

PENERAPAN KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI PADA CV GOLDEN LION INCORPORATED

Andre Julius Halim dan Roy Setiawan
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya
E-mail: andrejhalim@yahoo.com ; roy@petra.ac.id

Abstrak— Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan yang melayani pada CV Golden Lion Inc. CV Golden Lion Inc bergerak pada bidang usaha teknologi informasi dan periklanan, dimana peran pemimpin juga menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan jalannya aktivitas bisnis. Dalam konteks iman Kristen, kepemimpinan yang melayani bukan hanya menjadi sikap, tetapi menjadi sebuah penentu keberhasilan. Penilaian akan karakter kepemimpinan yang melayani menjadi dasar dalam mengetahui penerapan kepemimpinan yang melayani dalam perusahaan. Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, dan menggunakan wawancara semiterstruktur untuk mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa CV Golden Lion Inc. melakukan penerapan kepemimpinan yang melayani dengan disertai berbagai tindakan nyata. Kepemimpinan ini ternyata memberikan dampak positif, terlebih bagi manajemen perusahaan.

Kata kunci— Kepemimpinan yang Melayani, Pemimpin, Iman Kristen, Karakter.

I. PENDAHULUAN

Kepemimpinan berasal dari kata dasar “pimpin” (dalam bahasa Inggris *lead*) yang berarti *tuntun*. Berarti, di dalamnya ada dua pihak, yaitu yang dipimpin (anggota organisasi) dan yang memimpin (pimpinan). Setelah ditambah awalan “pe-“ menjadi “pemimpin” (*leader*) berarti orang yang mempengaruhi pihak lain melalui proses kewibawaan komunikasi, sehingga orang lain tersebut bertindak sesuatu dalam mencapai tujuan tertentu. Kata “kepemimpinan” (*leadership*) berarti kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi serta membujuk pihak lain agar melakukan tindakan untuk mencapai tujuan bersama (Numberi, 2010).

Menurut Maxwell (2009), kepemimpinan menentukan keberhasilan organisasi. Lebih lanjut dalam dunia bisnis saat ini, kepemimpinan tengah menjadi isu yang sangat penting sebagai penentu keberhasilan organisasi. Besar ataupun kecilnya sebuah organisasi, kepemimpinan akan selalu dibutuhkan dalam menjalankan sebuah organisasi. Kepemimpinan saat ini dapat dijabarkan dalam berbagai macam jenis dan tipe baik itu menurut gaya ataupun yang lainnya, tetapi salah satu yang menarik adalah konsep kepemimpinan yang selalu digunakan dalam kehidupan iman Kristen yang lebih dikenal dengan konsep atau gaya kepemimpinan yang melayani.

Robert K Greenleaf seorang pencetus gerakan modern kepemimpinan pada tahun 1970 dalam bentuk esainya mencetuskan, "pelayan sebagai Pemimpin," di mana ia menciptakan istilah "pemimpin adalah seorang pelayan". Robert K Greenleaf memperkenalkan akan konsep Kepemimpinan yang melayani, yaitu menekankan peran seorang pemimpin sebagai “*steward*” (pelayan).

Sebagai contoh saat ini pemimpin yang menggunakan model kepemimpinan yang melayani adalah Basuki Tjahaja Purnama atau lebih kita kenal dengan nama Ahok yang saat ini tengah menjabat sebagai Gubernur DKI Jakarta. Beliau merupakan seorang wakil gubernur sekaligus seorang pengusaha yang memiliki dasar iman Kristen yang menjadikan Yesus Kristus sebagai teladan dalam kepemimpinan yang melayani. Sebagai bukti pada Kamis, 31 Oktober 2010 di Jakarta, Basuki Tjahaja Purnama atau Ahok dinobatkan sebagai tokoh anti korupsi oleh BHACA (Bung Hatta Anti-Corruption Award). Ahok dinobatkan sebagai tokoh anti korupsi untuk kategori pemerintah daerah karena dinilai konsisten sebagai tokoh yang menginspirasi upaya pemberantasan korupsi di negeri Indonesia (Pardosi, Sosok Kompasiana, 2013). Ahok berjuang untuk rakyat dan berjuang untuk memberantas korupsi supaya uang negara tidak disalahgunakan dan dapat dialokasikan untuk kesejahteraan bangsa bukan untuk kepentingan pribadi.

Di dalam Alkitab, firman Tuhan mengatakan bahwa “Tidaklah demikian di antara kamu. Barangsiapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barangsiapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya.” (Markus 10:43-44). Prinsip dari kepemimpinan yang melayani secara Alkitabiah dikupas dan dibahas sebagai salah satu dasar kepemimpinan yang penting. Secara umum kepemimpinan akan dikaitkan dengan teknik, cara atau tips untuk bisa memimpin orang dengan baik. Tetapi kepemimpinan yang melayani lebih menitik beratkan pada nilai-nilai alkitabiah seperti kasih, integritas dan kerendahan hati. Maka dari itu sangat dibutuhkan pemahaman bagaimana karakter kepemimpinan yang melayani di dalam dunia bisnis dapat berdampak bagi keberlangsungan sebuah bisnis tersebut.

CV Golden Lion Inc. adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultan TI (Teknologi Informasi) dan *advertising* yang didirikan pada bulan April tahun 2010 dan berlokasi di Mojokerto, Jawa Timur. Perusahaan ini dipimpin oleh Jonie yang merupakan seorang penganut iman Kristen. Sebagai perusahaan teknologi informasi dan *advertising*, CV Golden Lion Inc. memiliki

beberapa nilai penting yang menopang dasar perusahaan dalam melakukan aktivitasnya, seperti kejujuran, kekuatan impian, inovasi serta komitmen dan ketangguhan. Tidak semua orang di dalam perusahaan menganut iman Kristen dan tidak semuanya memahami tentang kepemimpinan yang melayani. Tetapi pemimpin perusahaan yang menganut iman Kristen selalu mengajarkan kepada para karyawannya untuk selalu menjadi pelayan dan mengutamakan orang lain di atas kepentingan sendiri di dalam perusahaan. Sebagai pemimpin perusahaan, Jonie juga memiliki prinsip utama seperti yang diajarkan firman Tuhan dalam Markus 10:43-44 atau dalam Matius 20:25-28, yaitu menjadi pelayan untuk bisa menjadi pemimpin yang baik.

