

IMPLIKASI KEPEMIMPINAN SERVANT DALAM BIDANG PENDIDIKAN

Ansari Setyo Prabowo¹, Irma'atul Nuvianti², Wachidah Ella Azifiyah³

¹ansarialhikmah@gmail.com | Universitas Negeri Surabaya

²irmanuvianti13379@gmail.com | Universitas Negeri Surabaya

³azel240315@gmail.com | Universitas Negeri Surabaya

Histori Naskah

Diajukan : 02 / 11 / 2024

Disetujui : 15 / 11 / 2024

Dipublikasi : 15 / 11 / 2024

ABSTRACT

Berbagai teori kepemimpinan, dengan fokus utama pada kepemimpinan servant yang banyak diterapkan dalam pendidikan. Mengidentifikasi tujuan penulisan untuk memahami ciri-ciri kepemimpinan servant serta implikasinya dalam konteks pendidikan, serta menyajikan konsep praktis untuk penerapannya dalam kegiatan mengajar. Metodologi yang digunakan adalah studi kepustakaan, terutama melalui *Systematic Literature Review* (SLR), yang memberikan dasar teoritis yang kuat. Pendekatan yang mencakup dimensi pemimpin, pengikut, dan situasi memperkaya analisis, membuat pembaca dapat memahami konteks yang lebih luas dari kepemimpinan servant. Ciri-ciri kepemimpinan servant diuraikan dengan baik, termasuk kemampuan mendengarkan, empati, dan komitmen terhadap pertumbuhan manusia. Poin-poin yang berkaitan dengan implementasi dalam pendidikan sangat relevan, dengan penekanan pada pentingnya pelayanan, penggalan potensi siswa, dan penciptaan lingkungan yang inspiratif. Ini menunjukkan bagaimana teori dapat diterapkan dalam praktik nyata. Namun, bisa lebih kuat jika dilengkapi dengan contoh kasus konkret dari institusi pendidikan yang telah berhasil menerapkan kepemimpinan servant. Ini akan memberikan pembaca gambaran yang lebih jelas tentang aplikasi praktis dan tantangan yang mungkin dihadapi. Secara keseluruhan, memberikan kontribusi yang berharga dalam memahami kepemimpinan servant dalam pendidikan, dengan struktur yang logis dan analisis yang mendalam. Sumber yang baik bagi para pendidik dan peneliti yang tertarik pada pengembangan kepemimpinan yang berbasis pada nilai-nilai pelayanan.

Keywords: kepemimpinan servant, servant leadership

PENDAHULUAN

Penelitian ini memberikan gambaran yang komprehensif tentang tugas-tugas utama seorang dosen dalam konteks Tri Dharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Penulis menekankan bahwa, meskipun ketiga tugas tersebut diamanatkan oleh Undang-Undang, dalam praktiknya, dosen lebih banyak terlibat dalam kegiatan pendidikan dan pengajaran. Hal ini disebabkan oleh berbagai hambatan yang menghalangi mereka untuk fokus pada penelitian



dan pengabdian.

Kepuasan yang dirasakan dosen ketika mengajar dan melihat keberhasilan mahasiswanya menjadi titik fokus yang kuat, menciptakan motivasi yang berkelanjutan untuk terus menggali ilmu. Penulis juga mengangkat isu penting mengenai kondisi ekonomi dosen, yang sering kali membuat mereka mencari pekerjaan tambahan, menunjukkan ketidakcukupan pendapatan mereka. Ini menciptakan konteks yang mendalam mengenai tantangan yang dihadapi dosen di lapangan.

Dengan merujuk pada penelitian sebelumnya, penelitian ini berhasil membangun argumen tentang pentingnya kepemimpinan dalam pendidikan, terutama dalam konteks kepemimpinan servant. Penulis kemudian menetapkan tujuan makalah, yaitu untuk menyelidiki ciri-ciri dan implikasi kepemimpinan servant, serta konsep penerapannya dalam kegiatan mengajar.

