikutnya dengan kasih sayang dan ketulusan sehingga apabila ada beberapa pengikutnya telah berbuat kesalahan, Daniel tetap menerima mereka sebagai orang-orang yang tidak pernah berbuat salah. Ia selalu memberikan kesempatan kepada pengikutnya untuk memperbaiki setiap kesalahan yang pernah dilakukan, bahkan ia menganggap kesalahan itu sebagai sesuatu yang wajar dalam hidup ini, yang tidak bisa dihindarkan oleh setiap orang.

Dalam konteks ini Daniel dengan tegas mengatakan: “Pada prinsipnya kita sebagai pemimpin memang tidak boleh mengizinkan orang-orang untuk berbuat kesalahan, tetapi memberi kesempatan kepada mereka untuk bisa berbuat kesalahan itu sesuatu yang berbeda. Dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk bisa berbuat kesalahan berarti kita sebagai pemimpin memberikan ruang bagi mereka untuk terus belajar memperbaiki kinerjanya.”

Daniel mempraktikkan kasih agape ini secara universal terhadap semua orang, tidak hanya terbatas pada individu dan kelompok berdasarkan agama, suku, ras, dan golongan tertentu. Karena menurut pandangannya, kasih agape tidak boleh kita terapkan hanya pada satu orang atau kelompok tertentu saja, tetapi harus diterapkan juga kepada semua orang dan kelompok yang ada di masyarakat sebab kasih agape dibutuhkan oleh semua orang.

Mereka yang dulunya memandang hidup dan masa depannya suram, namun melalui kasih agape yang ia berikan, hidup mereka dapat dipulihkan dan diberdayakan hingga mereka memiliki masa depan yang cerah. Untuk hal ini kemudian Daniel menegaskan: “Inilah yang seharusnya dilakukan oleh setiap pemimpin membagikan kasih agape kepada orang-orang yang ada di sekitarnya tanpa perlu memandang apa dan bagaimana latar belakang yang dimilikinya supaya semakin banyak orang yang dapat dipulihkan dan diberdayakan hidupnya.”

Setiap orang yang bertemu dengan Daniel, dan ternyata mereka membutuhkan pertolongan, ia tidak akan segan-segan menolong semampunya melalui apa saja yang ia miliki agar setiap orang yang ia temukan dapat bertumbuh dan berkembang secara optimal.

Ini terbukti dari para pengikut Daniel Alexander yang ada sekarang ini, jika diidentifikasi satu persatu ternyata mereka berasal dari berbagai macam latar belakang suku, agama, ras dan golongan yang ada di Indonesia.

Pemahaman seperti ini Daniel temukan dan pelajari di dalam Alkitab, yang selama ini menjadi referensi utama konsep dan praktik kepemimpinannya. Sejak ia muda Alkitab telah menjadi sumber literasi ilmu pengetahuan dan keahlian untuk bidang apa saja yang ia lakukan, termasuk pada bidang kepemimpinan. Dan ia sangat meyakini bahwa inti pengajaran dan perintah di Alkitab adalah tentang *kasih agape*.

Karena itu menurut pendapatnya: “Alkitab sebenarnya bisa dijadikan sebagai sumber literasi dan bahan kajian ilmu pengetahuan dan keahlian secara universal bagi semua umat manusia. Jadi, bukan hanya kita gunakan untuk golongan atau kelompok tertentu saja, melainkan untuk semua golongan dan kelompok yang ada di masyarakat umum.”

Realita seperti ini dapat ditemukan secara jelas pada perusahaan bisnis yang dipimpin dan dikelola oleh Jack Ma. Ia sebagai pendiri sekaligus *Executive Chairman* Alibaba, serta sebagai salah satu pengusaha sukses, terkenal dan terkaya di Asia menyatakan bahwa rahasia keberhasilan perusahaannya adalah karena ia berpegang teguh dan mempraktikkan secara sungguh-sungguh kecerdasan kasih (*love quotient*). Selain dua kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan intelektual (*intelligence quotient*) dan kecerdasan emosional (*emotional quotient*).

Melalui kecerdasan kasih ini, Jack Ma menggerakkan seluruh usaha yang dijalankan dengan perasaan kasih, menunjukkan etos kerja yang baik, mendahulukan kebutuhan orang lain, dan memberikan pelayanan secara tulus. Selanjutnya, ia juga menjelaskan kecerdasan kasih menekankan pada aspek kepedulian dan empati, serta kemampuan menyayangi sesuatu yang tidak akan pernah bisa digantikan oleh mesin. Mesin tidak memiliki hati, jiwa, dan keyakinan, sementara manusia memiliki itu semua. Melalui kecerdasan kasih, kita bisa mengukur kapasitas orang untuk mendekati

dan bersikap baik kepada orang lain, seolah-olah orang lain itu adalah keluarganya.

Pola kepemimpinan bercirikan kasih agape yang selama ini Daniel lakukan merupakan manifestasi dari kasih Tuhan kepada anak-anak-Nya. Ia ingin segala kasih dan pengorbanan yang telah Tuhan berikan kepadanya dapat ia bagikan pula kepada setiap pengikutnya, bahkan kepada semua orang yang ia jumpai supaya kehidupan mereka dapat mengalami transformasi dan kemajuan.

Daniel benar-benar peduli dan tertarik dengan kehidupan pengikutnya bahkan orang-orang yang berada di luar pengikutnya. Ia berusaha mencari tahu dan menemukan harta yang terpendam atau potensi yang ada di dalam diri setiap pengikutnya. Ia sadar bahwa setiap orang yang dilahirkan ke dunia ini pasti diberikan potensi yang luar biasa oleh Tuhan.

Ketika ia menemukan potensi yang dimiliki dalam diri setiap pengikutnya ia dengan sabar dan penuh tanggung jawab selayaknya seorang ayah, mentor, dan guru mengarahkan dan membimbing pengikutnya untuk bisa berkembang sampai mereka dapat mewujudkan cita-citanya.

Salah satu cara yang selama ini dominan dilakukan adalah dengan memberikan kesempatan dan dukungan finansial secara penuh kepada para pengikutnya untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan. Pendidikan yang ia berikan tidak hanya sebatas pada tingkat S1 (sarjana), tetapi juga ke tingkat S2 (magister)/spesialis, bahkan sampai ke tingkat S3 (dokter). Berbagai jenis pelatihan juga ia berikan kepada pengikutnya sesuai dengan potensi dan talenta yang dimilikinya, seperti pelatihan di bidang niaga, perbengkelan, komputer, menjahit, memasak, manajemen dan kepemimpinan, pengajaran, dan sebagainya.

Sampai tahun 2019 Daniel Alexander sudah menghasilkan 494 sarjana, 57 magister, 2 spesialis di bidang kedokteran anak dan onkologi, dan 6 dokter yang ahli pada bidangnya masing-masing.⁶ Sekarang mereka semua telah bekerja dan mengabdikan diri melayani masyarakat melalui

⁶ Sarjana, magister, spesialis, dan dokter yang dihasilkan berasal dari berbagai macam disiplin ilmu, seperti ilmu kedokteran, ilmu ekonomi, ilmu pendidikan, ilmu hukum, ilmu administrasi publik, ilmu komputer, ilmu komunikasi, ilmu pemerintahan, ilmu manajemen, ilmu pertambangan, dan seterusnya. Hal ini dilakukan supaya mereka bisa memberikan dampak secara langsung dan luas bagi kehidupan masyarakat di negeri ini.

ilmu pengetahuan dan keahlian yang mereka miliki. Hal ini diungkapkan oleh Daniel sebagai berikut:

“Saya habis-habisan membiayai dan memfasilitasi orang-orang yang saya pimpin maupun orang-orang yang bertemu dengan saya yang membutuhkan pertolongan untuk dikuliahkan. Saya akan membantu meningkatkan pendidikan dan keterampilan mereka dengan apa yang saya miliki, karena saya berkesimpulan kualitas sumber daya manusia merupakan bagian yang teramat penting dalam hidup ini, apalagi dalam sebuah organisasi, yang pastinya akan menentukan maju dan mundurnya organisasi tersebut.”

Untuk melakukan hal tersebut, tentunya tidak sedikit uang dan fasilitas yang harus ia keluarkan. Namun ia tidak menganggapnya itu sebagai suatu beban yang berat, karena ia sudah merasa cukup dengan semua yang sudah ia terima di dalam hidup ini.

Kemudian menurutnya, semua uang dan fasilitas yang ia miliki bukanlah berasal dari usahanya sendiri, tetapi berasal dari Tuhan, yang dititipkan kepadanya untuk ia kelola dan salurkan kepada orang-orang yang membutuhkan.

Daniel sangat yakin dan percaya ketika ia dapat mengelola dan menyalurkan secara baik dan bertanggung jawab terhadap semua uang dan fasilitas yang dipercayai kepadanya, maka Tuhan akan semakin banyak menitipkan uang dan fasilitas kepadanya. Dan ternyata itu terbukti karena sampai hari ini semakin banyak saja orang yang ia kuliahkan.

Padahal jika dihitung secara matematika dunia, gaji dan penghasilan yang ia peroleh sebulannya tidak akan mampu mencukupi seluruh biaya perkuliahan yang harus ia tanggung. Namun dengan rasa cukup atas segala karunia dan rezeki yang Tuhan berikan, serta adanya motivasi yang kuat dalam dirinya untuk mengembangkan kapasitas orang-orang yang ia jumpai, maka keadaan tersebut tidaklah menjadi penghalang baginya untuk menguliahkan mereka. Ia juga tidak pernah sama sekali menuntut balas jasa kepada setiap orang yang pernah ditolongnya.

Yang penting bagi Daniel ketika orang-orang yang ia bantu dapat menjadi orang-orang yang terampil, menjadi sarjana, magister/spesialis,

maupun doktor yang sangat kompeten dalam bidangnya masing-masing sehingga mereka dapat berkarya untuk kemajuan masyarakat dan bangsa ini, itu sudah sangat membanggakan dirinya.

Kenyataan ini diungkapkan oleh salah satu pengikut Daniel Alexander yang pernah dikuliahkan dari jenjang pendidikan S2 sampai S3, sebagai berikut:

“Saya pertama kali bertemu dengan Bapak Daniel Alexander di Kota Kupang pada tahun 2000. Pada pertemuan tersebut beliau langsung mengajak saya untuk bekerja dan membantu di organisasi yang ia pimpin serta bekerja sebagai dosen di salah satu kampus swasta yang ada di Nabire Papua. Lalu pada awal tahun 2001 dari Jakarta saya mengajukan surat lamaran kepada beliau, dan seperti pada pertemuan pertama dulu, dengan penuh sukacita dan hati yang terbuka beliau menerima saya untuk bekerja di Nabire. Beberapa minggu kemudian setibanya di sana, saya diberikan tempat tinggal dan fasilitas guna memperlancar pekerjaan yang saya lakukan setiap harinya. Setelah satu tahun saya bekerja, Bapak Daniel melihat ada potensi yang luar biasa dalam diri saya. Oleh sebab itu, beliau langsung menawarkan dan meminta saya untuk kuliah S-2 di Fisipol UGM Yogyakarta. Kemudian setelah saya tamat kuliah S-2 saya pun kembali lagi bekerja di Yayasan Pesat dan beberapa lembaga pendidikan di Kabupaten Nabire. Empat tahun kemudian dengan semangatnya Bapak Daniel Alexander menawarkan dan meminta lagi kepada saya untuk ambil kuliah S-3 di Fisip UI Jakarta supaya hidup dan karier saya bisa lebih optimal lagi. Jujur pada waktu itu saya terkejut, karena menurut saya kuliah S-3 itu biayanya sangat mahal dan proses belajarnya sangatlah sulit, apalagi kuliah di UI. Namun Bapak Daniel tidak pernah merasa bosan dan terus-menerus mendorong dan mengingatkan saya untuk segera berangkat ambil kuliah di UI Jakarta. Dan dengan suara yang tegas beliau berkata kepada saya agar tidak perlu khawatir akan biayanya. Beliau berkata; “Papi memang tidak memiliki gaji yang cukup tiap bulannya untuk menguliahkan kamu S-3, tetapi papi yakin dan percaya kalau Tuhan yang menyuruh papi untuk kuliahkan kamu S-3, Ia pasti bertanggung jawab penuh menyediakan uang dan segala kebutuhan yang kamu perlukan selama kamu kuliah.” Akhirnya hati saya luluh dan taat

juga. Saya kemudian pada tahun 2009 berangkat kuliah S-3 bidang Ilmu Administrasi di UI Jakarta. Saat ini saya sudah menyanggah gelar doktor dan telah bekerja sebagai dosen di dua universitas dan kadang kala diminta sumbangan pemikiran dan pengalamannya oleh pemerintah pusat untuk membangun pendidikan untuk masyarakat pedalaman Papua. Bersama istri saya, kami juga membantu beberapa orang untuk kami kuliahkan dan berdayakan hidupnya. Sungguh saya sangat terpukau, terinspirasi, dan sangat-sangat diberkati dengan pola kepemimpinan yang selama ini beliau lakukan. Kepedulian dan kasih agape yang dimilikinya begitu nyata dan tulus dipraktikkan kepada saya dan juga kepada seluruh pengikutnya. Ia memiliki impian dan gairah yang begitu besar kepada setiap kami agar kami dapat menjadi orang-orang hebat yang dapat memimpin dan menjadi berkat bagi masyarakat sesuai dengan potensi dan talenta yang telah Tuhan karuniakan. Kemudian Bapak Daniel juga tidak pernah menuntut balas atas semua yang telah ia berikan kepada saya dan saudara-saudara lainnya. Ia hanya ingin saya dan kami semua bisa menjadi saluran berkat selanjutnya bagi orang-orang lain yang membutuhkan pertolongan."

Meskipun tingkat pendidikan Daniel hanya tamat SMA, ia tidak ingin melihat para pengikutnya maupun orang-orang yang ia temukan memiliki tingkat pendidikan yang sama seperti dirinya. Daniel sangat rindu setiap pengikutnya dapat mencapai dan mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi darinya supaya mereka bisa menjadi pemimpin yang mumpuni di tengah-tengah kehidupan masyarakat yang semakin penuh tantangan dan kompetitif.

Keadaan ini amat berbeda dengan pemimpin yang berhati kerdil. Pemimpin seperti ini tidak akan pernah ingin para pengikutnya maju dan lebih hebat darinya. Ia ingin selamanya para pengikut menjadi bawahannya. Ia bahkan tidak ingin ada pengikutnya mempunyai kemampuan dan kecerdasan yang selevel dengannya, apalagi melebihi dirinya, karena ia menganggap hal itu sebagai sebuah saingan dan ancaman yang membahayakan kedudukannya. Jenis pemimpin seperti ini biasanya tidak mau berkorban memberdayakan pengikutnya. Ia tidak ingin merugi, tetapi inginnya selalu untung demi kepentingan dirinya sendiri.

Namun sejujurnya, sebagian besar masyarakat kita sudah amat muak

dengan pemimpin yang berhati kerdil ini. Masyarakat sesungguhnya sudah sangat lama merindukan kehadiran pemimpin yang melayani dan memberdayakan kehidupan mereka untuk menjadi lebih maju lagi.

Setiap manusia memiliki potensi dalam dirinya yang dapat dikembangkan, sehingga pemberdayaan diartikan sebagai upaya untuk membangun potensi dengan mendorong, memberikan kepercayaan dan motivasi, serta membangkitkan kesadaran akan potensi yang dimiliki seseorang serta untuk mengembangkannya.

Dalam kepemimpinan pelayan, pemberdayaan dapat diartikan sebagai memercayakan kekuasaan kepada pihak lain dan kemudian menyatakannya. Kepemimpinan pelayan akan mendengarkan dan berempati kepada para pengikutnya, membuat setiap orang merasa signifikan, penting dalam organisasi dan pekerjaannya, serta menekankan pada kerja sama tim, dan menghargai kasih serta persamaan.