Dari penelitian ini, penulis berharap dapat mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan yang melayani pada CV Golden Lion Inc.

Menurut Sule dan Saefullah (2005, p.255), kepemimpinan berarti cara memimpin, yang berasal dari kata dasar kata benda Pimpin yang berarti tuntunan, bimbingan, hasil memimpin dan kata kerja Memimpin yang berarti mengepal, mengetuai; memandu; memegang tangan seseorang untuk dibimbing dan ditunjukkan jalan; melatih, mendidik, mengajar agar dapat mengerjakan sendiri. Dan lebih jauh tentang kepemimpinan, terdapat salah satu jenis kepemimpinan yang disebut kepemimpinan yang melayani. Ted W. Engstrom dan Edward R. Dayton (dalam Barna, 2002, p.20) mendefinisikan bahwa kepemimpinan Kristen adalah kepemimpinan yang dimotivasi oleh kasih dan disediakan khusus untuk melayani. Kepemimpinan Kristen menurut Sendjaya (2004, p.86) adalah kepemimpinan yang melayani. Pemimpin Kristen adalah seorang yang dipanggil oleh Tuhan untuk memimpin, memimpin dengan dan melalui karakter seperti Kristus, kemampuan-kemampuan fungsional yang memungkinkan dilakukan oleh kepemimpinan yang efektif (Barna, 2002, p.27). Adapun kepemimpinan Kristen memiliki karakter seperti:

1. Pemimpin Visioner

Karakteristik pemimpin yang paling penting yang membedakannya dengan non-pemimpin adalah kejelasan tujuan. Visi. Ada banyak karakteristik lain, namun visi adalah prasyarat utama yang harus ada. Seseorang bisa saja memiliki 50 karakteristik kepemimpinan. Namun tanpa visi, ia tetap tidak dapat disebut sebagai seorang pemimpin.

Visi didefinisikan sebagai sebuah gambaran masa depan yang sangat jelas yang Allah komunikasikan kepada para pemimpin-pelayan-Nya berdasarkan pengenalan yang akurat tentang Allah, diri sendiri, dan lingkungan. Dari definisi tersebut, visi adalah sebuah fusi atau perpaduan yang harmoni dari tiga elemen yang interdependen, yaitu: Allah: Kehendak dan beban dari Allah, Diri kita: Talenta dan kapasitas yang Allah berikan, dan Lingkungan: Kebutuhan zaman yang Allah tunjukkan.

2. Pemimpin dengan Air Mata

Pemimpin dengan air mata artinya pemimpin dengan pengorbanan hidup yang begitu agung, konkret, dan berani. Semua itu dilakukan karena peduli.

3. Pemimpin dengan Kualifikasi Eksklusif.

Pemimpin Kristen harus memiliki visi, integritas, stamina, wawasan, dan seterusnya. Namun pemimpin yang bukan

kristiani pun memiliki semua itu. Bahkan mereka sering kali memiliki visi yang lebih besar, integritas lebih tinggi, stamina yang lebih kuat, dan wawasan yang lebih luas.

Karakteristik eksklusif pemimpin Kristen yang membedakannya dari pemimpin non-Kristen adalah kelemahan. Semakin menonjol karakteristik ini, semakin leluasa Allah bekerja di dalam melalui diri pemimpin. Dalam kelemahan pemimpin, kuasa Allah yang tidak terbatas itu dinyatakan. Karena *“only the weak shall be strong; only the humble exalted; only the empty filled; only nothing shall be something”*, demikian kalimat Martin Luther. Inilah rahasia terbesar yang sering terlupakan dari kepemimpinan Kristen.

4. Pemimpin dengan Integritas

Integritas adalah modal utama seorang pemimpin, namun sekaligus modal yang paling jarang dimiliki oleh pemimpin. Integritas dimengerti sebagai *“wholeness, completeness, entirety, unified”*. Keutuhan yang dimaksud adalah keutuhan dalam seluruh aspek hidup, khususnya antara perkataan dan perbuatan. Integritas sendiri adalah integrasi antara etika dan moralitas. Semakin keduanya terintegrasi, semakin tinggi level integritas yang ada. Integritas kita diukur dari apa yang kita pikirkan, katakan, dan lakukan pada saat kita benar-benar sendirian. Dan orang yang memiliki integritas tidak memiliki sesuatu yang perlu disembunyikan atau ditakuti. Hidup mereka transparan bagai surat yang terbuka.

5. Pemimpin dan Arogansi

Kesombongan bagaikan penyakit yang aneh. Yang menderita bukanlah orang yang mengidap penyakit itu, namun orang lain di sekelilingnya. Orang yang menderita penyakit ini pada umumnya tidak merasakan gejala apa-apa, namun orang yang berinteraksi dengannya merasa mual dan muak.

6. Pemimpin Rendah Hati

Seorang yang rendah hati adalah seorang yang mengatakan bahwa semua kemampuannya berasal dari Tuhan dan bahwa ia mampu melakukan sesuatu karena Tuhan yang memampukannya.

7. Pemimpin yang Melayani

Memimpin adalah melayani, Namun melayani belum tentu memimpin. Yang tidak mau melayani, Tidak boleh dan tidak berhak memimpin.

8. Pemimpin dengan Akuntabilitas

Secara umum, kamus-kamus mendefinisikan akuntabilitas sebagai sebuah proses dimana seorang individu atau sebuah institusi mampu mempertanggungjawabkan setiap aksi yang mereka lakukan dan setiap konsekuensi yang ditimbulkan oleh aksi tersebut. Pemimpin perlu akuntabel terhadap sesamanya sebagai wujud akuntabilitasnya terhadap Tuhan. Jika ia tidak rela akuntabel, maka ia pun tidak berhak menuntut akuntabilitas dari orang lain.