Secara keseluruhan, penelitian ini efektif dalam menarik perhatian pembaca dan menyoroti isu-isu penting yang akan dibahas lebih lanjut. Meskipun demikian, penulis bisa memperkuat argumen dengan menyertakan data atau statistik terkini mengenai kondisi dosen, yang akan memberikan konteks lebih lanjut terhadap tantangan yang dihadapi dalam menjalankan tugas mereka.

METODE

Dalam penelitian ini, topik yang akan dibahas adalah Implikasi Kepemimpinan Servant Dalam Bidang Pendidikan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah SLR (systematic literature review). Jesson, Matheson, & Lacey berpendapat bahwa Metode ini menyediakan sarana sistematis serta transparan untuk mengumpulkan, mensintesis, dan menilai temuan studi tentang topik atau suatu pertanyaan (Rizki Fauzi, 2022). SLR adalah metode tinjauan literatur yang mengidentifikasi, mengevaluasi, dan menginterpretasikan semua hasil dari suatu topik penelitian untuk menjawab pertanyaan penelitian tertentu (Kartika Sari, 2021).

Systematic Literature Review merupakan jenis tinjauan literatur dengan menggunakan metode sistematis yang bertujuan untuk mengumpulkan data sekunder berupa karya ilmiah, jurnal, dan sumber lainnya yang relevan. Cooper menyebutkan beberapa langkah-langkah dalam systematic literature review sebagai berikut: (1) Merumuskan masalah, dengan mengidentifikasi pertanyaan penelitian untuk mengarahkan pencarian literatur dan fokus analisis. (2) Mengumpulkan data, mereluturi semua karya ilmiah, jurnal, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Data dari studi-studi yang sesuai dengan kriteria inklusi dan eksklusi akan dikumpulkan dan didokumentasikan. (3) Mengevaluasi kelayakan data, Evaluasi ini digunakan untuk memverifikasi kerakuran data yang digunakan dalam tinjauan literatur. (4) Menganalisis dan menginterpretasi data yang relevan, Analisis data untuk mengidentifikasi temuan utama dan memberikan jawaban pada pertanyaan penelitian. (5) Mengatur dan menyajikan data, Pengaturan dan penyajian data yang jelas dan mudah dipahami akan membantu pembaca memahami informasi dengan baik (Rachmadhani & Kamalia, 2023).

Penelitian ini menggunakan metode SLR (Systematic Literature Review) yang dimana melakukan penelitian dengan mengembangkan suatu topik pembahasan, suatu hal yang dikembangkan meliputi

gidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi dan menafsirkan semua data yang tersedia dari berbagai jurnal sesuai dengan tesis dalam kajian ini. Dan analisis yang digunakan menggunakan metode deduksi ke induksi. Data hasil penelitian dari berbagai jurnal dianalisis berdasarkan teori kepemimpinan servant sampai pada tingkat meta teori.

Beberapa artikel jurnal yang relevan telah dijadikan sebagai acuan dari penulisan jurnal ini. Jurnal-jurnal didapatkan dengan menggunakan kata kunci kepemimpinan servant dalam bidang pendidikan. Untuk menyelaraskan tujuan literatur review, dilakukan tahapan penyaringan (screening), dan penentuan kelayakan data (eligibility) terhadap artikel-artikel tersebut.

HASIL

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang terhadap orang lain, baik sebagai bawahannya maupun mitra kerja dan masyarakat dalam suatu lingkungan tertentu.

Pengertian kepemimpinan dapat ditelaah dari berbagai segi seperti dikemukakan oleh Prajudi Atmosudirdjo (Syaroh et al., 2023) sebagai berikut :