Sejak awal, bahkan sebelum Yayasan Pesat Papua didirikan Daniel selalu melibatkan orang-orang yang ada di sekitarnya untuk bekerja sama dengannya sebagai suatu tim. Ia memberikan kepercayaan kepada orang-orang tersebut dengan tugas dan tanggung jawab tertentu, bahkan ketika yayasan



semakin bertumbuh dan berkembang cukup besar, Daniel Alexander sebagai pemimpin tertinggi berupaya menciptakan struktur organisasi yang lebih luas dengan memberikan wewenang, tugas, dan tanggung jawab kepada departemen-departemen dan unit-unit kerja di bawahnya, serta kepada beberapa pengurus cabang yang berlokasi di beberapa kabupaten lain.

Daniel kemudian memercayakan dan menempatkan beberapa pengikutnya yang dinilai tepat untuk mengisi beberapa posisi yang ada dalam struktur. Ia menyadari jika yayasan ini semakin besar maka diperlukan penambahan sumber daya manusia untuk menjalankan wewenang, tugas, dan tanggung jawab yang diberikan supaya beban yang dipikul bisa menjadi ringan dan hasil yang diraih pun bisa optimal.

Ia berharap melalui cara tersebut para pengikutnya dapat mengembangkan karakter dan keahliannya supaya ke depannya mereka semakin terampil dan siap menerima tongkat estafet kepemimpinan yayasan. Daniel memahami bahwa ia dan beberapa pemimpin lainnya tidak akan selamanya mampu menjadi pemimpin di yayasan. Oleh sebab itu, untuk menjaga keberlanjutan hidup yayasan secara sehat, maka sangat perlu dilakukan regenerasi kepemimpinan.

Jika ada beberapa pengikutnya mengalami progres yang cukup pesat dengan kemampuan dan keahliannya, dan ternyata itu sangat dibutuhkan oleh organisasi dan masyarakat lainnya, maka ia dengan senang hati dan tidak akan pernah merasa rugi untuk melepaskannya supaya mereka dapat lebih berkembang secara maksimal sehingga mampu memberikan dampak yang lebih besar dan luas bagi masyarakat banyak.

Sebagai pemimpin tertinggi, Daniel juga berusaha memberikan waktunya untuk mendengarkan segala aspirasi dan curahan hati para pengikutnya. Karena Daniel berpandangan bahwa para pengikutnya adalah orang-orang yang Tuhan kirimkan untuk bekerja sama dengannya di dalam wadah Yayasan Pesat. Tanpa mereka, pastinya ia tidak akan mungkin dapat bekerja dengan optimal.

Cara yang dipakai Daniel untuk mendengarkan para pengikut biasanya melalui pertemuan informal maupun formal, baik secara kelompok maupun individu. Ia sering kali memberikan waktu dan kesempatan kepada

para pengikutnya untuk berbicara dan berdiskusi bersama melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat agak santai supaya mereka bisa lebih terbuka untuk menyampaikan keinginannya, misalnya melalui acara makan bersama, 'ngopi dan nongkrong bareng', dan seterusnya.

Ia mendengarkan segala keinginan mereka dengan saksama dan berupaya memberikan beberapa arahan dan pilihan kepada mereka. Bahkan ketika ia tidak berada di tempat, melalui alat komunikasi yang ada ia sering kali mendengarkan dan berkomunikasi dengan pengikutnya.

Daniel berempati terhadap segala pergumulan yang dialami para pengikutnya sebab ia amat memahami bahwa melayani di tanah Papua tidaklah mudah, karena akan menghadapi persoalan dan tantangan yang amat berat dan kompleks, karena itu Daniel sebagai pemimpin berupaya mendengarkan dan turut merasakan apa yang sedang dialami oleh para pengikutnya dengan saksama.

Ketika ditemukan beberapa pengikutnya mengalami ketakutan dan kegagalan, Daniel Alexander selalu memberikan motivasi dan kepercayaan kembali kepada mereka untuk terus maju dan antusias bekerja dan melayani sesama. Karena menurutnya kegagalan bukanlah akhir dari segalanya, melainkan akses menuju jalan atau cara yang baru.

Kegagalan bisa menjadi faktor yang penting untuk kita mencapai keberhasilan, karena itu ia ingin setiap orang di sekitarnya tidak menyerah atau berhenti bekerja, tetapi tetap memiliki hati yang mau terus belajar guna memperbaiki kegagalan yang pernah dilakukan sebab keberadaan para pengikut sangat dibutuhkan oleh masyarakat asli Papua.

Daniel ingin semua pengikutnya belajar dari para penemu di dunia ini, yakni sebelum mereka akhirnya berhasil menemukan sesuatu yang berguna bagi kehidupan umat manusia, mereka terlebih dahulu harus melewati berbagai kegagalan, tetapi mereka tidak pernah menyerah dan berhenti mencoba. Kemudian Daniel berujar; "Sekarang kita lihat saja beberapa penemu yang terkenal di dunia ini, salah satunya adalah Thomas Alva Edison. Sebelum ia menemukan bola lampu pijar yang sangat bermanfaat bagi kehidupan umat manusia di dunia, ia harus mengalami berbagai

kegagalan dan harus mencoba sampai 999 kali. Baru pada kali ke-1000 dia berhasil.”⁷

Dalam mencapai program-program dan misi yayasan, Daniel juga selalu mengingatkan dan mendorong seluruh pengurus dan staf untuk bekerja sama secara tim. Walaupun mereka berasal dari latar belakang yang sangat berbeda, baik dari segi pengalaman, pendidikan dan keahlian, maupun budaya, ia ingin kesatuan dan kekompakan tim tetap dijaga dan dipelihara dengan baik, sebab itulah yang menjadi salah satu modal untuk mencapai keberhasilan.

Ia sering kali mengamanatkan kepada segenap pengikutnya untuk bekerja sesuai nilai-nilai Alkitab, yang digunakan sebagai landasan moral berorganisasi, seperti saling mengasihi, saling mengampuni, saling merendahkan hati, saling terbuka, saling belajar, dan saling melengkapi satu sama lainnya sesuai dengan talenta dan karunia yang telah Tuhan berikan masing-masing, serta menganggap seluruh pengurus dan staf, serta anggota komunitas sebagai keluarga.

Melalui nilai-nilai tersebut diharapkan dapat membuat seluruh pengikut bekerja secara sungguh-sungguh dan harmonis sehingga mampu membentuk satu kesatuan yang kuat dan utuh dalam menghadapi berbagai macam tantangan dan persoalan yang muncul di tengah-tengah upayanya mencapai visi yayasan.

Selain pertemuan informal yang sering kali dilakukan, Daniel juga melakukan pertemuan formal minimal satu kali setahun dengan para pengurus dan staf guna membuat perencanaan, memonitor berbagai program yang telah dilaksanakan, serta mengevaluasi dan mendiskusikan segala perkembangan yang terjadi di yayasan dalam upayanya mencapai misi yayasan.

Untuk pengambilan keputusan organisasi Daniel berupaya melibatkan seluruh anggota pengurus dan staf lapangan. Cara ini dilakukan dengan tujuan, yakni *pertama*, agar para pengurus dan staf dapat memberikan

⁷ Dalam majalah *Forbes*, 9 Juni 2011 Thomas Alva Edison mengatakan; “*I have not failed 10.000 times. I have not failed once. I have succeeded in proving that those 10.000 ways will not work, I will find the that will work.*” (terjemahannya: “Saya bukan gagal 10.000 kali. Saya tidak gagal satu kali pun. Saya membuktikan bahwa ada 10.000 cara yang keliru. Ketika saya telah mengetahui cara-cara yang keliru, akhirnya saya akan menemukan sebuah cara yang benar.”). Dengan begitu, maka banyaknya paten yang dihasilkan oleh Thomas Alva Edison adalah 2332 paten.

berbagai masukan dan pertimbangan supaya keputusan yang diambil dapat menjawab secara tepat kebutuhan dan persoalan yang ada. *Kedua*, keterlibatan para pengurus dan staf lapangan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dalam mengambil keputusan. Sedangkan harapan lainnya bertujuan untuk meningkatkan rasa memiliki dan tanggung jawab mereka guna mendukung dan mengeksekusi seluruh program yang telah ditetapkan.

Sikap dan tindakan kepemimpinan Daniel tersebut di atas, dapat dikonfirmasi melalui hasil penelitian Michael C. Bush bersama rekan-rekannya yang melakukan riset pada 100 Perusahaan Terbaik yang beroperasi di lebih 50 negara sejak tahun 1998 sampai tahun 2017. Mereka menemukan para pemimpin di seluruh perusahaan ini menumbuhkan pemimpin pelayan yang menciptakan kultur di mana semua orang merasa dipercaya, diberdayakan, didukung, dan diperlakukan secara adil. Di perusahaan-perusahaan ini, pemimpin melepaskan cara-cara otokratis, komando, dan kendali yang mendominasi kultur bisnis pada abad kedua puluh. Berkat peralihan ke arah kepemimpinan pelayan, karyawan dengan pangkat lebih rendah mengalami gairah lebih besar terhadap pekerjaan, berkolaborasi lebih, dan terlibat dalam perilaku inovatif yang mendorong bisnis. Pemimpin pelayan juga menghargai dan mengembangkan talenta setiap orang pada setiap tingkatan organisasi.

Visi dapat diartikan sebagai tujuan ideal yang ingin dicapai organisasi. Visi selalu mengacu pada kondisi masa depan. Oleh karenanya visi dapat menyediakan jembatan dari kondisi sekarang ke arah masa depan organisasi.

Namun dalam teori kepemimpinan pelayan, visi memiliki arti yang berbeda. Visi dalam teori kepemimpinan pelayan adalah sebuah proses diri seorang pemimpin untuk merasakan hal-hal yang tidak diketahui oleh orang lain, serta kemampuan untuk mengetahui kelebihan-kelebihan orang lain secara unik, yang kemudian akan memengaruhi keputusan pemimpin dan membantunya untuk mempertajam rencana-rencana organisasi demi tercapainya visi tersebut. Atau bisa juga dikatakan, pemimpin akan membangun visi organisasi melalui visi-visi personal para pengikutnya secara agregasi.

Visi Yayasan Pesat Papua adalah "*Membangun Manusia Papua Seutuhnya*". Visi ini memiliki arti bahwa membangun manusia Papua tidak hanya sebatas pada fisiknya saja, melainkan juga pada mental, jiwa, roh, pendidikan, dan ekonominya.



Sedangkan misi dan program utama untuk mewujudkan visi tersebut adalah melalui penyelenggaraan sekolah berasrama gratis bagi anak-anak asli pedalaman Papua mulai dari tingkat TK, SD, SMP, SMA/SMK sampai ke tingkat Perguruan Tinggi.

Visi dan misi Yayasan Pesat lahir dari kerisauan hati Daniel sejak lama, yaitu “Mengapa tanah Papua yang begitu kaya raya yang telah dikaruniakan Tuhan dengan sumber daya alam yang berlimpah-limpah,⁸ tetapi tingkat kesejahteraan hidup masyarakatnya sangatlah rendah? Sehingga kualitas hidupnya menjadi paling jauh tertinggal dibandingkan dengan kualitas kehidupan masyarakat di provinsi lainnya.”

Bertolak dari fenomena itulah yang selanjutnya mendorong Daniel dan istrinya, Louise, serta bersama anggota tim, yang terdiri dari Bambang Budianto, Bambang Haryono, Hans Geni, Nico Damaris, Obadja Rawan, dan lainnya datang ke Papua.

Dengan meninggalkan segala kenyamanan dan kemewahan selama beberapa tahun hidup di negara maju Jerman, Daniel akhirnya memutuskan untuk pergi ke Papua. Ia dan tim selama hampir sebelas bulan tinggal dan berinteraksi dengan masyarakat Papua agar dapat mengetahui dan memahami secara langsung kehidupan di sana.

Untuk melengkapi fakta-fakta yang ditemukan di masyarakat, Daniel dan tim juga melakukan pertemuan dan wawancara dengan beberapa tokoh agama, tokoh adat, dan beberapa pejabat pemerintahan supaya Daniel dan tim dapat memahami secara benar dan holistik. Apa sebenarnya yang menjadi pokok permasalahan di sana? Apa sebenarnya yang sangat diperlukan oleh masyarakat asli Papua? Agar mereka dapat terlepas dari rantai kemiskinan dan keteringgalan yang selama berpuluh-puluh tahun membelenggu kehidupan mereka.

Setelah selesai melakukan penelitian lapangan dan melakukan analisis data, maka akhirnya Daniel menyimpulkan bahwa penyebab utama kemiskinan dan keterbelakangan masyarakat pedalaman Papua adalah karena

8 Menurut data Bepedda Provinsi Papua tahun 2009 sumber daya alam Papua saat ini terdapat 2,5 miliar ton kandungan cadangan bahan tambang emas dan tembaga (konsesi Freeport saja), 540 juta meter kubik potensi lestari kayu komersial, dan 9 juta hutan konversi perkebunan skala besar, selain itu Papua memiliki panjang pantai 2000 mil dan luas perairan 228.000 kilometer persegi dan memiliki potensi perikanan 1,3 juta ton per tahun. Untuk pertambangan Freeport laba bersih yang diperoleh tiap tahunnya sangatlah besar dan terus meningkat, misalnya di tahun 2002 Rp1,27 triliun; 2003 Rp1,62 triliun; tahun 2004 meningkat tajam menjadi Rp9,34 triliun.

masih teramat sulitnya akses masyarakat terhadap layanan pendidikan dan masih sangat rendahnya kualitas dan kuantitas pelayanan pendidikan yang diberikan.⁹

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka selanjutnya Daniel Alexander bersama tim yang ada mulai berjuang memberikan pelayanan pendidikan yang terbaik, yakni melalui penyelenggaraan sekolah berasrama secara gratis dari yang dimulai level TK, SD, SMP, SMA/SMK dan sampai ke level Perguruan Tinggi kepada masyarakat asli pedalaman Papua.

Melalui sekolah berasrama ini anak-anak dapat diajar, dididik, dan diawasi perkembangan dan pertumbuhan hidupnya, baik secara fisik, rohani, intelektual, dan karakter agar ke depannya dapat dilahirkan calon-calon pemimpin baru Papua yang sehat, cerdas, berkarakter luhur, dan memiliki roh takut Tuhan.

Daniel berkata: “Kami berharap melalui program pendidikan sekolah berasrama yang kami selenggarakan ini dapat melahirkan generasi pemimpin baru Papua yang siap membangun daerah dan rakyatnya dengan ilmu pengetahuan dan keahlian yang mereka peroleh selama mengikuti pendidikan, sehingga akhirnya masyarakat Papua mampu mengejar ketinggalannya dan memiliki kemampuan yang sejajar dengan masyarakat di provinsi lainnya di Indonesia.”

Sekolah berasrama yang diselenggarakan oleh Yayasan Pesat sementara ini merupakan satu-satunya sekolah berasrama di Papua yang dimulai dari level pendidikan TK. Hal ini perlu dilakukan mengingat betapa penting dan menentukannya perkembangan otak dan kesehatan anak pada usia dini bagi perkembangan dan pertumbuhan hidup mereka sampai pada usia dewasa.

Pada awalnya ketika Daniel dan tim ingin menyelenggarakan pendidikan sekolah berasrama banyak sekali tantangan dan persoalan yang dihadapi, seperti penolakan dari masyarakat Papua, mahalny harga-harga

9 Menurut laporan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Pusat Data dan Statistik Pendidikan Kebudayaan tahun 2017, indikator pendidikan di Papua masih di bawah rata-rata nasional. APM (Angka Partisipasi Murni) PAUD Papua 50,96% sedangkan nasional 72,35%. APM SD Papua 72,30%, nasional 93,73%. APM SMP Papua 42,86%, nasional 76,29%. APM SM Sederajat Papua 33,24%, nasional 61,20%. Angka buta aksara di Papua 28,75%, nasional hanya 2,07%. Dengan angka ini menempatkan Provinsi Papua berada di posisi ke-34 dari 34 provinsi di Indonesia, artinya tingkat partisipasi pendidikan di Provinsi Papua paling rendah di Indonesia.

kebutuhan pokok di pedalaman Papua, sering terjadinya konflik dan perang antarsuku, dan sangat jarang dan mahalnya biaya alat transportasi yang digunakan.