White (1987) mengemukakan lima prinsip Alkitab bagi aktivitas bisnis Kristen. Pertama, harus memiliki keharusan dalam transaksi bisnis yang benar, kualitas barang harus sesuai dengan yang. Kedua, kejujuran dalam berbisnis secara seluruhnya. Ketiga, menjadi pelayan yang membuktikan lewat perilaku. Keempat, tanggung jawab dalam setiap keputusan yang dibuat. Dan kelima, mengambil keuntungan wajar dari

proses bisnis. Secara khusus kepemimpinan Kristen membahas lebih dalam tentang satu bagian, yaitu kepemimpinan yang melayani. Lantu, Pesiwariisa dan Rumahorbo (2007) menyatakan bahwa seorang pemimpin yang melayani adalah pemimpin yang mampu menghindarkan pemenuhan kepentingan pribadi dan golongan tertentu, tetapi memiliki kemampuan untuk memenuhi dan mewujudkan kepentingan publik, kepentingan masyarakat yang lebih luas. Sementara Spears (dalam Prihandono & Haryadi, 2004) menyatakan definisi umum kepemimpinan yang melayani, yaitu seorang yang secara terus menerus berusaha mendorong perkembangan pribadi para karyawan dan meningkatkan kualitas, perhatian yang diberikan kepada institusi-institusi melalui kombinasi kerjasama kelompok dan lingkungan, keterlibatan personal dalam pengambilan keputusan dan perilaku untuk mau memperhatikan berdasar etika. Selain itu Wheeler (2012, p.13) menyatakan bahwa kepemimpinan yang melayani bukanlah satu set dari teknik atau aktivitas. Kepemimpinan yang melayani berbicara bagaimana hal tersebut bisa dilakukan, yaitu filosofi tentang hidup dan bagaimana mempengaruhi orang lain.

Dalam perkembangan awal kepemimpinan yang melayani, Larry C. Spears (dalam Renesch, 1994, p.156-159) mengkategorikan kepemimpinan yang melayani menjadi 10 karakteristik:

1. Mendengarkan (*Listening*)

Para pemimpin secara tradisional dinilai berkaitan dengan keterampilan mereka dalam hal berkomunikasi dan pengambilan keputusan. Memang dua hal ini merupakan keterampilan-keterampilan yang penting untuk dimiliki oleh seorang pemimpin yang melayani, namun harus diperkuat dengan komitmen mendalam untuk secara intens mendengarkan orang-orang yang berbicara kepadanya. Pemimpin berupaya mendengarkan apa saja yang dikatakan dan tidak dikatakan oleh orang-orang lain.

2. Empati (*Empathy*)

Seorang pemimpin yang melayani senantiasa berupaya untuk memahami dan berempati dengan orang-orang lain. Orang-orang mempunyai kebutuhan untuk diterima dan diakui untuk semangat mereka yang istimewa dan unik. Pemimpin yang baik adalah mereka yang menjadi sangat terampil sebagai para pendengar yang penuh empati.

3. Penyembuhan (*Healing*)

Satu dari kekuatan-kekuatan dahsyat pemimpin yang melayani adalah dimilikinya potensi untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang-orang lain. Banyak orang menderita karena berbagai macam luka emosional. Walaupun ini adalah suatu bagian dari keberadaan kita sebagai manusia, seorang pemimpin yang melayani melihat hal ini sebagai suatu kesempatan untuk menolong orang lain yang dijumpai agar dapat menjadi seorang pribadi yang utuh.

4. Kesadaran (*Awareness*)

Kesadaran umum, dan terutama kesadaran-diri akan memperkuat diri seorang pemimpin yang melayani. Membuat komitmen untuk memperkuat kesadaran dapat menjadi menakutkan, karena kita tidak pernah tahu apa yang akan kita alami! Kesadaran juga membantu sang pemimpin yang melayani dalam memahami isu-isu yang menyangkut etika dan nilai-nilai. Kesadaran akan memungkinkan sang pemimpin yang

melayani untuk memandang kebanyakan situasi yang dihadapi dari posisi yang lebih terintegrasi dan holistik sifatnya. Persuasi (*Persuasion*)

Mampu meyakinkan orang lain terkait pengambilan keputusan-keputusan dalam sebuah organisasi.

5. Persuasi (*Persuasion*)

Seorang pemimpin yang melayani menggunakan persuasi, bukannya menggunakan otoritas karena posisinya, dalam meyakinkan orang-orangnya terkait pengambilan keputusan-keputusan dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin yang melayani berupaya untuk meyakinkan orang-orangnya, bukan dengan memaksakan mereka untuk taat kepada perintahnya.

6. Konseptualisasi (*Conceptualization*)

Seorang pemimpin yang melayani berupaya memelihara kemampuannya untuk “memimpikan mimpi-mimpi besar” (*to dream great dreams*). Kemampuan untuk melihat sebuah masalah (atau sebuah organisasi) dari perspektif konseptualisasi berarti seseorang harus berpikir melampaui realitas-realitas sehari-hari.

7. Tinjauan ke masa depan (*Foresight*)

Yang dimaksudkan dengan *foresight* adalah kemampuan di atas rata-rata untuk memprakirakan apakah yang akan terjadi dan di manakah terjadinya hal tersebut di masa depan. Kemampuan ini erat terkait dengan “konseptualisasi” yang dikemukakan dalam butir 6 di atas: sulit untuk didefinisikan namun mudah untuk diidentifikasi. Kita mengetahuinya ketika kita melihatnya! *Foresight* adalah suatu karakteristik yang memungkinkan seorang pemimpin yang melayani memahami pelajaran-pelajaran dari masa lalu, realitas-realitas hari ini, dan konsekuensi-konsekuensi yang dimungkinkan dari sebuah keputusan berkaitan dengan masa depan.