1. Kepemimpinan bisa dipahami sebagai karakteristik kepribadian seseorang yang menginspirasi orang lain untuk mengikuti atau mencontohnya, di mana pengaruh, kekuatan, atau wibawa yang dimilikinya mendorong orang untuk melakukan hal-hal sesuai dengan keinginannya.
2. Kepemimpinan juga berfungsi sebagai pemicu dari berbagai kegiatan, proses, atau kesiapan untuk mengubah pandangan atau sikap (baik mental maupun fisik) suatu kelompok, baik dalam struktur organisasi formal maupun informal.
3. Kepemimpinan adalah seni, kemampuan, atau teknik untuk membuat para bawahan dalam organisasi formal, atau pengikut dan simpatisan dalam organisasi informal, secara sukarela mematuhi dan mengikuti keinginan pemimpin, bahkan dengan semangat atau pengorbanan.
4. Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai bentuk persuasi, yaitu seni membina kelompok melalui hubungan yang baik (human relations) dan motivasi yang tepat, sehingga mereka bekerja sama tanpa rasa takut dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi.
5. Sebagai sarana atau alat, kepemimpinan bertujuan untuk menciptakan kondisi di mana kelompok orang secara sukarela bekerja sama dan menaati peraturan demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pemimpinnya, di mana peran pemimpin sangat penting dalam mendukung kelompok, organisasi, atau masyarakat mencapai tujuan bersama. Berdasarkan berbagai definisi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai karakter yang dimiliki seseorang yang menjalankan amanah atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pemimpin ini berupaya memengaruhi bawahannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

B. Servant Leadership

Servant leadership atau kepemimpinan pelayan adalah suatu konsep kepemimpinan etis yang diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 melalui bukunya **The Servant as Leader**. Greenleaf, yang merupakan Wakil Presiden di American Telephone and Telegraph Company (AT&T), mengembangkan konsep ini dengan tujuan menciptakan masyarakat yang lebih peduli dan berperan positif. Menurut Greenleaf, langkah pertama dari seorang pemimpin sejati adalah melayani orang lain. Kepemimpinan yang autentik berasal dari motivasi utama untuk membantu dan mendukung orang lain.

Spears menyatakan bahwa pemimpin yang melayani adalah seseorang yang menempatkan pelayanan sebagai prioritas, dimulai dengan dorongan alami untuk mendahulukan kebutuhan orang lain (Suparjo et al., 2023). Dengan kesadaran penuh, pemimpin ini memilih untuk melayani sebagai landasan kepemimpinannya, sehingga ia terdorong untuk memenuhi kebutuhan tertinggi orang lain. Fokus utama seorang pemimpin pelayan adalah melayani dan memenuhi kebutuhan orang-orang di sekitarnya, yang seharusnya menjadi motivasi dasar kepemimpinannya. Melalui pendekatan ini, pemimpin pelayan menumbuhkan sikap melayani dalam diri orang-orang di sekelilingnya dengan harapan bahwa mereka juga akan tergerak untuk melayani dengan baik..

Servant Leadership memiliki sembilan ciri khas yang paling dominan, yaitu :

1. Mendengarkan (Listening receptively to what others have to say) Secara tradisional, pemimpin dihargai karena keahlian komunikasi dan kemampuan mereka dalam pembuatan keputusan. Pemimpin pelayan harus memperkuat keahlian yang penting ini dengan menunjukkan komitmen yang mendalam dalam mendengarkan secara intensif ide-ide atau kata-kata orang lain. Pemimpin pelayan berusaha mengenali dan memahami dengan jelas kehendak kelompok. Mereka berusaha mendengarkan secara tanggap apa yang dikatakan (dan tidak dikatakan). Mendengarkan dan memahami apa yang dikomunikasikan oleh tubuh, jiwa, dan pikiran.
2. Menerima orang lain dan Empati (Acceptance of others and having empathy for them) Pemimpin pelayan berusaha keras memahami dan memberikan empati kepada orang lain. Orang perlu diterima dan diakui sebagai suatu individu yang istimewa dan unik. Setiap individu tidak ingin kehadirannya dalam suatu organisasi/perusahaan ditolak oleh orang lain yang berada di sekitar dirinya. Pemimpin pelayan yang paling sukses adalah mereka yang mampu menjadi seorang pendengar yang penuh dengan empati.