Namun tantangan paling berat yang dihadapi adalah berlakunya hukuman denda berupa uang ratusan juta atau ancaman fisik yang akan dikenakan kepada pengurus yayasan bila ada anak-anak Papua yang mengalami kecelakaan, sakit, bahkan meninggal selama mengikuti pendidikan di sekolah maupun di asrama.

Daniel dan tim pun harus bekerja keras melakukan pendekatan secara langsung dengan mendatangi rumah-rumah penduduk untuk menyadarkan dan membujuk para orangtua agar mau menyerahkan anak-anaknya mengikuti pendidikan di sekolah dan tinggal di asrama. Ternyata proses tersebut tidaklah semudah seperti yang telah dibayangkan sebelumnya. Semuanya membutuhkan waktu yang cukup panjang dan usaha yang tidak pernah mengenal lelah.

Tetapi, semua kondisi tersebut tidak membuat Daniel dan tim merasa gentar. Melalui proses diskusi dengan orang-orang di sekelilingnya dan berdasarkan hasil konsultasi dari seorang ahli pendidikan, serta melalui proses perenungan yang mendalam dengan Tuhan, maka keinginan menyelenggarakan sekolah berasrama tetap dilaksanakan, karena menurut kesimpulan Daniel sekolah berasrama ini merupakan satu-satunya cara yang paling efektif untuk meningkatkan mutu dan jumlah partisipasi pendidikan anak-anak asli pedalaman Papua, karena perkembangan dan pertumbuhan hidup anak-anak akan mudah dikontrol, dididik, dan dibimbing secara efektif, di mana cara-cara seperti ini tidak diperoleh anak-anak, baik dari orangtua mereka maupun dari lingkungan sekitar mereka yang masih amat tertinggal.

Sebagai sebuah pengalaman yang sangat berharga yang telah dialami oleh tim, Daniel menceritakannya sebagai berikut:

“Kami dulunya mengalami kesulitan yang sangat berat ketika kami ingin dan mulai menyelenggarakan sekolah berasrama ini karena masyarakat pedalaman belum memiliki kesadaran yang cukup dan mereka pun

memiliki kecurigaan yang sangat besar kepada kami karena trauma masa lalu yang sering 'dimanfaatkan' oleh orang-orang dari luar sehingga sangat sedikit sekali yang mau menyekolahkan anak-anaknya kepada kami. Tetapi akhirnya, setelah yayasan berhasil meluluskan anak-anak pada generasi pertama, kedua, dan ketiga hingga mereka menjadi sarjana, dan kemudian mereka dapat menjadi pemimpin di masyarakat, maka persepsi dan minat orangtua terhadap pentingnya pendidikan bagi hidup dan masa depan anak-anak mulai berubah. Belakangan ini para orangtua dengan sendirinya amat bersemangat mendaftarkan dan menyerahkan anak-anaknya untuk mengikuti pendidikan di sekolah berasrama Yayasan Pesat pada setiap tahun ajaran baru sehingga membuat kami cukup kewalahan menerimanya karena tempat yang tersedia sangat terbatas."

Sekolah berasrama ternyata hasilnya signifikan dan efektif bagi peningkatan kualitas dan kuantitas pendidikan anak-anak asli pedalaman Papua. Hal ini sangat berbeda ketika yayasan pertama kali menyelenggarakan sekolah reguler yang dimulai pada tingkat SMA di Kabupaten Wamena, yang kemudian akhirnya ditutup karena hasilnya tidak efektif.

Penilaian ini tidak hanya datang dari internal Yayasan Pesat, tetapi juga datang dari kalangan eksternal yayasan, seperti penilaian dari Fisipol UGM pada tahun 2012,¹⁰ Pemerintah Daerah Kabupaten Nabire dan Pemerintah Daerah Provinsi Papua, kalangan media nasional, hasil kajian Bappenas, LIPI,¹¹ dan hasil penelitian disertasi Harry Nenobais mahasiswa Doktor Ilmu Administrasi UI Depok pada tahun 2014, serta hasil-hasil penelitian lainnya.

10. Yayasan Pesat Papua diberikan kehormatan selama dua hari untuk mempresentasikan keberhasilannya membangun masyarakat pedalaman Papua melalui pelayanan pendidikan sekolah berbasis asrama dalam acara Dies Natalis ke-57 Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (Fisipol) UGM Yogyakarta. Kemudian dalam cara tersebut Yayasan Pesat juga diberikan penghargaan sebagai salah satu contoh LSM yang mampu melakukan *best practice* pelayanan publik, khususnya di bidang pelayanan pendidikan berbasis asrama bagi anak-anak pedalaman Papua, sehingga apa yang telah dilakukan Yayasan Pesat selama ini dapat menjadi inspirasi dan optimisme bagi pembangunan pelayanan publik di tengah-tengah potret buram pelayanan publik yang selama ini berlangsung di Papua dan Papua Barat. Acara ini diselenggarakan pada hari Selasa, 27 November 2012 di Fisipol-UGM Yogyakarta, dengan Tema: "Membangun Optimisme di Tanah Papua: Belajar dari Praktik Baik Pelayanan Publik."

11. Beberapa kali Yayasan Pesat, yang diwakili oleh salah satu stafnya diundang dan diberikan kesempatan oleh Bappenas dan LIPI Jakarta untuk mempresentasikan dan memberikan sumbangan pemikiran dan pengalamannya bagaimana caranya meningkatkan mutu dan jumlah partisipasi pendidikan anak-anak asli pedalaman Papua melalui penyelenggaraan pendidikan sekolah berasrama yang dinilai sangat efektif.

Badan Akreditasi Provinsi Sekolah/Madrasah Provinsi Papua juga telah beberapa kali memberikan penilaian yang sangat tinggi bagi sekolah-sekolah yang dikelola oleh Yayasan Pesat Papua, yakni di antaranya menetapkan dua sekolah taman kanak-kanak Yayasan Pesat Papua, yaitu TK Sekinah Glori Terpadu dan TK Agape Terpadu sebagai TK dengan peringkat akreditasi pertama dan kedua se-Papua, dengan perolehan nilai akhir masing-masing 94,22 (A) dan 91,78 (A). Begitu juga dengan SD, SMP, SMA, dan SMK yang mendapat akreditasi A.

Atas keberhasilan tersebut, pemerintah pusat melalui Bappenas (Badan Perencanaan Pembangunan Nasional) dan LIPI (Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia) merekomendasikan pola sekolah berasrama yang diselenggarakan oleh Yayasan Pesat untuk diadopsi dan diselenggarakan pula oleh pemerintah pusat dan daerah kepada masyarakat pedalaman Papua.

Sebab selama ini ditemukan, bahwa sejak diberlakukannya kebijakan otonomi khusus Papua pada tahun 2001 ternyata kualitas dan jumlah partisipasi pendidikan masyarakat asli pedalaman Papua tidak mengalami peningkatan yang signifikan sehingga menyebabkan kondisi pendidikan masyarakat Papua semakin jauh tertinggal dengan masyarakat di provinsi lainnya.

Namun dalam operasionalnya, sekolah berasrama ini membutuhkan sumber daya yang lebih besar daripada sekolah reguler. Misalnya saja untuk biaya operasional yang dikeluarkan oleh Yayasan Pesat setiap bulannya pada tahun 2019 saja sudah mencapai angka sekitar Rp500.000.000,00 (*lima ratus juta rupiah*).¹²

Tetapi dengan digerakkan oleh kasih dan tekad yang besar demi terciptanya generasi pemimpin Papua baru yang cerdas dan memiliki masa depan yang cemerlang, maka hal tersebut tidak menjadi penghalang bagi yayasan untuk terus-menerus berupaya menyelenggarakan sekolah berasrama.

Selain melalui program pendidikan, Daniel dan tim juga berupaya menjalankan program-program lainnya guna membangun masyarakat

12 Anggaran sebesar ini digunakan untuk membiayai seluruh operasional yayasan. Misalnya untuk membeli beras yang paling sedikit jumlahnya sebesar 3 ton setiap bulannya, membeli pakaian seragam, sepatu, tas, buku untuk keperluan sekolah anak-anak, dan untuk membayar gaji para guru sebesar 270 juta rupiah setiap bulan.

asli Papua, seperti menyelenggarakan pelayanan kesehatan, pelayanan kerohanian, pelayanan informasi pendidikan dan hiburan melalui siaran radio, dan pelayanan di bidang ekonomi dan usaha kecil menengah untuk membangkitkan jiwa kewirausahaan masyarakat Papua.

Kerendahan hati adalah lawan dari kesombongan. Orang yang rendah hati tidak akan berpikir bahwa apa yang ia capai dan miliki merupakan hasil usaha perjuangannya sendiri melainkan oleh karena dukungan orang lain dan campur tangan Tuhan.

Secara umum, kerendahan hati dapat diartikan sebagai suatu sikap yang menyadari adanya keterbatasan kemampuan diri seseorang sehingga ia membutuhkan dukungan dan pertolongan dari orang lain dan Tuhan.

Seorang ahli kepemimpinan yang bernama Patterson menjelaskan bahwa rendah hati adalah sebuah konsep yang paradoks, sebab banyak orang yang menganggap bahwa rendah hati dapat diasosiasikan dengan perasaan rendah diri. Tetapi rendah hati adalah kemampuan seseorang untuk menjaga keseimbangan antara kemampuan yang dimiliki serta kesadaran bahwa apa yang telah ia capai sebagai pemimpin dapat terjadi oleh karena kemampuan dan sumbangsih dari para pengikutnya, bukan karena dirinya sendiri. Seseorang dapat dikatakan sebagai pemimpin pelayan jika dan hanya jika ia memiliki sifat rendah hati.

Seorang pemimpin yang rendah hati memfokuskan semua perhatian dan pujian kepada para pengikutnya yang telah memberikan kontribusi kepada organisasi. Oleh karena itu, pemimpin pelayan bukanlah orang yang arogan dan egois. Sifat rendah hati yang digabungkan dengan kasih agape kepada sesama inilah yang memampukannya untuk melakukan aktivitas pelayanan secara tulus.

Karakteristik kerendahan hati ini terlihat jelas dalam kepemimpinan Daniel. Sebagai seorang pemimpin yang bercirikan kasih agape, Daniel sering kali mengakui secara terbuka dan jujur di hadapan komunitas yayasan, pemerintah, dan masyarakat umum bahwa seluruh proses yang telah kami lewati beserta keberhasilan dan prestasi yang diraih oleh Yayasan Pesat selama dua puluh lima tahun ini disebabkan, yaitu *pertama*, karena pimpinan dan anugerah Tuhan semata. Tanpa tuntunan dan anugerah-Nya sangatlah mustahil yayasan ini dapat tetap eksis dan terus bertumbuh kembang secara optimal, mengingat sumber daya operasional yang diperlukan sangatlah besar, ditambah lagi dengan persoalan dan tantangan eksternal yayasan begitu berat dan kompleks. Namun banyak perkara ajaib dan menakjubkan yang telah Tuhan lakukan kepada kami selama ini hingga membuat yayasan ini dapat terus berjalan.

Kedua, karena adanya sumbangsih yang luar biasa dari seluruh pengikut dan para donatur, tokoh-tokoh masyarakat, pemerintah daerah dan pusat, masyarakat, serta para mitra kerja lainnya yang selama ini bekerja memberikan kontribusi pemikiran, tenaga, dana, fasilitas, dan doa hingga memengaruhi kelancaran pelaksanaan dan pencapaian misi dan program-program yayasan yang telah direncanakan sebelumnya.

Meskipun Daniel merupakan pendiri dan pemimpin tertinggi di yayasan, yang telah dikaruniakan berbagai kelebihan oleh Tuhan, ia tetap saja menyadari bahwa ia bukanlah siapa-siapa tanpa orang-orang yang ada di sekitarnya. Tanpa para pengikut maupun orang-orang yang telah mendukungnya selama ini tidak mungkin yayasan dapat berkembang dan bertumbuh optimal dan mampu mencapai usia yang ke-25 tahun.

Untuk melaksanakan program-program yang telah direncanakan dalam rangka mencapai misi dan visi yayasan secara efektif dan efisien, maka ia selalu melibatkan para pengikutnya dan berbagai pihak yang terkait untuk

berkolaborasi. Melalui kolaborasi diharapkan tercipta sebuah rangkaian kegiatan yang saling terkait yang dilakukan sebagai sebuah kemitraan guna mengatasi masalah bersama dan mencapai tujuan bersama.

Daniel menyadari bahwa ia tidak akan mampu seorang diri mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan ini. “Sehebat-hebatnya seorang pemimpin tentunya ia tidak akan mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya tanpa bantuan orang lain. Tuhan saja yang maha hebat masih membutuhkan kita manusia sebagai mitra kerja-Nya, apalagi kita manusia pasti amat membutuhkan bantuan orang lain. Sombong sekali jika kita berkata semua bisa tercapai karena saya,” ujar Daniel.

Tanpa hati seorang pelayan, pemimpin tidak akan memedulikan para pengikutnya dengan baik. Ia menjadi sangat egois, ingin selalu tampil sendiri di muka, dan selalu haus akan pujian. Tetapi pemimpin pelayan membangun organisasi yang sehat dengan melibatkan dan memampukan para pengikutnya untuk bertumbuh secara maksimal.

Karena itu, Daniel sangat berterima kasih dan tidak akan pernah melupakan setiap perjuangan dan pengorbanan sekecil apa pun dari orang-orang yang telah bekerja sama dengannya guna mewujudkan visi yayasan. Kenyataan ini diungkapkan secara lugas oleh salah seorang pengikutnya, yakni:

“Dalam berbagai kesempatan, baik di hadapan para pengurus, seluruh anggota komunitas yayasan, serta di hadapan pemerintah dan masyarakat umum, Bapak Daniel sering kali menyampaikan bahwa semua pekerjaan dan keberhasilan yang telah diraih oleh yayasan ini bukan karena andil beliau seorang diri, namun itu semua karena kebaikan dan anugerah Tuhan sebagai sumber dan pemilik hidup kami, termasuk di dalamnya keberlangsungan hidup yayasan. Dan yang kedua keberhasilan yayasan juga terjadi karena adanya usaha dan perjuangan dari para pengurus dan staf di lapangan, donatur, serta pihak-pihak lainnya yang sangat peduli dengan misi yayasan.”

Dari ungkapan ini, maka kita bisa membuktikan bagaimana kerendahan hati Daniel Alexander sebagai pemimpin, bahwa semua proses pencapaian prestasi dan keberhasilan yayasan dalam rangka mewujudkan

misinya bukan karena perjuangan dan pengorbanan dirinya semata, melainkan oleh karena anugerah Tuhan dan semua orang yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung, baik secara internal maupun eksternal organisasi. Tanpa Tuhan dan orang-orang tersebut, Daniel tidak akan mungkin sanggup melakukannya seorang diri. Ia hanya berfungsi sebagai pemimpin yang merangkul, melibatkan, dan mengoordinasikan semua pihak untuk bekerja sama dengannya guna membawa organisasi mencapai tujuannya secara optimal.

Dalam konteks tersebut, salah seorang ahli manajemen yang sangat terkenal bernama Jim Collins dalam bukunya yang berjudul *Good to Great* (2001) menyatakan bahwa bentuk kepemimpinan yang tertinggi apa yang ia sebut dengan *Level 5 Leadership*, yakni tipe kepemimpinan seorang individu yang memiliki dua karakteristik utama dalam dirinya, yaitu *personal humility* dan *intense professional will*. Collins menyebutkan bahwa dengan sifat yang rendah hati dan keinginan untuk menjadi seorang profesional dalam bidangnya akan memungkinkan pemimpin untuk membawa perusahaannya dari keadaan yang biasa-biasa saja ke arah pencapaian yang luar biasa (*Good to Great*).