8. Kepengurusan (*Stewardship*)

Peter Block, pengarang “*Stewardship and The Empowered Manager*” mendefinisikan *stewardship* ini sebagai memegang/mengurus sesuatu untuk orang lain atas dasar kepercayaan. Menurut pandangan Robert Greenleaf, semua lembaga adalah tempat di mana CEO, para pekerja dll., semua memainkan peranan yang signifikan dalam mengurus lembaga-lembaga mereka atas dasar kepercayaan demi kebaikan masyarakat yang lebih besar. Kepemimpinan yang melayani, seperti juga *stewardship* pertama-tama dan terutama mengandaikan suatu komitmen untuk melayani kebutuhan-kebutuhan orang lain. Hal tersebut juga menitik-beratkan penggunaan keterbukaan dan persuasi, bukan pengendalian (kontrol).

9. Komitmen terhadap pertumbuhan orang-orang (*Commitment to the growth of people*)

Seorang pemimpin yang melayani percaya bahwa pribadi-pribadi memiliki nilai intrinsik yang melampaui kontribusi-kontribusi mereka yang kelihatan sebagai pekerja-pekerja dalam perusahaan (dalam hal dunia bisnis). Dengan demikian sang pemimpin yang melayani memiliki komitmen mendalam berkaitan dengan pertumbuhan setiap individu dalam lembaganya. Sang pemimpin yang melayani di sini mengakui tanggung-jawab yang besar sekali untuk melakukan segala sesuatu di

dalam kekuasaannya untuk memelihara pertumbuhan pribadi, pertumbuhan profesional dan pertumbuhan spiritual.

10. Membangun komunitas (*Building Community*)

Seorang pemimpin yang melayani merasakan bahwa masyarakat modern telah kehilangan banyak dalam sejarah manusia – teristimewa akhir-akhir ini – karena adanya pergeseran dari komunitas-komunitas lokal kepada lembaga-lembaga besar sebagai pembentuk utama kehidupan manusia. Kesadaran ini menyebabkan sang pemimpin yang melayani berupaya untuk mengidentifikasi beberapa cara untuk membangun komunitas di antara mereka yang bekerja dalam sebuah lembaga tertentu. Kepemimpinan yang melayani menyarankan bahwa komunitas sejati dapat diciptakan di antara mereka yang bekerja dalam bisnis dan lembaga-lembaga lain. Greenleaf sendiri mengatakan, bahwa apa yang diperlukan untuk membangun kembali komunitas sebagai bentuk kehidupan yang dapat hidup terus bagi orang-orang yang berjumlah banyak, adalah agar ada cukup banyak pemimpin yang melayani untuk menunjukkan jalannya, tidak dengan gerakan-gerakan massal, melainkan oleh masing-masing pemimpin yang melayani yang mendemonstrasikan kewajibannya sendiri yang tak terbatas untuk melayani kelompok khusus yang terkait komunitas.

Seiring berjalannya waktu, muncul banyak pengembangan konsep kepemimpinan yang melayani dalam masyarakat. Secara lebih sederhana, menurut Maxwell (2009) seorang pemimpin yang melayani:

1. Lebih mendahulukan orang lain daripada agendanya sendiri
Tanda pertama dari kepelayanan adalah kemampuan untuk mendahulukan orang lain ketimbang diri sendiri dan kepentingan pribadi. Kepelayanan adalah lebih dari sekedar rela menunda agenda sendiri. Kepelayanan artinya sengaja mencari tahu akan kebutuhan orang lain, sengaja menawarkan diri untuk membantu, dan dapat menerima bahwa keinginan-keinginan mereka itu penting.
2. Memiliki keberanian untuk melayani
Inti dari kepelayanan adalah kemapanan. Seseorang yang menganggap dirinya terlalu penting untuk melayani pada dasarnya tidak mapan. Cara kita memperlakukan orang lain sesungguhnya mencerminkan cara kita memandang diri sendiri.
3. Menginisiatifkan pelayanan bagi orang lain
Boleh dikata semua orang akan melayani jika terpaksa, ada pula yang akan melayani dalam suatu krisis. Namun anda benar-benar dapat melihat hati seseorang yang menginisiatifkan pelayanan bagi orang lain. Pemimpin-pemimpin besar melihat kebutuhan, mengambil kesempatan itu, dan melayani tanpa mengharapkan balasannya.
4. Tidak terlalu mementingkan posisinya
Para pemimpin yang melayani tidak memfokuskan dirinya pada pangkat atau posisi. Ketika Kolonel Schwarzkopf melangkah ke lapangan hijau itu, ia sama sekali tidak memilikirkan pangkat. Ia adalah seorang yang berusaha menolong orang lain. Posisinya sebagai pemimpin

justruccdd memberinya rasa tanggung jawab yang lebih besar untuk melayani.

5. Melayani atas dasar kasih

Kepelayanan tidaklah bermotifkan manipulasi atau promosi diri. Kepelayanan didorong oleh kasih. Akhirnya, seberapa besar pengaruh Anda ditentukan oleh seberapa dalam Anda mementingkan orang lain. Itulah sebabnya mengapa seorang pemimpin harus rela melayani.

Perkembangan terhadap kepemimpinan yang melayani mulai semakin luas dan mengambil sudut pandang yang lainnya dalam melihat suatu kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan di dalamnya. Menurut Susanto (2009) karakter seorang kepemimpinan yang melayani dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Kerendahan hati

Untuk dapat melayani sesama, seorang pemimpin harus mengosongkan dirinya sendiri dari dampak negatif kepemimpinan yaitu berperan sebagai penguasa, sehingga ia mampu bersikap rendah hati dan mampu mengayomi semua anggotanya dengan perhatian yang tulus tanpa adanya kepentingan lainnya. Yesus dalam memimpin para murid-Nya pun tidak pernah menganggap *kebesaran*-Nya sebagai suatu hal yang patut disombongkan. Padahal menurut pengakuan Yohanes Pembaptis, “Membuka tali kasut-Nya pun aku tidak layak.” (Yohanes 1:27). Kerendahan hati merupakan kunci utama kepemimpinan Yesus, sebab dari sinilah meluaplah kasih-Nya yang berlimpah untuk melayani semua orang percaya kepada-Nya.