3. Kemampuan meramalkan (foresight and intuition) Kemampuan untuk memperhitungkan kondisi yang sudah terjadi atau meramalkan kemungkinan hasil suatu situasi sulit didefinisikan, tetapi mudah dikenali. Orang mengetahui kalau melihatnya. Kemampuan meramalkan adalah ciri khas yang memungkinkan pemimpin pelayan bisa memahami pelajaran dari masa lalu, realita masa sekarang dan kemungkinan konsekuensi sebuah keputusan untuk masa depan. Hal ini menanamkan inti permasalahan sampai jauh ke dalam pikiran intuitif. Jadi kemampuan meramalkan adalah salah satu ciri khas pemimpin pelayan yang dibawa sejak lahir. Semua ciri khas lainnya bisa dikembangkan secara sadar. Kesadaran (Awareness and perception). Kesadaran akan diri sendiri dan keberadaan orang lain dapat turut memperkuat pemimpin pelayan. Kesadaran juga membantu dalam memahami persoalan yang melibatkan etika dan nilai-nilai. Hal ini memungkinkan orang dapat memandang sebagian besar situasi dari posisi yang lebih terintegrasi.

4. Membangun kekuatan Persuasif (Having highly developed power of persuasion) Ciri khas kepemimpinan pelayan lainnya adalah mengandalkan kemampuan meyakinkan orang lain, bukannya wewenang karena kedudukan, dalam membuat keputusan di dalam organisasi. Pemimpin pelayan berusaha meyakinkan orang lain, bukannya memaksakan kepatuhan. Elemen ini memberikan perbedaan yang paling jelas antara model wewenang tradisional dan model kepemimpinan pelayan. Pemimpin pelayan efektif dalam membangun konsensus dalam kelompok.

5. Konseptualisasi (An ability to conceptualize and to communicate concepts) Pemimpin pelayan berusaha memelihara kemampuan mereka untuk “memiliki impian besar”. Kemampuan untuk melihat kepada suatu masalah (atau sebuah organisasi) dari perspektif konseptualisasi berarti bahwa orang harus berpikir melampaui realita dari hari ke hari. Manajer tradisional disibukkan oleh kebutuhan untuk mencapai tujuan operasional jangka pendek. Seorang manajer yang ingin menjadi pemimpin pelayan harus mampu mengoptimalkan pemikirannya sampai mencakup pemikiran konseptual yang mempunyai landasan lebih luas (visioner). Pemimpin pelayan harus mengusahakan keseimbangan yang rumit antara konseptualisasi dan fokus sehari-hari.

6. Kemampuan Menyembuhkan (ability to exert a healing influence upon individual and institutions) Belajar menyembuhkan merupakan daya yang kuat untuk perubahan dan integrasi. Salah satu kekuatan besar kepemimpinan pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Banyak orang yang patah semangat dan menderita karena berbagai masalah emosional. Walaupun hal tersebut merupakan sesuatu yang alami dalam kehidupan manusia, akan tetapi seorang pemimpin pelayan harus mampu dan mempunyai kesempatan menggerakkan hati dan memberi semangat kepada orang-orang yang berhubungan dengan mereka.

7. Peter Block, dalam bukunya *Stewardship* dan *Empowered Manager*, mendefinisikan

kemampuan melayani (*stewardship*) sebagai tanggung jawab memegang sesuatu atas kepercayaan dari orang lain. Di dalam organisasi, setiap tingkatan manajemen, mulai dari pimpinan puncak hingga karyawan di tingkat operasional, berperan penting dalam menjalankan organisasi dengan dasar kepercayaan demi kebaikan masyarakat yang lebih luas. Kepemimpinan pelayan, seperti *stewardship*, terutama menekankan komitmen untuk melayani kebutuhan orang lain, mengutamakan keterbukaan dan kejujuran daripada kontrol atau pengawasan.

8. Pemimpin pelayan percaya bahwa setiap individu memiliki nilai intrinsik yang melampaui kontribusi nyata yang mereka berikan. Karena itu, pemimpin pelayan sangat berkomitmen untuk mendorong pertumbuhan pribadi, profesional, dan spiritual bagi setiap anggota organisasi. Dalam praktiknya, komitmen ini diwujudkan melalui pengembangan pribadi dan profesional, memberikan perhatian khusus terhadap ide serta saran dari karyawan, mendorong keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, serta bersikap toleran terhadap kesalahan.