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka gaya kepemimpinan Daniel selama ini sesuai pernyataan Collins. Dengan kerendahan hati dan keinginan untuk menjadi pribadi yang mau terus belajar dalam bidang yang digelutinya selama ini, yaitu sebagai seorang pemimpin dan sebagai pembidik dan pendidik, Daniel telah mampu mengubah eksistensi Yayasan Pesat dari kondisi yang sangat kecil dan biasa-biasa saja kepada kondisi organisasi yang semakin berkembang dan bertumbuh optimal dan berdampak bagi kehidupan masyarakat asli Papua, bahkan kehidupan masyarakat lainnya.

Pemimpin Level 5 tersebut adalah seseorang yang mampu mengesampingkan ego pribadinya demi sesuatu yang sifatnya lebih besar. Ia adalah tipikal individu yang sedikit berbicara, tetapi banyak aksi. Ia tidak mau dianggap sebagai pahlawan atau bahkan selebritis dalam perusahaan maupun dalam komunitas di luar. Ia akan menyalurkan ambisi-ambisi yang ada untuk pengembangan institusi, bukan untuk dirinya sendiri. Jika upaya yang dilakukan mendatangkan keberhasilan, maka ia akan menyatakan kepada semua orang yang ditemuinya bahwa keberhasilan itu adalah hasil kerja keras pengikut serta para mitra kerjanya.

Maka dari itu, Daniel benar-benar telah melepaskan ego pribadinya demi memajukan kesejahteraan hidup orang lain, khususnya masyarakat pedalaman Papua yang dari segi pendidikan masih sangat jauh tertinggal dibandingkan masyarakat di provinsi lainnya. Ia ingin suatu saat nanti mutu dan kuantitas pendidikan masyarakat pedalaman Papua sama seperti saudara-saudaranya yang berada di Pulau Jawa.

Menurut Bachelder, bersikap rendah hati dalam kepemimpinan cukuplah sulit. Mengajarkan kerendahan hati kepada para pemimpin yang telah memandangnya sebagai kelemahan kepemimpinan di masa lalu juga sulit. Namun, mengesampingkan diri kita sendiri sangatlah penting agar kita dapat melayani orang lain dengan baik.

Jadi, *“kerendahan hati bukanlah merendahkan diri Anda sendiri, melainkan tidak mementingkan diri Anda sendiri.”*

Daniel adalah seorang pekerja keras dan seorang pribadi yang suka berbagi demi kemajuan dan pencapaian visi yayasan. Semua ambisi, uang, harta, kekuatan, dan seluruh potensi yang ia miliki, ia gunakan untuk pengembangan dan pencapaian visi yayasan.

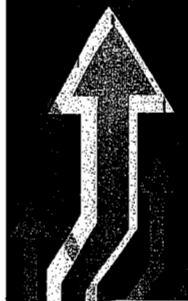
Tidak seperti pemimpin yang buruk, yang suka menjarah organisasi mereka demi keuntungan pribadi atau secara tidak berperasaan menyingkirkan dan membuang anggotanya yang cakap untuk meningkatkan keuntungan pribadi dan supaya makin leluasa mengurus seluruh sumber daya yang ada di organisasi. Namun Daniel menunjukkan sikap dan tindakan sebaliknya, semua sumber daya yayasan ia kelola dan ditujukan untuk mendukung pencapaian visi dan misi yayasan, bukan untuk kepentingan dan keuntungan pribadinya.

Karena itu, jika pada tahun 2020 Yayasan Pesat dapat memasuki usia yang ke-25 tahun, dengan segala prestasi dan keberhasilan yang telah diraihinya, Daniel selalu mengatakan bahwa itu semua bisa terjadi bukan karena upayanya seorang diri, melainkan karena perjuangan dan pengorbanan yang tidak habis-habisnya dari para pengurus, guru-guru, staf, pengasuh asrama, serta dukungan dan bantuan para mitra kerja yayasan, seperti para donatur, tokoh-tokoh adat dan agama, pemerintah daerah maupun pemerintah pusat, serta masyarakat umum.

Rasa percaya itu sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam menjalani hidup ini, apalagi ketika ia menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang berat dan kompleks. Dengan rasa percaya yang dimiliki, ia akan merasa yakin terhadap kemampuan yang dimilikinya guna mengatasi segala permasalahan dan tantangan yang ada sampai ia dapat menjalani kehidupannya secara baik untuk mencapai sesuatu yang dicita-citakannya.

Lauster menyatakan rasa percaya diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin akan dirinya, sehingga orang bersangkutan tidak perlu terlalu cemas dalam tindakan-tindakannya, dapat melakukan hal-hal yang disukainya dan bertanggung jawab atas perbuatannya, hangat dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain, menghargai orang lain, dan memiliki dorongan untuk berprestasi.

Dalam kepemimpinan pelayan rasa percaya memiliki makna sebagai proses untuk membawa cita-cita dan harapan para pengikut ke dalam visi organisasi akan meningkatkan rasa percaya kepada para pengikut kepada pemimpin pelayan.



Mereka percaya bahwa kepemimpinannya adalah orang yang peduli kepada mereka, dan juga mereka percaya bahwa bekerja di organisasi tersebut dengan seorang pemimpin pelayan mengarahkan mereka pada tercapainya visi pribadi mereka sendiri.

Oleh karenanya mereka akan memberikan upaya yang lebih besar demi tercapainya visi organisasi. Dengan perilaku ini, pengikut akan memiliki kinerja yang lebih tinggi, yang kemudian mengarahkan pada meningkatnya rasa percaya dari seorang pemimpin pelayan terhadap kemampuan para pengikutnya untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi.

Pada umumnya orang akan beranggapan bahwa tinggal dan bekerja di Papua tidaklah mudah karena akan diperhadapkan oleh permasalahan dan tantangan yang sangat berat dan kompleks. Sulitnya kondisi medan yang ada, sangat mahalnya harga-harga kebutuhan pokok, amat terbatasnya fasilitas publik yang tersedia, dan rumitnya persoalan sosial dan budaya serta keamanan di sana, akhirnya membuat beberapa orang mengurungkan niatnya untuk hidup dan melayani di Papua.

Namun bagi Daniel, hal tersebut tidaklah menjadi persoalan yang menakutkan dan mencemaskan dirinya. Ia tetap memiliki rasa percaya diri dan keyakinan yang tinggi untuk datang dan berkarya bagi masyarakat asli pedalaman Papua. 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 mengalahkan segala permasalahan dan tantangan yang dihadapi.

Ia sangat percaya melalui kasih agape yang ia miliki dan praktikkan dalam kepemimpinan dan kehidupannya sehari-hari niscaya segala ketakutan dan kecemasan itu akan hilang dengan sendirinya.

Inilah yang sebenarnya menjadi kekuatan utama dari kepemimpinan pelayan, yaitu menjadikan kasih di atas segala-galanya, karena kasih itu mampu melenyapkan segala ketakutan dan kekhawatiran di dalam hidup ini. Melalui kasih pun kita dapat melayani dan melakukan berbagai tindakan terpuji kepada orang lain walaupun akan banyak risiko dan tantangan yang kita hadapi.

Hal ini sangat mirip seperti dikatakan oleh para ahli kepemimpinan, yakni Blanchard dan Boradwel yang mengatakan: *“kepemimpinan pelayan adalah cinta dalam tindakan.”*

Lantas, sampai saat ini Daniel bersama istrinya Louise beserta seluruh anggota yayasan bisa bekerja dan melayani secara baik di Papua. Ia dapat hidup berdampingan dan bergaul secara hangat dan damai dengan orang-orang Papua maupun orang-orang dari daerah lainnya yang berada di sekitarnya, walaupun memang terkadang ditemukan ada pula orang-orang tertentu, tetapi jumlahnya tidak banyak, yang tidak senang dengan dirinya dan dengan apa yang ia telah lakukan selama ini, ia tetap memperlakukan mereka secara baik.

Kondisi inilah yang kemudian membuat para pengikutnya terdorong dan terinspirasi untuk turut bekerja dan berjuang mewujudkan visi Yayasan, yakni memberdayakan masyarakat asli Papua.

Mereka melihat Daniel sebagai seorang pemimpin telah memberikan contoh dan teladan yang sangat mulia untuk memanusiakan manusia Papua. Inilah yang menyebabkan mereka sangat antusias bekerja menyelesaikan segala tugas dan pekerjaannya guna mencapai visi misi yayasan.

Realita ini diungkapkan oleh salah satu staf di Yayasan Pesat yang telah bekerja selama delapan belas tahun berikut ini:

“Saya pribadi dulunya pernah mendengar apa yang dilakukan oleh Bapak Daniel Alexander bersama tim di Papua begitu luar biasa. Dan akhirnya, sekarang ini saya bisa melihat secara langsung ketika saya datang di sini. Saya memperhatikan Bapak Daniel Alexander sangat peduli dan sangat mengasihi secara tulus masyarakat pedalaman Papua. Dengan segala apa yang ia miliki, ia bersama tim berupaya keras memajukan masyarakat Papua, khususnya anak-anak pedalaman Papua dari ketertinggalan dan kemiskinan melalui pendidikan. Anak-anak ini disekolahkan, diajar dan dididik secara baik, tinggal di asrama secara gratis dengan fasilitas yang cukup memadai, serta diberikan makanan dan minuman yang bergizi setiap harinya. Sungguh perhatian yang diberikan oleh Bapak Daniel Alexander dan tim sangat-sangat luar biasa. Menurut saya hal ini sangat-sangat langka, sepertinya masih sangat jarang atau malahan tidak ada sama sekali, ada organisasi atau pihak-pihak lainnya yang mau berkorban dan mampu

melakukan kegiatan yang sangat mulia seperti ini. Inilah yang sebenarnya menjadi penyebab saya termotivasi bergabung di sini dan terus semangat melayani dan mengabdikan sebagai guru di Yayasan Pesat sampai saat ini."

Memang sejatinya kepemimpinan pelayan adalah sebuah gaya hidup, bukan sebuah program. Menerapkan kepemimpinan pelayan itu sulit, membutuhkan pengukuhan secara terus-menerus, tidak bisa diwujudkan secara instan. Karena itu, dibutuhkan komitmen untuk melakukannya hari demi hari sampai menjadi gaya hidup.

Selain itu, sebagai pemimpin Daniel juga peduli dan mampu memberikan rasa aman dan nyaman kepada seluruh pengikutnya sehingga membuat mereka percaya kepada kepemimpinannya. Rasa aman dan nyaman tersebut ia berikan melalui penerimaan yang tulus, rasa percaya, dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan kepada para pengikutnya, tanpa membedakan siapa diri mereka.

Berkaitan dengan hal tersebut James Blanchard menegaskan pemimpin pelayan selalu berjuang menciptakan dan mempertahankan sebuah kultur di mana setiap orang diperlakukan dengan rasa hormat tanpa memedulikan status mereka atau kemampuan mereka membantu pemimpin.

Daniel sama sekali tidak ingin berpikir dan bertindak secara diskriminatif kepada pengikutnya karena latar belakang yang mereka miliki. Baginya setiap manusia adalah ciptaan Tuhan yang sangat berharga dan mulia, karena itu semua pengikutnya ia perlakukan secara sama dan adil sebagai sebuah keluarga.

Realita ini sangat berbanding terbalik dengan sebagian besar pemimpin konvensional yang memandang para pengikut sebagai robot, sebagai bagian dari suatu hierarki fungsional yang menggunakan struktur perintah dan kontrol untuk menjamin stabilitas dan perencanaan, serta untuk memastikan dilaksanakannya tugas-tugas yang didefinisikan dengan ketat. Kekuasaan didasarkan pada jabatan, yang selanjutnya menciptakan kebutuhan konstan akan tawar-menawar kolektif.

Tetapi pemimpin pelayan melihat para pengikut sebagai keluarga. Organisasi adalah sebuah jejaring sosial yang terbentuk dari orang-orang yang memiliki visi yang sama. Hubungan antara organisasi dan pengikut

adalah kemitraan sehingga tidak ada yang perlu merasa paling berkuasa dan dikuasai.

Daniel juga sangat suka mengarahkan dan memfasilitasi para pengikutnya bahkan orang-orang yang di luar pengikutnya untuk dapat menemukan dan mencapai visi pribadi mereka sendiri. Untuk menemukan dan mencapai visi tersebut ia memberikan arahan, bimbingan, kesempatan dan fasilitas kepada pengikutnya melalui kegiatan-kegiatan pendidikan, pelatihan, seminar, memberikan bantuan buku, peralatan, dan seterusnya. Ia percaya ketika para pengikutnya dapat menemukan dan mencapai visinya, maka hidup mereka akan semakin optimal dalam bekerja dan berkarya bagi sesamanya.

Kata mendengar dengan mendengarkan itu memiliki arti yang berbeda. Mendengar diartikan sebagai sikap pasif saat menyimak suara. Sedangkan mendengarkan berarti bersikap aktif memperhatikan dan memahami dengan baik apa yang dikatakan oleh orang lain dengan melibatkan unsur kejiwaan.

Dalam suatu proses komunikasi efektif, tidak hanya proses berbicara saja yang terjadi, tetapi ada juga proses mendengarkan yang sama pentingnya di dalam suatu komunikasi. Bahkan di setiap kegiatan sehari-hari pasti akan membutuhkan proses mendengarkan, apalagi di dalam komunikasi lisan. Setidaknya ada enam manfaat yang bisa diperoleh jika kita dapat mendengarkan secara baik, yaitu *pertama*, dapat menciptakan komunikasi yang efektif. *Kedua*, mengerti lawan bicara. *Ketiga*, menciptakan rasa dihargai. *Keempat*, menciptakan suasana nyaman. *Kelima*, membantu diri untuk berempati. *Keenam*, menjaga dan mempererat hubungan baik.

Karena itu, seorang pemimpin pelayan harus mampu mengembangkan kemampuan dan komitmen untuk mengenali serta memahami secara jelas kata-kata yang disampaikan oleh orang lain. Ia berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan dan tidak dikatakan. Ia mencari tahu apa yang ada dalam hati dengan cara mendengarkan yang melampaui upaya untuk mengalahkan suara batinnya sendiri, serta berusaha memahami apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa, dan pikiran orang lain.

Mendengarkan merupakan aktivitas yang sering kali dilakukan oleh Daniel kepada para pengikut maupun kepada orang-orang yang ia jumpai, atau orang-orang yang ingin berjumpa dengannya. Sebagai pemimpin, ia tidak ingin membuat jarak dengan para pengikutnya. Namun ia ingin selalu berada dekat dengan mereka dan bersikap aktif memperhatikan dan memahami dengan baik apa yang dikatakan oleh orang-orang dengan melibatkan kejiwaannya.

Tanpa melalui prosedur dan aturan yang panjang dan berbelit-belit, Daniel sangat mudah ditemui oleh para pengikut maupun orang-orang di luar pengikutnya. Bahkan ia sering kali berbaur dan memberikan diri kepada para pengikutnya agar mereka dapat menyampaikan isi hati, bahkan keluhan kesah mereka secara leluasa, baik melalui pertemuan secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan berbagai alat komunikasi yang ada. Ia tidak ingin menyulitkan orang-orang yang ingin bertemu dan berbicara dengannya.

Biasanya informasi yang disampaikan menyangkut tentang persoalan tugas dan pekerjaan organisasi, maupun pergumulan hidup lainnya yang sedang mereka hadapi, baik secara pribadi maupun keluarga. Kemudian biasanya Daniel segera memberikan respons kepada setiap informasi yang diberikan dengan memberikan mereka kekuatan, penghiburan, semangat, dan saran-saran kepada mereka guna mencari jalan keluar apa yang terbaik untuk mengatasi setiap pergumulan yang mereka hadapi.

Selain itu, Daniel ternyata memiliki kemampuan yang tidak biasa dilakukan orang-orang pada umumnya karena ia mampu mengenali dan memahami secara jelas kata-kata yang tidak terucapkan dari orang lain. Ia bisa mengetahui dan mampu mendengarkan melampaui suara batinnya, setiap perkataan maupun pergumulan yang ada di dalam tubuh, jiwa dan pikiran seseorang, baik ketika mereka berada dekat bersamanya maupun

ketika mereka berjauhan. Saat ia mengetahui setiap pergumulan yang tak dikatakan tersebut, Daniel biasanya langsung memberikan tanggapan kepada mereka dengan menyampaikan kata-kata positif dan membangun supaya mereka dikuatkan dan diteguhkan.