Sendjaya (2004) menuturkan, kita perlu melihat minimal dua acuan karakter dari kepemimpinan yang melayani, yaitu sebagai berikut:

1. Komitmen

Pertama, “Jika seseorang ingin menjadi yang terdahulu, hendaklah ia menjadi yang terakhir dari semuanya dan pelayan dari semuanya.” (Markus 9:30-37).

Yesus lalu mengajarkan kepemimpinan yang sejati. Bagi yang ingin di depan haruslah menjadi yang paling belakang. Yang ingin menjadi pemimpin, harus menjadi hamba. Kebesaran seorang pemimpin Kristen tidak terletak pada berapa orang yang menjadi pengikutnya, tetapi berapa banyak orang yang dilayaninya. Kebesaran seorang pemimpin Kristen terletak justru pada komitmennya kepada mereka yang terkasih, kecil, marjinal, dan sering terlupakan.

2. Pelayan yang memimpin, bukan pemimpin yang melayani

Kedua, “Barang siapa ingin menjadi besar di antara kamu, hendaklah ia menjadi pelayanmu, dan barang siapa ingin menjadi yang terkemuka di antara kamu, hendaklah ia menjadi hamba untuk semuanya.” (Markus 10:43,44).

Untuk kesekian kalinya, Yesus menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah pelayanan. Kata “ingin” dan “hendaklah” dalam ayat 43 dan 44 di atas berasal dari kata “*want*” dan “*must*” dalam bahasa inggris. Jadi yang lebih tepat adalah “ingin” dan “harus”. Yesus mengajukan syarat yang konkret. Ingin menjadi besar, harus menjadi pelayan, Ingin menjadi terkemuka, harus menjadi hamba.

Namun yang penting untuk digarisbawahi adalah bahwa dalam konsep pemimpin-pelayan, yang menjadi tekanan bukanlah aspek “pemimpin”, namun aspek “pelayan”.

Pemimpin-pelayan bukan pemimpin yang melayani, namun pelayan yang memimpin. Ia bukan seorang pemimpin yang lalu merelakan diri untuk melayani orang lain. Namun ia pertama-tama adalah seorang pelayan, seorang hamba Allah yang lalu terpanggil untuk memimpin.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan kepemimpinan yang melayani pada CV Golden Lion Incorporated.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Dalam kerangka berpikir ini, penulis menganalisa bagaimana penerapan kepemimpinan yang melayani pada CV Golden Lion Incorporated. Penulis akan menguji delapan karakter kepemimpinan yang melayani terhadap pemimpin perusahaan. Berdasarkan konsep dan dasar teori yang telah ditentukan apakah sejauh ini pemimpin menerapkan karakter-karakter kepemimpinan yang melayani. Jika ada, bagaimana penerapannya beserta contoh nyata yang dilaksanakan oleh pemimpin terhadap karyawan dan jika tidak, mengapa karakter tersebut tidak diterapkan oleh pemimpin perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2013).

Subjek penelitian yang dipilih dan digunakan oleh penulis adalah CV Golden Lion Inc. yang berlokasi di jalan Riau no. 17, Mojokerto 61321, Jawa Timur, Indonesia. CV Golden Lion Inc. bergerak dalam bidang usaha jasa konsultan TI (Teknologi Informasi) dan *advertising*.

Pada teknik penetapan informan, penulis menggunakan *purposive sampling*. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa

purposive sampling adalah teknik penetapan informan sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan tertentu ini, misalnya orang tersebut yang dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi obyek/situasi sosial yang diteliti.

Pada penelitian ini penulis menggunakan sumber data primer dan juga sumber data sekunder. Menurut Sarwono (2006), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga kita tinggal mencari dan mengumpulkan, sedangkan data primer adalah data yang hanya dapat kita peroleh dari sumber asli atau pertama.

Untuk mengumpulkan data penulis menggunakan satu teknik dalam pengumpulannya, yaitu dengan metode wawancara semiterstruktur. Sugiyono (2013) mendefinisikan wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Dan secara khusus penulis menggunakan teknik wawancara semiterstruktur, dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas bila dibandingkan wawancara terstruktur. Tujuan wawancara jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, di mana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya.

Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa analisis data kualitatif berlangsung selama proses pengumpulan data dari pada setelah selesai pengumpulan data.

1. Analisis Sebelum di Lapangan

Analisis dilakukan terhadap data hasil studi pendahuluan, atau data sekunder, yang akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian.

2. Analisis Data di Lapangan Model Miles and Huberman

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya.

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya.

c. *Conclusion Drawing/verification*

Penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya.

3. Analisis Data Selama di Lapangan Model Spradley

a. Analisis Domain

Memperoleh gambaran yang umum dan menyeluruh dari obyek/penelitian atau situasi sosial.

b. Analisis Taksonomi

Domain yang dipilih tersebut selanjutnya dijabarkan menjadilebih rinci, untuk mengetahui struktur internalnya. Dilakukan dengan observasi terfokus.

c. Analisis Komponensial

Mencari ciri spesifik pada setiap struktur internal dengan cara mengkontraskan antr elemen. Dilakukan melalui observasi dan wawancara terseleksi dengan pertanyaan yang mengkontraskan.

d. Analisis Tema Kultural

Mencari hubungan di antara domain, dan bagaimana hubungan dengan keseluruhan, dan selanjutnya dinyatakan ke dalam tema/judul penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan triangulasi dalam uji keabsahan data. Wiliam Wiersma (dalam Sugiyono, 2013) menyatakan triangulasi dalam pengujian kredibilitas ini dartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan perusahaan CV Golden Lion Inc., maka karakter kepemimpinan yang melayani dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Lebih mendahulukan orang lain

Pemimpin sebagai pelayan adalah pemimpin yang bertindak dengan lebih mendahulukan orang lain daripada kepentingan pribadinya. Mendahulukan orang lain berarti, pemimpin dengan sengaja mencari tahu akan kebutuhan orang lain dan memberikan apa yang mereka miliki untuk kebaikan orang lain.