Kemampuan inilah yang membuat beberapa orang kaget, karena isi hati dan pergumulan mereka dapat diketahui oleh Daniel secara jelas padahal mereka belum pernah mengutarakannya kepada siapapun.

Fenomena seperti ini sering kali Daniel lakukan juga kepada orang-orang yang baru pertama kali ia jumpai di berbagai area publik, seperti di dalam kendaraan umum, di rumah makan, di tempat kerja, di jalan, dan seterusnya, sehingga membuat mereka sangat takjub bagaimana seorang Daniel bisa mengetahui secara jelas dan pasti kondisi hati dan jiwa mereka. Melalui peristiwa ini justru banyak sekali orang yang mendapatkan pemulihan dan transformasi dalam hidupnya.

Namun menurut Daniel, sebenarnya setiap orang bisa melakukan hal tersebut, yang penting di hatinya selalu memiliki niat baik dan mau menaati secara sungguh-sungguh setiap perkataan yang telah ia dengar.

Semua aktivitas tersebut, akhirnya membuat hubungan Daniel dengan para pengikut dan orang-orang di sekitarnya semakin erat. Mereka merasa sangat dihargai karena pemimpin secara aktif mendengarkan mereka sehingga membuat mereka merasa nyaman dan semangat bekerja di yayasan.

Cara ini amat berbeda dengan pemimpin tradisional yang biasanya menetapkan prosedur dan aturan yang cukup panjang kepada para pengikut dan orang-orang yang ingin berjumpa dengannya. Pemimpin jenis ini selalu membuat jarak dengan orang-orang di sekitarnya sehingga sangat sulit dijumpai. Ia inginnya selalu didengar oleh para pengikut sehingga pola komunikasi yang terbentuk menjadi satu arah, yakni selalu berasal dari pemimpin kepada para pengikut, dengan memberikan banyak instruksi atau perintah. Instruksi yang diberikan biasanya selalu disertai dengan berbagai ancaman. Jika instruksi tersebut tidak dijalankan secara baik, maka pemimpin akan memberikan hukuman dan sanksi yang berat. Situasi ini akhirnya membuat para pengikut merasa tidak dihargai dan sering kali mengalami intimidasi dan ketakutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.



Empati dapat diartikan sebagai keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain.

Mengerti dan memahami orang lain merupakan hal yang penting dalam hidup bersama. Miskin perasaan empati bisa membuat interaksi seseorang dengan orang lain menjadi berantakan, karena tanpa empati seseorang tidak akan mungkin dapat hidup berbagi dan memahami emosi orang lain. Tetapi dengan empati, maka seseorang akan mampu mengerti dan memahami serta turut merasakan apa yang terjadi pada kehidupan orang lain.

Dalam kepemimpinan pelayan, seorang pemimpin berusaha keras memahami dan memberikan empati kepada orang lain. Orang perlu diterima dan diakui untuk jiwa dan pribadi mereka yang unik. Pemimpin pelayan menerima niat baik rekan kerja dan koleganya dan tidak menolak mereka, bahkan ketika ia mungkin dipaksa untuk tidak menerima perilaku tertentu



atau kinerja tertentu. Pemimpin pelayan yang paling berhasil adalah mereka yang sudah menjadi pendengar empatis yang terampil.

Di dalam kehidupan bersama, Daniel ingin selalu belajar menjadi pemimpin yang dapat mengerti dan memahami orang lain. Ia berusaha keras untuk memahami dan turut merasakan apa yang terjadi dalam kehidupan orang lain, yang selanjutnya mendorong ia untuk hidup berbagi dengan mereka.

Faktor inilah yang kemudian memotivasi Daniel Alexander datang ke Papua. Meskipun ia sudah memiliki pekerjaan dan tempat tinggal yang cukup mapan dan nyaman di negara Jerman, karena empatinya sebagai sesama anak bangsa begitu kuat terhadap kondisi kehidupan saudara-saudaranya di Papua yang masih sangat tertinggal dan miskin, maka akhirnya ia memutuskan dan memilih tinggal dan mengabdikan di Papua.

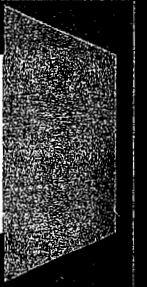
Di Papua, Daniel dan tim dalam wadah Yayasan Pesat mendirikan dan menyelenggarakan sekolah berasrama gratis dari tingkat Taman Kanak-Kanak sampai ke tingkat Perguruan Tinggi. Ia menyediakan segala kebutuhan dan berbagai fasilitas yang terbaik kepada masyarakat Papua agar mereka dapat memperoleh pendidikan yang berkualitas serta kehidupan yang layak sama seperti saudara-saudaranya di Pulau Jawa.

Dalam kepemimpinannya, Daniel memiliki para pengikut yang berasal dari berbagai macam latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman. Mereka pada umumnya memiliki jiwa dan karakter yang unik. Mereka datang dengan kemurnian hati untuk melayani dengan kemampuan dan keahlian yang beraneka ragam. Tetapi ada pula yang datang dengan berbagai macam permasalahan, seperti permasalahan ekonomi, pekerjaan, kejiwaan, dan keluarga.

Namun dengan kasih yang tulus, Daniel bersedia menerima mereka untuk bekerja dan tinggal di yayasan sebab ia dapat memahami dan turut merasakan apa yang mereka pergumulkan. Ia berharap ketika mereka tinggal dan bekerja di yayasan mereka dapat memperoleh pemulihan dan dapat menemukan arti dan tujuan hidup yang sesungguhnya.

Di dalam menjalankan roda yayasan, Daniel sering kali ditawarkan berbagai bantuan dan kerja sama dengan rekan kerja dan kolega, baik yang bersifat individu maupun kelompok yang berasal dari berbagai jenis instansi,

seperti dari pihak swasta, pemerintah, maupun sesama organisasi nonprofit. Daniel dengan tangan terbuka dan hati yang tulus selalu menerima niat baik mereka untuk bersama-sama bergandengan tangan membangun masyarakat Papua. Walaupun terkadang ia dipaksa oleh orang-orang di sekitarnya untuk menolak kerja sama dari pihak lain yang mungkin dinilai perilaku dan kinerja mereka selama ini biasa-biasa saja atau kurang baik, Daniel tetap bersedia untuk menjalin kerja sama.



Walaupun saat ini kehidupan manusia semakin modern dan canggih, orang-orang yang menderita sakit, khususnya secara kejiwaan dan emosional ternyata semakin bertambah banyak saja jumlahnya. Semakin berat dan kompleksnya tantangan dan permasalahan hidup yang dihadapi membuat beberapa orang yang tidak kuat secara mental mengalami tekanan emosional dan depresi. Dengan keadaan yang seperti ini, maka dibutuhkan sekali individu atau kelompok yang mampu memberikan kekuatan dan penyembuhan secara emosional.

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 2012 menyebutkan, satu dari empat orang di dunia terjangkit gangguan jiwa atau neurologis. Saat ini ada 450 juta orang mengalami gangguan mental. Dan hampir sejuta orang melakukan bunuh diri setiap harinya. Menurut WHO, sebanyak 8 dari 10 penderita gangguan mental itu tidak mendapatkan perawatan.¹³

Sedangkan di Indonesia ditemukan ada 14 juta orang pada usia 15 tahun ke atas mengalami gangguan mental emosional berupa depresi dan kecemasan. Angka ini setara dengan 6 persen

¹³ Lihat Kompas.com, 10/10/2010.



jumlah penduduk Indonesia. Sementara itu, prevalensi gangguan jiwa berat seperti skizofrenia mencapai 400 ribu orang. Tingginya angka penderita gangguan jiwa pun berjalan beriringan dengan sejumlah kasus bunuh diri di seluruh Indonesia pada tahun 2015.

Layaknya kanker, kesehatan gangguan jiwa juga ditakuti banyak orang dan menimbulkan sederet kerugian, termasuk ekonomi. Gangguan kesehatan jiwa dilaporkan mampu menguras perekonomian global hingga 16 triliun dolar antara tahun 2010 hingga 2030.

Salah satu kekuatan besar seorang pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Banyak individu yang patah semangat dan menderita akibat rasa sakit emosional. Mereka belajar untuk menyembuhkan dirinya sendiri, walaupun sering kali tidak mampu karena diperlukan daya yang sangat kuat untuk transformasi dan integrasi diri. Di sinilah peran penting seorang pemimpin pelayan dalam membantu proses penyembuhannya.

Pemimpin pelayan menyadari bahwa mereka mempunyai kesempatan untuk membantu memberikan kesembuhan bagi orang-orang yang berhubungan dengan mereka. Kesempatan ini tidak akan disia-siakan. Penyembuhan yang diberikan bukan yang sifatnya medis sebagaimana yang dilakukan oleh dokter. Tetapi penyembuhan yang lebih pada aspek emosional dan jiwa bagi para pengikutnya.

Ketika beranjak remaja, Daniel sebagai manusia biasa pernah mengalami sakit hati dan trauma secara emosional. Ia dan keluarganya, di tempat di mana mereka tinggal pernah mendapatkan perlakuan yang sangat kasar dan menyakitkan dari orang-orang Jawa yang berada di sekitarnya ketika terjadinya peristiwa G 30S/PKI. Kejadian itu mengakibatkan Daniel merasa sakit hati dan terluka selama tiga tahun lamanya.

Namun Daniel akhirnya mengalami pemulihan dan kesembuhan ketika Tuhan datang secara langsung menjamah hatinya hingga akhirnya ia mampu memberikan pengampunan kepada orang-orang yang telah menyakitinya, bahkan ia sanggup melupakan semua peristiwa buruk yang pernah ia alami dalam hidupnya sehingga ia mengalami kesembuhan secara emosional.

Untuk menguji hal tersebut, suatu malam dalam kegiatan yang ia ikuti, oleh panitia ia ditempatkan sekamar, bahkan setempat tidur dengan seorang pria yang berasal dari suku Jawa. Di sinilah ia dapat membuktikan keputusannya bahwa jiwa dan emosinya telah disembuhkan. Daniel mampu berinteraksi bahkan dapat menjalin persahabatan dengan pria tersebut tanpa harus mengingat kembali peristiwa yang menyakitkan dulu. Bahkan saat ini ketika ia menjadi pemimpin banyak pengikutnya yang berasal dari suku Jawa.

Dalam kepemimpinan Daniel, salah satu kekuatan yang sangat dominan dan jelas terlihat adalah kemampuannya dalam menyembuhkan banyak orang yang mengalami sakit secara emosional atau kejiwaan. Daniel sering kali diperhadapkan dengan orang-orang yang mengalami sakit secara emosional. Mereka datang dengan pelbagai pergumulan yang ringan maupun berat. Mereka mengalami frustrasi, stres, dan depresi yang cukup berkepanjangan, baik dalam kehidupan pribadi, keluarga, dan dalam kehidupan pekerjaan mereka.

Berdasarkan kasih karunia yang Tuhan berikan dan ilmu kejiwaan yang ia pelajari, Daniel sebagai seorang ayah berusaha merangkul, memeluk, dan merawat mereka yang terluka dengan kasih Bapa. Ia dengan penuh kesabaran dan belas kasihan berupaya membimbing dan menuntun mereka untuk bisa mengampuni dan merelakan semua peristiwa buruk yang pernah menimpa hidup mereka.

Untuk orang-orang yang mengalami trauma, cara yang digunakan Daniel adalah membawa mereka kembali kepada objek atau subjek maupun peristiwa yang membuat mereka terluka. Di situ ia mewakili objek atau subjek tertentu untuk meminta maaf dan pengampunan kepada orang yang mengalami trauma. Misalnya, ketika di antara mereka ada yang terluka dan trauma dengan ayahnya, maka ia mewakilinya ayahnya untuk meminta maaf supaya mereka memperoleh pemulihan dan kesembuhan.

Ia selalu meyakinkan secara tegas kepada mereka bahwa Tuhan dan dirinya sangat mengasihi dan menerima mereka apa adanya, serta ingin memulihkan kehidupan dan masa depan mereka. Semua ini Daniel lakukan agar mereka dapat memperoleh kesembuhan secara emosional dan bisa kembali hidup dan bekerja secara normal di tengah-tengah kehidupan

masyarakat. Di antara mereka, kini ada beberapa yang telah menjadi anak rohaninya. Mereka berasal dari latar belakang keluarga yang berantakan, yatim piatu, menjadi korban pergaulan yang buruk, kecanduan narkoba dan pernah melakukan berbagai tindakan kriminal lainnya.

Setelah mereka memperoleh kesembuhan secara emosional dan kejiwaan. Langkah selanjutnya yang dilakukan oleh Daniel ialah memberikan mereka tempat tinggal, bantuan biaya sekolah sampai ke tingkat yang paling tinggi, atau memberikan modal usaha supaya mereka dapat hidup mandiri dan dapat membantu kehidupan orang lain. Kenyataan ini diceritakan oleh salah satu pengikutnya sebagai berikut:

“Sebelum saya bertemu dengan Bapak Daniel Alexander, hidup saya sangat hancur, terluka, dan penuh dendam. Jujur, saya sangat marah kepada Tuhan, mengapa kedua orangtua kami diambil oleh-Nya ketika saya dan dua saudara laki-laki saya masih sangat kecil? Padahal waktu itu kami masih sangat membutuhkan kasih sayang dan bimbingan dari orangtua kami agar kami bisa bertumbuh besar dan sekolah. Akhirnya kondisi tersebut membuat hidup saya sangat menderita, untuk mendapatkan makanan dan pakaian saja sangatlah sulit, karena itu saya harus bekerja keras setiap harinya untuk menyambung hidup. Lalu, pada suatu hari saat saya tinggal di Pontianak, tanpa sengaja saya bertemu dengan Bapak Daniel di sebuah rumah makan. Ia lantas mengajak saya untuk berbicara secara pribadi dengan saya. Dan alangkah kagetnya saya, ternyata beliau bisa mengetahui kondisi hidup saya, apa yang pernah saya alami dulunya. Di situ saya langsung marah dan berteriak, tetapi air mata saya jatuh berlinang. Saya waktu itu sangat merasakan kasih sayang Tuhan melalui perkataan dan pelukan Bapak Daniel. Perkataan beliau yang paling saya ingat adalah ketika beliau mengatakan: “Saya mewakili Papamu, saya minta maaf”. Setelah saya pulih, saya lalu ditawarkan untuk kuliah oleh beliau, dan akhirnya beberapa tahun kemudian saya diwisuda menjadi seorang sarjana kehutanan di Universitas Tanjungpura Pontianak. Melalui dorongan beliau saya pun akhirnya dapat bertemu dengan kedua saudara saya yang berada di Nusa Tenggara Timur, di mana saya sudah sangat lama tidak pernah berjumpa dan tidak pernah mendengar kabar mereka, karena komunikasi kami terputus setelah orangtua kami meninggal. Saya tadinya

berpikir mereka telah meninggal ternyata mereka masih hidup. Kami sebagai tiga bersaudara laki-laki sangat senang karena bisa berjumpa kembali. Kemudian, ketika saya menikah dengan pacar saya, Bapak Daniel juga menjadi orangtua saya, mengurus segala sesuatu yang saya perlukan sehingga akhirnya saya dapat menikah dengan pacar saya yang berbeda suku."

Dari cerita di atas, maka dapat dijelaskan inilah yang menjadi kekuatan kepemimpinan pelayan yang tidak datang dari posisi mereka, tetapi dari pengorbanan mereka. Mereka diikuti tidak karena ditakuti, tapi karena mereka dikagumi. Gravitasi mereka tidak didasarkan pada gelar atau peringkat atau status mereka, tetapi pada darah, keringat, dan air mata mereka. Mereka layak menetapkan hak untuk memimpin karena mereka telah menetapkan standar mengenai apa arti melayani. Mereka yang memilih untuk melayani, maka mereka terpilih untuk memimpin.

Dalam kepemimpinan pelayan kesadaran diri akan memperkuat diri seorang pemimpin pelayan. Membuat komitmen untuk memperkuat kesadaran dapat menjadi menakutkan, karena kita tidak pernah tahu apa yang akan kita alami. Kesadaran juga membantu pemimpin pelayan dalam memahami isu-isu yang menyangkut etika dan nilai-nilai yang sifatnya universal.

Kesadaran akan memampukan pemimpin pelayan untuk memandang kebanyakan situasi yang dihadapi dari posisi yang lebih terintegrasi dan holistik sifatnya. Kesadaran memang mempunyai risiko-risiko, namun kesadaran membuat hidup ini menjadi lebih menarik. Apabila seorang pemimpin selalu sadar, ini berarti lebih dari sekadar berjaga-jaga yang biasa dan membuat lebih intens dengan situasi langsung yang dihadapi. Akhirnya kesadaran memperkuat keefektifan seseorang sebagai seorang pemimpin.



Greenleaf menyatakan: “Kesadaran bukanlah pemberi penghiburan, melainkan kebalikannya. Ia pengganggu dan pembangun. Para pemimpin yang cakap biasanya sadar dengan segera dan diganggu dengan layak. Mereka bukanlah pencari penghiburan. Mereka memiliki ketenangan batin sendiri.”

Sebagai pemimpin yayasan, Daniel memiliki kesadaran yang tinggi tentang apa saja yang perlu dihadapi oleh yayasan saat ini maupun ke depannya. Ia sejak awal sangat menyadari bahwa ketika memutuskan membangun dan menyelenggarakan sekolah berasrama gratis bagi masyarakat pedalaman Papua akan menghadapi berbagai permasalahan dan tantangan yang sangat berat dan kompleks, seperti yang pernah diceritakan pada bagian-bagian sebelumnya dalam buku ini.

Tetapi keadaan itu tidak membuat ia takut dan ingin membatalkan rencananya menyelenggarakan sekolah berasrama secara gratis, bahkan ia dan tim semakin semangat dan konsisten melakukannya, walaupun ada beberapa orang di sekitarnya beranggapan apa yang kami lakukan sangatlah mustahil dan tak akan mungkin bisa berhasil. Karena untuk melakukannya diperlukan sumber daya yang sangat besar dan daya tahan yang kuat. Apalagi kondisi lingkungan eksternal yang dihadapi sangat berat, seperti kehidupan sosial budaya yang sangat kompleks, wilayah geografis yang amat luas dan sulit dijangkau, mahal biaya kebutuhan hidup, dan situasi keamanan yang sangat rawan, di mana sering kali terjadi konflik sosial. Namun ternyata semua itu dapat dihadapi dan diatasi secara baik, hingga yayasan dapat terus beroperasi memenuhi misinya sampai saat ini.

Daniel juga menyadari tantangan dan tanggung jawab yang akan dipikul oleh yayasan saat ini dan ke depannya semakin berat. Dengan semakin besar dan luasnya program-program yayasan saat ini, maka membuat kami perlu lebih bekerja keras untuk menyiapkan segala kebutuhan yang diperlukan.

Selanjutnya, yayasan juga diperhadapkan oleh berbagai isu tentang persoalan etika dan nilai-nilai kehidupan di masyarakat akibat deras arus globalisasi sehingga memunculkan persoalan atau permasalahan baru bagi yayasan dalam mencapai visinya.

Tidak dapat dipungkiri, globalisasi memberikan dampak yang positif bagi kehidupan masyarakat, seperti semakin mudahnya memperoleh informasi dan ilmu pengetahuan, mudahnya melakukan komunikasi, mobilitas tinggi, dan seterusnya. Tetapi jangan lupa bahwa globalisasi juga membawa dampak negatif, seperti informasi yang tidak tersaring sehingga informasi apa saja akan mudah diakses, perilaku konsumtif, membuat sikap menutup diri dan berpikir sempit, pemborosan pengeluaran dan meniru perilaku yang buruk, mudah terpengaruh oleh hal-hal yang tidak baik dari luar.

John Naisbitt menyebutkan era globalisasi dapat melahirkan “gaya hidup global”, yang ditandai dengan berbaurnya budaya antarbangsa, seperti terbangunnya tata cara hidup yang hampir sama, kegemaran yang sama, serta kecenderungan yang sama pula, baik dalam hal makanan, pakaian, hiburan, dan setiap aspek kehidupan manusia lainnya. Kenyataan semacam ini, akan membawa implikasi pada hilangnya kepribadian asli, serta terpoles oleh budaya yang cenderung lebih berkuasa. Selanjutnya, globalisasi menyebabkan perubahan sosial yang memunculkan nilai-nilai yang bersifat pragmatis, materialistik, dan individualistik di masyarakat.

Menghadapi semua persoalan tersebut, Daniel mempersiapkan dan melakukan berbagai program yang telah terencana secara baik, khususnya melalui program pendidikan, pengajaran, dan pelatihan kepada seluruh para pengikut dan orang-orang yang dilayani secara terintegrasi dan holistik, dengan menggerakkan dan melibatkan seluruh komponen yang ada di yayasan maupun pihak-pihak yang berasal dari luar yayasan agar dapat menciptakan keahlian dan karakter yang tangguh dan terampil berdasarkan nilai-nilai kebenaran sehingga mereka tidak mudah tergoyahkan dengan semakin deras arus globalisasi.

Selain itu, untuk menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dengan berbagai tuntutan dan perkembangannya yang begitu cepat memengaruhi kehidupan dan pekerjaan manusia di segala bidang Daniel berkata:

“Mengantisipasi munculnya era Revolusi Industri 4.0, yang saat ini hampir memengaruhi seluruh kehidupan dan pekerjaan manusia, saya terus mendorong dan memfasilitasi kepada seluruh pengikut, khususnya para guru dan para pengurus untuk meningkatkan kompetensinya sehingga

mereka mampu menyesuaikan dirinya dengan perkembangan dan kemajuan teknologi, yang kemudian keahlian tersebut ditransfer kepada para siswa. Kemampuan manajemen organisasi yayasan dan unit-unit yang ada, seperti sekolah terus kami tingkatkan. Penggunaan berbagai peralatan yang relevan dengan revolusi digital, seperti penggunaan komputer dan teknologi informasi, internet, komunikasi dengan berbagai macam media, dan seterusnya sudah mulai kami ajarkan dan praktikkan secara menyeluruh di sekolah maupun di yayasan. Harapannya dengan melakukan berbagai kegiatan tersebut yayasan maupun sekolah dapat beradaptasi dan berubah sesuai dengan perkembangan dan tuntutan di era Revolusi Industri 4.0."

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat Daniel dan tim telah berusaha mempersiapkan dan memfasilitasi para guru, para pengurus dan khususnya anak-anak yang saat ini sedang belajar di sekolah. Segala fasilitas yang berkaitan dengan era Revolusi Industri 4.0 telah disediakan bahkan sudah mulai diajarkan kepada anak-anak agar mereka bisa mengenal dan mempraktikkannya secara baik.

Secara umum, persuasi dapat diartikan sebagai ajakan kepada seseorang dengan cara memberikan alasan dan prospek baik yang meyakinkannya. Melalui persuasi, setiap individu mencoba berusaha memengaruhi kepercayaan dan harapan orang lain.

Persuasi pada prinsipnya merupakan upaya menyampaikan informasi dan berinteraksi antarmanusia dalam kondisi di mana kedua belah pihak sama-sama memahami dan sepakat untuk melakukan sesuatu yang penting bagi kedua belah pihak.

Ciri khas seorang pemimpin pelayanan lainnya ialah pada kemampuan diri untuk memengaruhi orang lain dengan tidak menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari kedudukan atau otoritas formal, dalam membuat keputusan di organisasi.

Pemimpin pelayan berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan adanya kepatuhan buta. Ini merupakan ciri pembeda antara model wewenang tradisional dan model kepemimpinan pelayan. Kepemimpinan pelayan lebih efektif dalam membangun konsensus kelompok untuk memecahkan berbagai permasalahan yang timbul.



Daniel pada umumnya dikenal sebagai pemimpin yang berhati Bapa oleh banyak orang, ia sangat ramah dan rendah hati kepada setiap orang yang ia jumpai. Sifat-sifat ini kemudian membentuk dirinya untuk bagaimana memengaruhi orang lain. Ketika memengaruhi orang lain, Daniel lebih sering menggunakan pendekatan yang bersahabat dengan berkomunikasi secara lembut, namun tegas.

Ia ingin setiap orang yang dipengaruhi merasa nyaman ketika ia berkomunikasi dengannya. Karena itu, ia tidak akan pernah dan tidak akan mau menggunakan cara-cara paksaan dan ancaman ketika memengaruhi orang lain yang hanya menghasilkan kepatuhan buta tanpa sebuah pengertian yang baik dan kerelaan hati. Ia juga tidak ingin membuat mereka merasa takut dan terintimidasi hingga membuat mereka menjauh dan lari darinya.

Dalam membuat keputusan organisasi, Daniel tidak pernah melakukannya dengan menggunakan wewenang dan kekuasaan yang berasal dari otoritas formal sebagai pendiri, pemilik, dan pemimpin tertinggi di yayasan. Ia tidak ingin menjadi pemimpin yang bertindak semena-mena, tertutup, dan egois, yang hanya ingin menyenangkan dan memuaskan keinginan dirinya sendiri sehingga membuat para pengikutnya tidak berdaya.

Oleh sebab itu, di dalam membuat keputusan ia lebih sering melakukannya secara terbuka melalui proses diskusi atau komunikasi dua arah dengan para pengikutnya supaya tercipta pemahaman dan kesepakatan bersama. Ia ingin mengajarkan kepada semua pengikutnya untuk memiliki kesadaran dan kepedulian pada setiap keputusan yang dibuat dengan segala konsekuensinya.

Seorang staf yayasan yang telah dikuliahkan sampai jenjang S-2 menceritakan peristiwa ini sebagai berikut:

"Bapak Daniel sering kali memberikan dorongan kepada kami untuk terlibat secara langsung di dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Ia selalu memberikan ruang dan kesempatan kepada kami semua untuk menyampaikan pendapat, berdiskusi untuk membahas perkembangan dan persoalan-persoalan yang timbul di yayasan sehingga akhirnya melalui

proses diskusi tersebut lahirlah sebuah keputusan bersama. Dengan cara ini kami sangat senang dan semakin bersemangat bekerja karena kami merasa eksistensi dan kapasitas kami sangat dihargai. Kami juga dapat mengetahui secara jelas perkembangan dan pencapaian yayasan supaya kami dapat terus memperbaiki kinerja kami demi kemajuan yayasan."

Menurut cerita tersebut, kita dapat menilai para pengikut merasa senang dan bersemangat ketika mereka dilibatkan oleh Daniel Alexander sebagai pemimpin yayasan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Keberadaan dan kemampuan mereka dihargai oleh pemimpin sehingga secara otomatis mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja mereka.

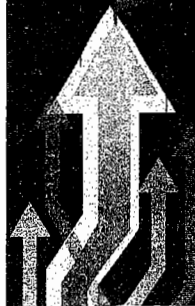
Hal ini juga berlaku ketika ia memecahkan berbagai permasalahan yang timbul, baik yang terjadi di dalam maupun di luar yayasan. Daniel banyak merangkul dengan kasih setiap orang yang terkait dengan masalah yang terjadi dengan memberikan kesempatan kepada mereka untuk menyampaikan unek-uneknya secara leluasa. Daniel akan banyak berperan sebagai fasilitator dan mediator untuk mendamaikan semua pihak yang terkait dengan permasalahan yang ada, dan berusaha secara bersama-sama mencari dan memikirkan solusi yang tepat sampai akhirnya terbentuk sebuah konsensus bersama. Dengan cara ini niscaya setiap orang yang terlibat merasa puas dan lega.

Perlakuan tersebut sesuai dengan keinginan Blanchard yang mengatakan pemimpin pelayan harus mampu menunjukkan kemampuannya untuk beroperasi dengan kasih dan kepedulian. Pemimpin menunjukkan kasih yang berakar pada kepedulian. Ketika seorang pemimpin datang dari sebuah tempat kepedulian yang sejati dan memiliki kekuatan yang hebat, ia akan menjadi seorang pembawa damai yang mampu melawan rintangan yang sulit untuk maksud yang adil dan berbudi.

Konseptualisasi dapat diartikan sebagai proses pembentukan konsep dengan bertitik tolak pada gejala-gejala pengamatan atau bisa juga diartikan sebagai mengetahui makna sesuatu dari apa yang dipahami.

Pemimpin pelayan berusaha memelihara dan meningkatkan kemampuan mereka untuk memiliki impian besar. Kemampuan untuk melihat kepada suatu masalah dari perspektif konseptualisasi berarti bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari. Pemimpin pelayan harus mengusahakan keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari.

Banyak pemimpin telah disibukkan oleh kepatuhan untuk meraih tujuan operasional jangka pendek, tetapi pemimpin tidak seperti itu. Ia terus membuka dan mengembangkan wawasan serta pemikirannya hingga dapat mencakup pemikiran konseptual yang mempunyai landasan yang lebih luas.



Daniel memiliki tiga impian besar dalam hidupnya. Ketiga impian tersebut ia tujukan untuk masyarakat Papua dan juga masyarakat Indonesia. *Pertama*, ia ingin terus mengembangkan sekolah berasrama menjadi sekolah dengan standar kualitas dan kuantitas yang tinggi, sama seperti sekolah-sekolah yang berada di Pulau Jawa, sehingga masyarakat Papua dengan mudah dapat mengakses dan menikmati layanan pendidikan, tanpa harus pergi ke tempat yang sangat jauh. Melalui sekolah ini diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia Papua yang memiliki kompetensi sejajar dengan masyarakat yang berada di pulau Jawa.

Kedua, Daniel memiliki impian yang besar membangun dan mengoperasikan rumah kesembuhan yang akan digunakan bagi masyarakat Papua yang selama ini sering kali terjangkit penyakit menular yang mematikan, seperti tuberkulosis, malaria, HIV/AIDS, kusta, dan frambusia. Ia ingin setiap pasien yang datang bisa menikmati layanan kesehatan secara baik sehingga mereka dapat memperoleh kesembuhan dan memiliki hidup sehat.

Ketiga, Daniel memiliki impian untuk menguliahkan sebanyak mungkin orang muda yang kurang mampu secara ekonomi. Ia ingin setiap orang bebas dari kemiskinan dan penderitaan. Karena itu, ia memberikan uang dan fasilitasnya untuk menguliahkan mereka di berbagai perguruan tinggi yang ada di Indonesia bahkan di luar negeri. Ia menguliahkan mereka dari jenjang S-1, S-2, bahkan sampai ke jenjang S-3. Harapannya ketika mereka lulus, mereka dapat memanfaatkan ilmu pengetahuan dan keahlian yang telah mereka pelajari di bangku kuliah sebagai modal untuk mengembangkan dan meningkatkan kesejahteraan hidup mereka dan orang lain.

Untuk mencapai semua impian tersebut, Daniel berusaha memelihara dan meningkatkan kemampuannya dengan berbagai cara. Walaupun pendidikan Daniel hanya tamat SMA, dia tidak menyerah dan tinggal diam. Ia selalu memiliki gairah yang besar untuk terus belajar mengembangkan kemampuannya melalui berbagai cara, seperti belajar melalui Alkitab, buku-buku, para sahabatnya, berbagai media, dan melalui beberapa anak angkatnya yang telah ia kuliahkan supaya ia dapat memperoleh hikmat, kebijaksanaan, ilmu pengetahuan dan keahlian agar dapat mewujudkan impian tersebut, baik melalui yayasan maupun pribadi.

Dalam rangka mencapai impian tersebut, tentunya banyak sekali masalah yang ia temui, namun hal itu tidak membuat ia menyerah dan mundur karena ia memandang masalah sebagai sebuah kenyataan yang perlu diatasi, bukan untuk dihindarkan. Selama kita masih hidup di dunia ini yang namanya masalah selalu ada. Daniel mengatakan: “Hadirnya masalah justru akan membuat kita semakin pandai dan bijaksana menjalani hidup ini, karena dari setiap masalah, kita bisa belajar banyak darinya sehingga ketika masalah yang lainnya datang kita tidak perlu takut, karena kita pernah belajar dan mampu mengatasinya masalah-masalah sebelumnya.”