Sebagai contoh, pada awal-awal berdirinya perusahaan, ketika perusahaan masih kecil. Jonie Hermanto bersedia mengorbankan penghasilan dirinya untuk kemudian diserahkan kepada karyawan-karyawannya. Karena pada saat itu kondisi tidak memungkinkan untuk memenuhi kebutuhan gaji seluruh karyawan. Pemimpin lebih mendahulukan karyawannya dalam hal gaji dan penghasilan dibanding dirinya sendiri.

2. Keberanian untuk melayani

Kepemimpinan yang melayani mengajak diri sendiri untuk mau melakukan hal-hal berani yang berfokus bukan karena diri sendiri ingin dilayani tetapi benar-benar memfokuskan diri pada orang-orang yang dilayani. Tidak ada rasa malu ataupun gengsi yang muncul ketika seorang pemimpin memulai untuk melayani karyawannya. Pemimpin perusahaan memiliki prinsip bahwa setiap karyawan adalah manusia yang berhak untuk dilayani dan setiap dari mereka dilatih untuk tidak memiliki mental sebagai pegawai, namun sebagai seorang tim.

Contoh nyata pada aktivitas sehari-hari, tidak jarang Jonie Hermanto sebagai pemimpin perusahaan memulai untuk melayani karyawannya dengan membelikan makanan atau membelikan kebutuhan para karyawannya pada saat mereka sibuk di tengah-tengah pekerjaan yang ada. Tidak ada rasa malu untuk bertanya kepada karyawan ataupun rasa gengsi saat menjadi kurir penghantar makanan di tengah-tengah kesibukan karyawan.

3. Menginisiatifkan pelayanan bagi orang lain

Pemimpin dalam perusahaan CV Golden Lion Inc. memberlakukan suatu budaya tidak tertulis, yaitu menjadikan teladan untuk mentransferkan semangat melayani antar sesama anggota perusahaan. Inisiatif pelayan dimulai dari seorang pemimpin yang memberikan teladan nyata bagaimana dirinya melayani orang lain, terutama para manajer perusahaan yang ada di bawahnya. Jonie Hermanto membiasakan diri untuk mengangap bawahan sebagai seorang partner atau tim bukan hanya

sebagai pegawai. Dan memberikan tindakan kecil yang konkret untuk menyatakan bahwa pentingnya ada hubungan saling melayani dalam perusahaan. Jonie Hermanto sering sekali mengajak bawahannya atau para manajer yang ada di bawahnya untuk sekedar pergi berlibur ataupun untuk *nongkrong*. Dan seringkali Jonie Hermanto membangun hubungan di saat-saat seperti itu dengan tindakan kecil, misalnya membelikan makanan atau minuman kepada karyawan lainnya.

Ketika budaya itu dibangun dari diri seorang pemimpin, maka secara tidak langsung bawahan yang lainnya akan melakukan tindakan yang seirama dengan teladan yang diberikan pemimpin. Para bawahan dari manajer-manajer yang ada mulai menggunakan pola hubungan yang sama, dengan saling melayani satu sama lain tanpa memandang budaya apapun. Sehingga dengan cara demikian pemimpin perusahaan belajar terus menerus untuk menginisiatifkan pelayanan bukan hanya untuk dirinya, tetapi untuk orang lain. Bukan hanya berfokus pada kebutuhan diri sendiri, tetapi lebih kepada kebutuhan orang lain yang berada di sekeliling.

4. Tidak terlalu mementingkan posisi

Sebagai pemimpin, seseorang seharusnya memiliki banyak kuasa yang bisa digunakan dalam aktivitas sehari-hari. Dan seakan posisi dalam dunia bisnis saat ini menentukan segalanya. Seperti ada yang berkata bahwa, "Posisi menentukan prestasi." Dengan posisi yang ada biasanya pemimpin akan menggunakan kekuatan yang ada untuk kepentingan tertentu. Jonie Hermanto berkata bahwa memang dirinya adalah pemilik dan pendiri dari perusahaan CV Golden Lion Inc. Jonie Hermanto juga berkata bahwa seharusnya dia memiliki otoritas penuh untuk menjalankan perusahaan sesuai apa yang ia mau dan kehendaki, termasuk bagaimana cara memperlakukan karyawan dalam perusahaan. Tetapi posisi dalam perusahaan bukan berarti apapun untuk pemimpin CV Golden Lion Inc. jika tidak disertai dengan tanggung jawab.

Seperti contoh sebelumnya, pemimpin perusahaan tidak merasakan ada kesenjangan yang besar karena pengaruh posisi. Dalam realita kerja secara struktural memang posisi mempengaruhi proses kinerja perusahaan, tetapi di luar itu semua pemimpin adalah orang biasa yang memiliki kesamaan dengan yang lainnya, bahkan dengan para bawahannya.

Maka dari itu sebagai pemimpin, Jonie Hermanto tidak segan untuk sekedar bercengkrama dengan bawahan, pergi makan di warung-warung bersama bawahannya serta menganggap bawahan sebagai partner yang mungkin memiliki keahlian lebih baik dari pemimpin itu sendiri.