Namun bila pada suatu saat ia gagal mengatasi masalah yang muncul, maka ia tidak akan pernah berhenti mencoba, ia akan terus-menerus berusaha untuk mencari cara lainnya, yakni dengan menggunakan konsep dan tindakan yang berbeda.

Ia sangat yakin dan percaya bahwa tidak ada masalah yang tidak memiliki jalan keluar, setiap masalah pasti memiliki jalan keluarnya. Persoalannya adalah mungkin saat ini kita belum menemukan konsep dan tindakan yang tepat, tetapi jika kita terus-menerus mencobanya pasti pada akhirnya kita dapat menemukan konsep dan tindakan yang tepat.

Ia percaya bahwa masalah itu hanya bersifat sementara. Masalah akan berlalu jika kita sabar dan kuat menghadapinya. Oleh sebab itu, Daniel tidak takut dan khawatir ketika sebuah masalah datang. Ia menjadikan masalah sebagai sahabat dan teman baik dalam perjalanan hidupnya, karena melaluinya ia bisa banyak belajar dan memperoleh berbagai pengalaman yang berharga.

Dari konsep inilah yang membuat Daniel mampu menjaga keseimbangan hidupnya dan tetap fokus menjalankan peran dan fungsinya secara optimal di yayasan maupun di masyarakat walaupun masalah selalu datang silih berganti.

Kemudian, sebagai pemimpin tertinggi, Daniel adalah seorang pribadi yang memiliki gairah dan kerendahan hati untuk terus-menerus belajar. Menurut pemikirannya, belajar adalah sebuah praktik tiada akhir sampai kita pergi meninggalkan dunia ini. Sebagai pemimpin, dia tidak ingin berpuas diri dan terpaku dengan pencapaian dan tujuan operasional jangka

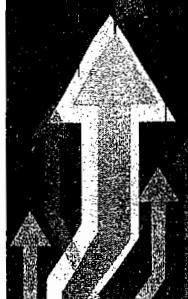
pendek, tetapi ia ingin terus membuka dan mengembangkan wawasan dan pemikirannya hingga memiliki wawasan dan konseptual yang lebih luas dan jauh ke depan.

Melayani merupakan suatu usaha untuk membantu menyiapkan atau mengurus apa yang diperlukan orang lain. Seorang ahli yang bernama Peter Block mendefinisikan melayani sebagai memegang atau mengurus sesuatu untuk orang lain atas dasar kepercayaan. Ini juga menekankan pada pentingnya aspek keterbukaan dan memengaruhi, bukannya pengendalian.

Kepemimpinan pelayan mengemban komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain, termasuk lebih menekankan keterbukaan dan persuasi daripada kontrol.

Pemimpin pelayan berusaha dengan segenap upaya untuk mengarahkan agar semua yang ada dalam organisasi memainkan peranan penting dalam menjalankan organisasi tersebut dengan mengarah kepada kebaikan masyarakat lebih besar.

Didorong oleh belas kasihan dan kepedulian yang tinggi, yang muncul dari lubuk hatinya, Daniel Alexander berusaha secara sungguh-sungguh melayani kebutuhan masyarakat Papua, para pengikut, bahkan orang-orang yang ia jumpai dalam hidupnya.



Setelah ia mengetahui dan memahami secara benar tentang kondisi kehidupan masyarakat pedalaman Papua yang sangat miskin dan tertinggal, maka ia bersama ketua dan seluruh anggota tim Yayasan Pesat dengan komitmen dan dedikasi yang tinggi berupaya melayani masyarakat Papua melalui penyelenggaraan sekolah berasrama secara gratis dari level TK sampai dengan Perguruan Tinggi.

Untuk menyelenggarakan sekolah berasrama tersebut, Daniel dan tim membangun beberapa gedung sekolah dan sarana prasarana lainnya, seperti laboratorium komputer, biologi, kimia, fisika, bahasa Inggris, perpustakaan, dan fasilitas olahraga yang memadai sebagai ruang aktivitas mengajar dan mendidik murid-murid.

Beberapa gedung asrama dibangun dengan ukuran yang cukup besar dan luas, yang berfungsi sebagai tempat tinggal, kegiatan belajar, dan tempat bermain anak-anak. Di dalam gedung tersebut dilengkapi dengan berbagai fasilitas lainnya, seperti: tempat tidur, kasur, bantal, selimut, lemari, meja, kursi, pakaian seragam, buku dan sepatu, televisi, dan sebagainya, yang digunakan sebagai perlengkapan tidur, alat pendukung belajar serta hiburan anak-anak. Dan yang lebih penting ialah di setiap asrama ditugaskan beberapa orang yang berperan sebagai orang tua dan guru untuk mengasuh, mendidik, dan mengajar anak-anak.

Selain itu, Daniel bersama para pengurus dan para guru telah merumuskan dan menetapkan standar kurikulum pendidikan bagi anak-anak pedalaman supaya pengajaran dan pendidikan yang diberikan yayasan sesuai dengan perkembangan hidup anak-anak dan relevan dengan perkembangan zaman dan teknologi.

Tiga kali sehari anak-anak asrama diberikan asupan makanan dan minuman bergizi. Pembinaan rohani dan pendidikan karakter juga diberikan secara sistematis dan terencana sejak usia dini agar mereka memiliki budi pekerti yang luhur. Kemudian secara periodik minimal sekali setahun perkembangan kesehatan dan fisik anak-anak asrama juga dimonitor dan dievaluasi oleh para tenaga kesehatan agar kondisi dan pertumbuhan mereka tetap terjaga dengan baik.

Untuk para pengurus, para guru, dan staf, Daniel membangun dan menyediakan beberapa rumah sebagai tempat tinggal mereka. Lalu, berbagai

jenis alat transportasi seperti sepeda motor, mobil, dan bus juga disediakan guna mendukung dan memperlancar seluruh tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-harinya.

Sedangkan mengenai persembahan dan honor para pengurus, para guru, dan para staf yang ada, Daniel sebagai pembina dan pemimpin tertinggi Yayasan Pesat berusaha keras memenuhinya secara bercukupan.

Sebagai sebuah organisasi nonprofit yang tidak mengejar keuntungan, Yayasan Pesat mengalami keterbatasan dalam memenuhi penerimaan keuangan yayasan, karena sebagian besar sumber penerimaannya masih sangat tergantung dari donatur, serta bantuan dari beberapa lembaga bisnis, sipil, dan pemerintah. Bantuan tersebut penggunaannya diprioritaskan untuk membiayai keperluan anak-anak asrama, sehingga untuk keperluan lainnya, seperti membayar persembahan guru dan staf harus ditangguhkan terlebih dahulu.

Kadaan ini sering kali dijelaskan oleh Daniel secara persuasif dan terbuka kepada seluruh anggota komunitas yayasan agar mereka dapat mengerti dan memahami bagaimana kondisi keuangan yayasan yang sering kali mengalami defisit. Kabar baiknya mereka semua dapat memaklumi kondisi tersebut, sehingga tidak memengaruhi semangat dan kinerja mereka dalam mengajar dan mendidik anak-anak. Karena menurut mereka, alasan utama mereka datang dan bergabung di yayasan bukan karena dimotivasi oleh uang, melainkan karena belas kasihan, kepedulian, dan misi yang sama dengan pemimpin, yaitu untuk memberdayakan masyarakat pedalaman Papua.

Bahkan para pengikut semakin termotivasi ketika menyaksikan dengan mata kepala mereka sendiri bagaimana sikap dan perilaku Daniel sebagai pemimpin tertinggi yang tidak egois dan tidak berusaha memperkaya diri dan keluarganya melalui harta kekayaan milik yayasan, tetapi justru sebaliknya, Daniel secara konsisten menunjukkan perjuangan dan dedikasi yang tinggi demi kemajuan dan kesejahteraan hidup masyarakat asli Papua dan masyarakat lainnya, yang masih miskin dan terbelakang.

Inilah watak pemimpin pelayan sejati, ia melakukan praktik di mana ia mengesampingkan kepentingan diri sendiri untuk meningkatkan kehidupan orang-orang di sekeliling mereka. Kepemimpinan pelayan bukanlah sebuah

jabatan atau sebuah peristiwa, bukan pula sebuah program melainkan gaya hidup yang dipraktikkan secara nyata setiap hari. Pemimpin pelayan akan tetap menjadi murid sepanjang hidup mereka.

Meskipun demikian, Daniel bersama pengurus tidak tinggal diam. Ia dan tim terus berusaha mencari sumber-sumber baru penerimaan keuangan yayasan guna mendukung operasional yayasan secara keseluruhan. Berbagai cara telah dilakukan oleh Daniel dan pengurus, seperti melalui hasil penjualan layanan yayasan, memperluas kemitraan dengan para donatur, baik secara individu maupun kelembagaan, seperti melalui para pengusaha, pemerintah, dan lembaga atau instansi lainnya yang memiliki tujuan yang sama dan mengalokasikan anggarannya bagi kegiatan sosial kemasyarakatan.

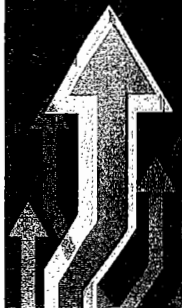
Selain itu, beberapa tahun belakangan ini, Daniel juga berupaya secara bertahap mengubah format penerimaan keuangan yayasan yang tadinya dominan berasal dari sumbangan donatur, yakni dengan melakukan usaha mandiri yayasan dengan mengoperasikan berbagai kegiatan bisnis dan penyertaan modal dalam bentuk usaha sehingga yayasan dapat memperoleh pemasukan keuangan yang cukup besar dan bersifat ajek daripada selalu berharap kepada donatur yang kapan saja bisa berubah atau menghentikan sumbangannya.

Melalui berbagai cara tersebut diharapkan yayasan dapat memberikan persembahan dan honor yang lebih baik lagi sehingga para pengurus dan para guru serta staf lapangan dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka secara baik. Selain itu, Daniel memberikan keleluasaan bagi para pengikutnya untuk bekerja di tempat lain atau melakukan kegiatan usaha ekonomi guna menambah penghasilannya, asalkan saja aktivitas tersebut tidak mengganggu atau mengorbankan pekerjaan utama mereka di yayasan.

Pemimpin pelayan berupaya untuk mengidentifikasi beberapa cara untuk membangun komunitas di antara mereka yang bekerja dalam sebuah lembaga tertentu. Pemimpin pelayan berusaha untuk membangun suatu hubungan yang erat bagaimana layaknya sebuah keluarga di antara sesama anggota yang bekerja dalam organisasi.

Kepemimpinan pelayan menyatakan bahwa komunitas yang sesungguhnya (keluarga) dapat juga diciptakan di lingkungan bisnis dan lembaga lainnya. Yang diperlukan untuk membangun kembali masyarakat sebagai bentuk kehidupan yang bisa dihayati bagi sejumlah besar orang adalah hadirnya sejumlah pemimpin pelayan yang menjadikan kebutuhan pribadinya sebagai prioritas terakhir dan lebih mengutamakan pihak lain sebagai tujuan hidupnya.

Sepanjang 25 tahun memimpin dan mengelola Yayasan Pesat, Daniel berusaha membangun dan menciptakan hubungan yang erat dan harmonis selayaknya sebuah keluarga di antara seluruh anggota komunitas yayasan. Ia ingin yayasan bukan



saja dijadikan sebagai tempat bekerja, tetapi juga dijadikan sebagai rumah di mana setiap orang dapat diperlakukan dengan penuh rasa persaudaraan selayaknya keluarga.

Daniel bersikap tegas dan tak ingin kompromi dengan perasaan iri hati dan kebencian yang kadang kala muncul di antara beberapa anggota organisasi. Ia ingin kedua sifat yang buruk tersebut tidak berlangsung di yayasan, karena menurutnya dapat merusak dan meracuni semua pikiran dan perasaan anggota komunitas sehingga hubungan antaranggota menjadi kurang harmonis. Jika hal ini tidak segera dituntaskan, maka akan berakibat kepada kurang kondusifnya iklim organisasi.

Nilai sehari-hari yang dikembangkan oleh pemimpin adalah sikap menyukai kesenangan untuk melayani orang dengan respek, cinta kasih, ketulusan, dan kesabaran, seperti Tuhan yang sangat peduli dan mengasihi umat-Nya lebih dari segalanya. Daniel selalu mengajarkan para pengikutnya untuk melayani orang lain dengan benar-benar menjunjung tinggi harkat dan martabat mereka sebagai makhluk ciptaan Tuhan yang sangat mulia dan berharga tanpa perlu membedakan status dan rupa mereka. Ia juga tidak ingin para pengikutnya melayani dengan asal-asalan, tanpa perencanaan dan prosedur yang baik, tetapi semuanya harus dilakukan melalui perencanaan dan perhitungan yang matang.

Ia ingin setiap pengikut menikmati kehidupan kerja sebanyak kehidupan di rumah mereka. Ia ingin menunjukkan kepada satu sama lain, dan kepada semua orang yang dilayani diperlakukan secara terhormat dan penuh cinta kasih sama seperti anggota keluarga sendiri.

Daniel mengajarkan dan mendorong setiap orang merasa senang dan bersukacita, tidak menganggap dirinya terlalu serius dalam bekerja, tetapi memandang sebuah pekerjaan sebagai sesuatu yang menyenangkan bukan sebagai beban berat, walaupun realitanya banyak sekali tantangan dan permasalahan yang dihadapi.

Ia berharap setiap anggota yayasan, yang datang dari berbagai macam daerah bisa saling mengenal dan mendukung ke arah yang baik. Bila ada konflik yang terjadi di antara para pengikut, Daniel memerintahkan kepada mereka untuk segera diselesaikan secara kekeluargaan, dengan saling

merendahkan hati memberikan pengampunan antara satu dengan yang lainnya.

Daniel menciptakan kultur di mana setiap anggota komunitas merayakan bersama-sama kesuksesan yang diraih yayasan, ataupun yang diraih departemen, unit, dan individu. Misalnya saja, ketika unit SMA memperoleh prestasi yang membanggakan, maka seluruh anggota yayasan diharapkan dapat ikut serta merayakannya tanpa perlu merasa tersaingi dan cemburu, karena pada prinsipnya semua adalah keluarga. Hal yang sama dilakukan jika itu terjadi secara individu. Ia ingin rasa kebersamaan dan kekompakan seluruh anggota yayasan dapat terjaga dan terpelihara dengan baik. Ia mau semua anggota merasa bahagia dan selalu bergairah dalam melakukan pekerjaan supaya muncul ide-ide kreatif untuk membuat layanan yang diberikan semakin menarik dan menyenangkan pelanggan.

Kondisi ini dikemukakan oleh salah satu pengikutnya yang telah bekerja selama hampir dua puluh empat tahun, yakni:

"Jujur saja, saya merasa senang dan betah bekerja di Yayasan Pesat. Selama di sini, saya merasa diperlakukan sebagai keluarga, walaupun kami bukanlah saudara sedarah, tetapi saya dan keluarga saya telah diperlakukan selayaknya saudara yang hidup rukun dan damai. Walaupun kami berasal dari suku yang beraneka ragam, ada yang berasal dari Ambon, Jawa, Papua, Manado, Kalimantan, Sangir, Batak, NTT, Sumatera, dan seterusnya, tetapi kami bisa bersatu dan saling mendukung untuk bekerja membangun masyarakat pedalaman Papua melalui bidang pendidikan. Saya dan saudara-saudara lainnya sudah merasa seperti di rumah sendiri. Merasakan suka dan duka secara bersama-sama dalam melayani. Kami saling membantu dan melengkapi dengan kelebihan kami masing-masing yang kami miliki, tanpa perlu memandang asal kami dari mana. Walaupun memang terkadang timbul konflik atau masalah di antara kami, namun kami di sini diajarkan oleh pemimpin dan nilai-nilai yang ada untuk kami cepat saling mengampuni dan menerima kembali dengan kasih. Dari situlah kami dapat saling belajar untuk menjadi pribadi yang dewasa secara rohani. Melayani di sini tidaklah mudah, banyak sekali tantangan dan permasalahan berat yang kami hadapi, tetapi kami bisa tetap eksis dan bertumbuh sampai usia yayasan mencapai ke-25 tahun pada 2020. Itu

semua bisa terjadi karena kami saling mengasihi, menopang, kompak, dan saling mendukung satu sama lainnya selayaknya sebuah keluarga sehingga kami bisa tetap berdiri teguh, bergandengan tangan, dan bekerja dengan sepenuh hati demi kemajuan dan kesejahteraan anak-anak asli Papua.”

Untuk menciptakan kondisi tersebut, maka harus dimulai dari keteladanan para pemimpin. Karenanya, Daniel sebagai pendiri dan pemimpin tertinggi terlebih dahulu memberikan contoh kepada para pengikutnya. Ia menyerahkan hidup dan semua yang ia miliki kepada orang-orang yang ia layani dan para pengikutnya. Ia memberikan hati, seluruh keahlian, dan hartanya kepada orang-orang yang berada di sekitarnya. Ia tidak peduli dengan jabatan dan kekayaan yang ia miliki, ia sangat bergairah dan melakukan orang lain dengan penuh rasa hormat, mengutamakan kebutuhan mereka, menjadi egalitarian, mendemonstrasikan pelayanan secara proaktif dan merangkul keluarga mereka.

Sebagai hasilnya meskipun yayasan tidak banyak memperkerjakan orang-orang yang merasa pintar dan lebih penting, yayasan dapat bertumbuh dan berkembang secara optimal. Daniel berkata: “Kami bersyukur karena kami banyak memiliki orang-orang yang rela memberikan hati dan hidupnya bagi masyarakat Papua, sehingga yayasan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan sanggup mencapai usia yang ke-25 tahun dengan mencetak berbagai prestasi dan keberhasilan. Sekolah yang kami kelola sering kali mendapatkan predikat unggul dari pemerintah sehingga para lulusannya memiliki kompetensi yang baik dan mampu berkompetisi di masyarakat.”

Sungguh ini merupakan anugerah Tuhan yang luar biasa bagi kami. Karena itu, kami akan terus setia dan giat bekerja dan melayani dengan segenap hati kami, dengan segenap kekuatan kami, sampai jiwa dan raga kami pulang kembali ke pangkuan Tuhan Yang Maha Rahim.

Kepemimpinan pelayan memberikan pengharapan dan perubahan bagi kehidupan umat manusia. Teori kepemimpinan ini sangat bertolak belakang dengan tipe kepemimpinan bos yang ingin selalu minta dilayani, egois, dan memperdayai hingga membuat para pengikutnya tidak mengalami peningkatan dalam kehidupan dan pekerjaannya.

Tetapi kepemimpinan pelayan berbeda. Kepemimpinan ini lebih mengutamakan kebutuhan orang lain, memberdayakan dan melayani para pengikut dengan sikap hati yang tulus dan penuh kasih. Ia ingin para pengikutnya memiliki kemampuan dan keahlian yang melampaui dirinya.

Kepemimpinan pelayan yang dipraktikkan pada semua jenis organisasi ternyata mampu memberikan hasil yang signifikan bagi pengembangan dan kemajuan organisasi, di antaranya; mampu meningkatkan kinerja organisasi, membantu para pengikut untuk bertumbuh dan berkembang secara optimal, mampu memberikan motivasi kepada pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, serta dapat meningkatkan kinerja pegawai.



Hasil yang sama juga terlihat dari praktik kepemimpinan pelayan Daniel Alexander yang telah memimpin dan mengelola Yayasan Pesat selama 25 tahun. Dalam keadaan yang serba sulit dan menantang ia tetap bergairah melayani kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama daripada kebutuhan pribadinya. Ia melakukan pemberdayaan melalui berbagai cara kepada para pengikut maupun orang-orang yang ia temui. Semua pikiran, tenaga, uang dan waktunya ia gunakan untuk meningkatkan kehidupan dan pekerjaan mereka secara optimal.

Akibat dari tindakan tersebut maka berdampak kepada pengembangan dan pertumbuhan organisasi. Kinerja yayasan dan pegawai mengalami peningkatan, para pengikut mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang optimal, dan mereka semakin termotivasi untuk mencapai tujuan yayasan sehingga akhirnya Yayasan Pesat Papua dapat mencapai usia yang ke-25 tahun dalam upayanya melayani dan memberdayakan masyarakat pedalaman Papua.

Akhirnya, untuk menerapkan kepemimpinan pelayan itu sulit karena membutuhkan pengukuhan secara terus-menerus. Membutuhkan hati seorang murid yang rindu untuk terus belajar. Menjadi pemimpin pelayan tidak bisa diwujudkan secara instan, karena kepemimpinan pelayan adalah sebuah gaya hidup, bukan sebuah program, bukan sebuah jabatan atau sebuah peristiwa, untuk itu dibutuhkan komitmen yang kuat dan disertai praktik hari demi hari, di mana ia mengesampingkan kepentingan diri sendiri untuk meningkatkan kehidupan orang-orang di sekitarnya.

Menjadi pemimpin pelayan harus terus belajar memperbaiki kekurangan, dan terus mengasah kelebihan-kelebihan yang dimilikinya untuk menjadi seorang manusia pembelajar. Manusia yang terus berusaha untuk belajar jelas akan berkembang dan bertumbuh menjadi manusia dewasa. Tanpa usaha belajar, maka kita akan mengalami stagnasi dan berakhir kepada kematian.

Oleh sebab itu, organisasi harus dirancang sebagai organisasi pembelajar di mana orang-orang diberikan keleluasaan untuk terus-menerus memperluas kapasitas mereka supaya dapat menciptakan hasil yang benar-benar mereka inginkan, di mana pola baru dan ekspansi pemikiran diasuh, di mana aspirasi kolektif dipoles, dan di mana orang-orang belajar tanpa henti

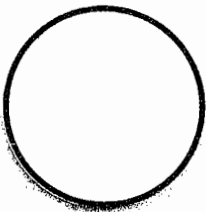
untuk melihat bersama-sama secara menyeluruh. Semua orang, mulai dari tingkat individu, kelompok hingga organisasi dapat dan perlu melakukan kegiatan belajar secara bebas dan terus-menerus untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Foster, ada enam faktor yang dapat menghambat keberhasilan praktik kepemimpinan pelayan di organisasi yang perlu dipahami oleh setiap orang, yaitu *pertama*, rasa tidak percaya dan ekspektasi yang tidak realistis. *Kedua*, konflik terhadap model kepemimpinan yang ada sebelumnya. *Ketiga*, tidak ada atau lemahnya kerja sama tim. *Keempat*, konflik terhadap keinginan untuk melayani diri sendiri dan sistem penghargaan yang ada. *Kelima*, proses komunikasi dan kolaborasi yang tidak efektif. *Keenam*, proses pembelajaran dan pengembangan yang tidak berjalan.

Para ahli kepemimpinan menyimpulkan sebenarnya pemimpin itu dapat dibentuk atau diciptakan lewat berbagai pelatihan dan pengalaman dalam kurun waktu tertentu di masa hidupnya. Seorang pemimpin bukanlah seorang yang telah dilahirkan untuk itu, tetapi diperlukan kerja keras dan lingkungan yang tepat untuk dapat belajar serta bertumbuh menjadi pemimpin yang efektif. Artinya perilaku itu dapat dipelajari dan terus dikembangkan dengan tekad dan gairah yang kuat.

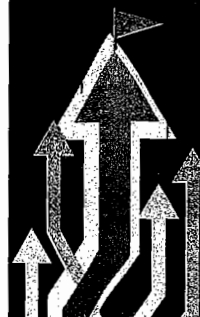
Karena itu, setiap orang harus menyadari ketika ia dilahirkan di dunia, ia telah diberikan potensi dan talenta dari Tuhan.¹⁴ Ia harus berupaya menemukan dan mengembangkannya secara sungguh-sungguh melalui proses belajar dan latihan, sampai akhirnya ia dapat menjadi pemimpin pelayan yang memberdayakan dan mengutamakan pengikutnya. Sampai di sini pun ia tidak boleh berhenti belajar, ia harus terus berjuang agar dapat bertumbuh di tengah-tengah berbagai tantangan dan permasalahan yang terjadi, sampai akhirnya ia dibentuk menjadi pemimpin pelayan sejati.

14 Peter Senge (1990) dan Marquardt (2002) berasumsi bahwa setiap individu memiliki kemampuan atau potensi yang tersimpan dalam dirinya yang dapat dan perlu dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi.



Daftar Referensi

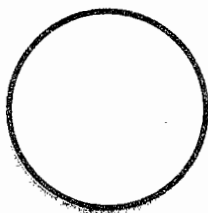
- Badan Pusat Statistik. 2017. *Papua Dalam Angka*. Papua: BPS.
- _____. 2017. *Sensus Nasional*. Jakarta: BPS.
- Bass, M. Bernard & B.J. Avolio. 1994. *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. New York: Sage Thousand Oaks.
- Baum, Herb & Tammy Kling. 2007. *The Transparent Leadership: Strategi Membangun Perusahaan Besar Melalui Komunikasi, Keterbukaan, dan Akuntabilitas*. (Christiany Lo, Penerjemah). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Bennis, G. Warren & Robert J. Thomas. 2007. *Leading for a Lifetime*. Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Blanchard, Ken. 2007. *Leading at a Higher Level*. New Jersey: Prentice Hall.
- Blanchard, Ken. & Collen Barret. 2011. *Lead with Luv*. (Marlene. T, Penerjemah). Surabaya: MIC.
- Blanchard, Ken. & Philips Hodges. 2007. *Lead Like Jesus. Belajar dari Model Kepemimpinan Paling Dahsyat Sepanjang Zaman*. (Dionisius Pare, Penerjemah). Tangerang: Visimedia.
- 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.



- Block, Peter. 1993. *Stewardship: Choosing Service over Self Interest*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Burns, J. M. 1978. *Leadership*. New York: Harper and Row.
- Charan, Ram. 2010. *Leaders At All Levels*. (Yesry Wulan, Penerjemah). Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- 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.
- Collins, C. James & Jerry I. Porras. 1997. *Built to Last: Succesful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness.
- _____. 2001. *Good to Great*. New York: William Collins.
- _____. 2005. *Good to Great and the Social Sectors: A Monograph to Accompany Good to Great*. Colorado: Jim Collins.
- Covey, Stephen R. 1997. *The 7 Habits of Highly Effective People*. (Wandi S. Brata & Zein Isa, Penerjemah). Jakarta: Binarupa Aksara.
- _____. 2010. *The 8th Habit*. (Wandi S. Brata & Zein Isa, Penerjemah). Jakarta: Gramedia.
- 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.
- _____. 1998. *The Power of Servant Leadership*. San Fransisco: Berrett-Koehler.
- _____. 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*.
- Kolind, Lars & Jacob Botter. 2017. *UNBOSS. Bagaimana Seharusnya Kita Memimpin di Era Digital?* Jakarta: Renebook.
- 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.
- Marquardt, M.J. 2002. *Building The Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Maxwell, C. John. 2010. *Leadership Gold*. (Budijanto, Penerjemah). Jakarta: Immanuel.
- Mintzberg, Henry. 1993. *Structure in Fives. Designing Effective Organizations*. New Jersey: Prentice Hall International Edition.
- Naisbitt, Doris & John. 1994. *Mastering Megatrends 2000*. Jakarta: BIP.
- Nenobais, Harry. 2004. "Manajemen Pelayanan Pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama Negeri (SLTPN) Pemerintahan Kabupaten Nabire." Yogyakarta: Magister Administrasi Publik-Universitas Gadjah Mada.
- _____. 2012, "Pengembangan Pendidikan Berbasis Asrama di Pedalaman Papua." Yogyakarta: Dies Natalis ke-57 Fisipol-UGM dengan Tema: Membangun Optimisme di Tanah Papua: Belajar dari Praktik Baik Pelayanan Publik.

- Nenobais, Harry. 2018. *Pengembangan Kapasitas Organisasi Nonprofit pada Tahap Pertumbuhan. Belajar Dari Praktik Baik Yayasan Pesat Papua*. Jakarta: Program Pascasarjana Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama).
- Northouser, G. Peter. 2004. *Leadership Theory and Practice*. Third Edition. California: Sage Publications.
- Riggio, E Ronald & Sarah Smith Orr. 2004. *Improving Leadership in Nonprofit Organization*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- 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.
- Senge, Peter M. 1990. *The Fifth Discipline: The Art and Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Spears, C Larry. 1997. *Insight on Leadership on the Line: Staying Alive through the Dangers of Leading*. New York: John Wiley and Sons.
- Stephen, Robbins P. & Mary Coulter. 2012. *Managament*. Eleven Edition. London: Education.
- Stephen, Robbins P. & Timothy A. Judge. 2011. *Organization Behavior*. Fourteen Edition. Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.
- Stout, Larry. 2006. *Time for a Change: Ideal Leadership Series*. (Perwira Leo Sabath, Penerjemah). Yogyakarta: Andi Offset.
- Suebu, Barnabas. 1997. *Kami yang Menanam, Kami yang Menyiram dan Tuhanlah yang Menumbuhkan*. Jayapura: Pemda Propinsi.
- World Bank. 2009. *Investing in Future of Papua & West Papua: Infrastructure for Sustainable Development*. Jakarta: The World Bank & Australian Indonesia Partnership.
- Yukl, Gary. 2010. *Leadership Organization*. Seventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.



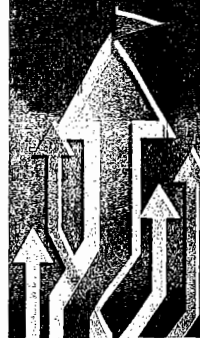
Tentang Penulis



Dr. Harry Nenobais, M.Si, lahir di Jakarta, pada tanggal 16 Desember 1974. Pendidikan yang pernah diikuti adalah SDN 12 Petang Jati Rawamangun Jakarta Timur, SMP Pembangunan Utan Kayu Jakarta Timur, dan SMAN 22 Utan Kayu Jakarta Timur. Kemudian melanjutkan dan menyelesaikan pendidikan S-1 di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fisip UNDANA Kupang. Mengikuti dan menyelesaikan program pendidikan S-2 di Magister Administrasi Publik UGM Yogyakarta, dan memperoleh gelar S-3 di bidang Ilmu Administrasi UI Jakarta pada tahun 2014.

Sejak muda penulis aktif menjadi pengurus di organisasi pelajar dan mahasiswa. Penulis pernah menjadi Ketua Persekutuan Siswa Kristen SMAN 22 Utan Kayu Jak-Tim. Kemudian pernah menjadi Ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Administrasi Negara, Ketua Senat Mahasiswa Fisip Undana Kupang dan Pengurus Senat Mahasiswa Undana Kupang.

Saat ini penulis menjadi dosen tetap dan Ketua Program Studi (Kaprodi) Magister Ilmu Administrasi Universitas Prof.Dr. Moestopo (Beragama) Jakarta, dan sebagai tutor dan pembimbing di



Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Pondok Cabe Tangerang. Sebelumnya, sejak tahun 2001-2009, penulis aktif menjadi guru SD dan guru di beberapa SMA, menjadi dosen di beberapa sekolah tinggi yang ada di Kabupaten Nabire, serta membantu menjadi wakil kepala sekolah dan sekretaris Yayasan Pesat Nabire. Selanjutnya pada tahun 2015-2017 penulis juga menjadi dosen di Fisip program S-1 dan di program S-2/Magister Administrasi Publik UNCEN Jayapura, dan di program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka Jayapura Papua.

Tulisannya telah dipublikasikan di jurnal dan buku. Adapun buku pertama yang ditulisnya adalah Pengembangan Kapasitas Organisasi Nonprofit pada Tahapan Pertumbuhan. Belajar dari Praktik Baik Yayasan Pesat Papua.

Untuk menghubungi penulis, silakan kontak ke alamat email: drharrynenobais@gmail.com