5. Melayani atas dasar kasih

Loyalitas setiap karyawan yang ada di dalamnya tidak lain dan tidak bukan disebabkan oleh kenyamanan dalam bekerja yang jauh lebih berharga daripada uang. Kasih dalam 1 Kor 13:4-8 menjadi dasar dan prinsip Jonie Hermanto dalam memimpin perusahaan. Sehingga pada akhirnya karyawan merasa nyaman dalam perusahaan, karena bukan hanya hubungan bos dan pegawai yang terjadi tetapi hubungan pemimpin dengan partner yang melibatkan proses saling melayani.

Jonie Hermanto juga menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk dikasihi. Baik para karyawan yang sudah lama berada di perusahaan ataupun karyawan yang pertama kali masuk. Hal utama yang menjadi prinsipnya, sekali ada orang yang masuk menjadi karyawan dalam perusahaan CV Golden Lion Inc. mereka akan merasakan kasih yang sama dari pemimpin seperti kasih yang diberikan kepada karyawan yang lainnya

Kasih yang diterapkan dalam perusahaan juga tampak saat bagaimana pemimpin berusaha untuk mengatasi konflik yang terjadi dalam perusahaan. Jika ada konflik yang terjadi antara pemimpin dan bawahan maka sikap pertama yang dilakukan adalah mengkoreksi diri sendiri. Jonie Hermanto sebagai pemimpin pun akan melakukan hal yang sama, jika terjadi konflik yang melibatkan dirinya dengan bawahan lain. Maka hal pertama yang akan dilakukan adalah mengkoreksi diri sendiri, dan kemudian melakukan penyelesaian masalah dengan jalan yang sederhana, yaitu dengan membicarakannya secara baik-baik sebagai sesama manusia. Sebagai pemimpin pun, Jonie Hermanto mengatakan bahwa dirinya tidak segan-segan untuk meminta maaf terlebih dahulu jika dirasa memang ada sesuatu yang salah yang dilakukan oleh dirinya.

6. Komitmen

Seseorang yang mau memimpin orang lain haruslah terlebih dahulu menunjukkan komitmennya dengan melayani sesama, dengan begitu menyatakan bahwa pemimpin memahami para bawahannya. Dan justru kebesaran seorang pemimpin Kristen terletak pada komitmennya kepada mereka yang terkasih, kecil, marjinal, dan sering terlupakan. Di dalam perusahaan CV Golden Lion Inc. pemimpin menunjukkan komitmennya dengan melakukan pelayanan yang benar dan juga konsisten.

Sebagai contoh, pernah suatu waktu Jonie Hermanto yang merupakan pemimpin perusahaan CV Golden Lion Inc. mendapatkan tawaran untuk mengerjakan sebuah *website* bisnis yang bergerak di bidang judi bola atau togel. Namun dengan segera Jonie Hermanto menolak tawaran tersebut, walaupun proyek tersebut dapat menghasilkan uang yang cukup besar dan cepat. Jonie Hermanto menolak hal tersebut karena bidang yang dikerjakan tidak benar dan ilegal, dan tentu saja karena komitmen pemimpin dalam menjalankan perusahaan sesuai kebenaran.

7. Pelayan yang memimpin, bukan pemimpin yang melayani
Sebagai seorang pelayan yang memimpin, hal itulah yang dilakukan Jonie Hermanto selaku pemimpin dalam perusahaan. Jonie Hermanto menyatakan seperti dalam Firman Tuhan, bahwa mereka yang terbesar adalah mereka yang mau melayani dan mereka yang layak melayani. Mereka yang dipakai besar di dunia adalah orang-orang yang mau mendedikasikan dirinya bukan hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan orang lain di sekitarnya. Seorang pelayan memiliki ketulusan hati, bukan menganggap dirinya lebih baik tetapi sama-sama bertumbuh. Hal kecil yang terjadi adalah tidak jarang karyawan dalam perusahaan meminta tolong kepada Jonie Hermanto sebagai pemimpin untuk melakukan hal-hal kecil seperti membelikan makan atau minuman. Dan ternyata hal itu malah menjadi kerinduan Jonie Hermanto

sebagai pemimpin untuk bisa membantu dan melayani orang lain dalam perusahaan.

8. Kerendahan hati

Sebagai pemimpin pada perusahaan CV Golden Lion Inc., Jonie Hermanto sendiri secara pribadi tidak mengakui bahwa dirinya cukup rendah hati. Hal ini menandakan bahwa dia belajar untuk menjadi rendah hati bukan untuk dilihat oleh orang lain atau hanya menjadi sebuah pencitraan, tetapi benar-benar menjadi sebuah pola hidup sehari-hari. Kerendahan hati sebagai seorang pemimpin sangat mutlak dibutuhkan. Pemimpin yang tidak memiliki kerendah-hatian maka akan menuju kepada kesombongan, dan jika seorang pemimpin menjadi sombong, dirinya akan cenderung untuk meremehkan segala perkara yang ada dan pada akhirnya kesombongan membuat pemimpin jatuh pada ketidakmampuan yang telah dibangunnya sendiri. Menjadi sombong berarti tidak mau belajar pada kekurangan dan merasa diri sendiri yang terbaik dan terdepan. Dan itu semua yang telah dibuang jauh-jauh dari Jonie Hermanto dalam memimpin perusahaan. Jonie Hermanto pun mengatakan bahwa sampai saat ini pun dirinya masih belajar untuk menjadi rendah hati, selalu berusaha untuk tidak menganggap remeh kemampuan karyawan yang ada. Dan bahkan menganggap seluruh karyawan dalam perusahaan sebagai partner yang mungkin memiliki kapasitas dan pengetahuan lebih baik pada poin-poin tertentu daripada diri Jonie Hermanto itu sendiri.

Selain mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan yang melayani dalam perusahaan. Ternyata konsep kepemimpinan yang melayani juga memberikan dampak terhadap aktivitas manajemen yang ada dalam perusahaan. Kepemimpinan yang melayani memberikan beberapa pengaruh positif sebagai berikut:

1. Mempermudah komunikasi
2. Kinerja perusahaan semakin meningkat
3. Loyalitas karyawan meningkat

IV. KESIMPULAN/RINGKASAN

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa terhadap CV Golden Lion Inc. Maka dapat disimpulkan bahwa pemimpin perusahaan CV Golden Lion Inc. menerapkan karakter-karakter yang terdapat dalam kepemimpinan yang melayani.

Pemimpin CV Golden Lion Inc. menerapkan karakter dalam kepemimpinan yang melayani, yaitu lebih mendahulukan orang lain. Sebagai pemimpin perusahaan, Jonie Hermanto rela untuk membuat waktu, tenaga dan bahkan dana untuk membantu karyawan dalam perusahaan. Pemimpin juga memiliki keberanian untuk melayani. Pemimpin berani untuk memulai melayani tanpa gengsi dan malu dan pemimpin secara sengaja memulai inisiatif untuk mencari kebutuhan setiap karyawannya. Pemimpin juga selalu menginisiatifkan pelayanan bagi orang lain, hal ini berarti bahwa pemimpin membudayakan kepemimpinan yang melayani bukan hanya bagi dirinya kepada orang lain. Tetapi juga membangun *mindset* karyawan juga bisa melayani sekelilingnya. Pemimpin tidak mementingkan posisi dalam perusahaan, sehingga menganggap karyawan bukan sebagai

bawahan yang hanya asal diperintah. Tetapi sebagai rekan yang bisa diajak bekerjasama. Pemimpin selalu melayani atas dasar kasih, prinsip pemimpin menyatakan bahwa semua orang pantas dikasihi bahkan bagi mereka yang baru bergabung dalam perusahaan atau bagi mereka yang pernah melanggar peraturan. Pemimpin memiliki komitmen, terlihat pada konsistensinya melakukan upaya dalam menumbuhkan kualitas karyawan dan perusahaan. Pemimpin menyadari bahwa dirinya seorang pelayan yang diberi kesempatan memimpin, sehingga secara maksimal mendedikasikan diri pada karyawan dan perusahaan. Pemimpin adalah pemimpin yang rendah hati, hal ini tampak dari sikap pemimpin yang tidak merendahkan kapasitas orang lain, bahkan rela untuk belajar dari mereka yang lebih baik.

Saran

1. Penelitian bisa melakukan studi yang lebih mendalam, bukan hanya menemukan bagaimana penerapannya. Tetapi bagaimana seharusnya penerapan yang sesuai dengan kondisi perusahaan yang ada saat ini. Sehingga penelitian dapat memberikan bantuan dalam pengelolaan perusahaan menjadi lebih efektif dan efisien
2. Penelitian seharusnya dilakukan pada perusahaan yang lebih besar untuk melihat dampak kepemimpinan yang melayani dengan lebih baik. Karena jika perusahaan besar seperti PT dan semacamnya maka hambatan dalam perusahaan akan semakin meningkat karena keberagaman yang ada. Sehingga tingkat keefektifan kepemimpinan yang melayani itu sendiri dapat teruji secara lebih akurat
3. Dibutuhkan pengkajian secara lebih mendalam dan lebih mendetil tentang Firman Tuhan yang digunakan. Karena topik kepemimpinan yang melayani sejatinya mengarah pada satu komunitas khusus yaitu umat Kristiani. Dan pengkajian mendalam dari firman Tuhan dapat membantu semua pembaca dan peneliti untuk memahami *servant leader* dari sudut pandang iman Kristen yang holistic
4. Perusahaan CV Golden Lion Inc. dapat meningkatkan kualitas hubungan melalui kegiatan *fellowship* antar karyawan. Supaya konsep pelayanan seperti apa yang Tuhan mau dapat diajarkan dan disampaikan kepada orang lain

from <http://sosok.kompasiana.com/2013/10/16/ahok-mendapat-penghargaan-bung-hatta-anti-korupsi-jokowi-bangga--601100.html>.

- Prihandono, D. & Haryadi, R. (2004). *Servant Leadership: Mewujudkan Budaya Pelayanan, Customer Loyalty dan Customer Satisfaction Menjadi Kenyataan sehingga Unggul dalam Persaingan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Reinesch, J. (1994). *Leadership in a New Area – Visionary Approaches to The Biggest Crisis of Our Time*. San Francisco: Sterling & Stone, Inc.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sendjaya. (2004). *Kepemimpinan Kristen*. Yogyakarta: Kairos Books.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sule, E. T. & Saefullah, K. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prenada Media.
- Susanto, A. B. (2009). *Christian Leadership – Applying Jesus' Leadership Model in Business*. Yogyakarta: PBMR ANDI.
- Wheeler, D. W. (2012). *Servant Leadership for Higher Education: Principles and Practices*. San Francisco: Jossey-Bass.
- White, Jerry. (1987). *Kejujuran, Moral & Hati Nurani*. Jakarta: BPK Gunung Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkitab Indonesia. (2010). *Teks Alkitab Terjemahan Baru*. Jakarta: Lembaga Alkitab Indonesia.
- Barna, George. (2002). *Leaders On Leadership*. Malang: Gandum Mas.
- Lantu, D., Pesiwarissa, E. & Rumahorbo, A. (2007). *Servant Leadership: The Ultimate Calling to Fullfill Your Life's Greatness*. Yogyakarta: Gradien Books.
- Maxwell, J. C. (2009). *21 Hukum Kepemimpinan Sejati*. Jakarta: Immanuel Publishing House.
- Maxwell, J. C. (2009). *The 21 Indispensable Qualities of a Leader – 21 Ciri Pokok Seorang Pemimpin*. Surabaya: PT Menuju Insan Cemerlang
- Numberi, F. (2010). *Kepemimpinan Sepanjang Zaman – Dalam Era Perubahan*. Jakarta: PT Bhuna Ilmu Populer.
- Pardosi, B. A. (2013). *Ahok Mendapat Penghargaan Tokoh Anti Korupsi, Jokowi Bangga*. Retrived April 5, 2014,