9. Membangun komunitas di lingkungan kerja berarti menciptakan hubungan baik di antara karyawan, antara atasan dan bawahan, serta membangun keterhubungan antara organisasi dengan masyarakat dan pelanggan. Pemimpin pelayan memahami bahwa memperluas komitmen dari lingkungan internal ke lingkungan eksternal yang lebih besar adalah hal penting dalam kehidupan manusia. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, baik secara internal maupun eksternal, diharapkan dapat memaksimalkan kinerja organisasi. Kemampuan pemimpin pelayan dalam menumbuhkan rasa saling percaya menciptakan kerjasama yang efektif dalam tim. Melalui ketulusan dan teladan yang mereka tunjukkan, para pemimpin pelayan membantu menumbuhkan rasa saling percaya di antara anggota tim

Penerapan konsep kepemimpinan pelayan yang didasari prinsip-prinsip agama, etika, dan norma diharapkan mampu memperbaiki kondisi organisasi, perusahaan, dan bahkan Bangsa Indonesia dari keterpurukan. Hal ini dicapai melalui pelaksanaan bisnis yang berlandaskan etika dan norma.

C. Kepemimpinan Dalam Bidang Pendidikan

Kepemimpinan di bidang pendidikan adalah pengarahan dan pengawasan terhadap orang lain agar dapat melakukan tugas-tugas yang telah direncanakan sehingga dapat mencapai sasaran dan tujuan lembaga pendidikan. Bidang pendidikan tentunya tidak jauh dengan salah satu tempat yaitu sekolah. kepemimpinan di lingkungan sekolah biasanya diimpin oleh seorang kepala sekolah. Kepala sekolah sebagai tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid sebagai penerima pelajaran.

Terdapat beberapa indikator leader dalam konteks kepemimpinan kepala sekolah (Rifai, 2018,

pp. 19–20):

- a. Kepribadian : jujur, percaya diri, tanggung jawab, berani mengambil resiko dan keputusan, berjiwa besar, emosi yang stabil, dan teladan.
- b. Pengetahuan : Memahami kondisi tenaga kependidikan Memahami kondisi dan karakteristik peserta didik, menyusun program pengembangan tenaga kependidikan, menerima masukan, saran, dan kritikan dari berbagai pihak untuk meningkatkan kemampuannya.
- c. Pemahaman terhadap visi dan misi sekolah : Mengembangkan visi sekolah, mengembangkan misi sekolah, dan melaksanakan program untuk mewujudkan visi dan misi sekolah ke dalam tindakan.
- d. Kemampuan mengambil keputusan : Mengambil keputusan bersama tenaga kependidikan di sekolah, mengambil keputusan untuk kepentingan internal sekolah, dan mengambil keputusan untuk kepentingan eksternal sekolah.
- e. Kemampuan berkomunikasi : Berkomunikasi secara lisan dengan tenaga kependidikan di sekolah, menuangkan gagasan dalam bentuk tulisan, berkomunikasi secara langsung dengan peserta didik, dan berkomunikasi secara lisan dengan orang tua dan masyarakat sekitar.

Kepemimpinan kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi dan mengkoordinasi warga sekolah untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tersebut dapat dikerjakan secara bersama-sama agar dapat tercapai dengan baik. Kepemimpinan kepala sekolah akan menentukan kualitas pendidikan, karena kepemimpinan kepala sekolah penentu kebijakan pada situasi apapun.

Indikator kepemimpinan kepala sekolah harus dikuasai kepala sekolah agar kualitas pendidikan dapat sesuai dengan tujuan. Begitu pula dengan indikator-indikator yang ada pada setiap aspek, masing-masing indikator perlu dikuasai satu per satu. Apabila aspek dan indikator sudah dikuasai seorang kepala sekolah, maka akan berdampak baik bagi sekolah masing-masing pada khususnya dan pendidikan pada umumnya. Aspek atau indikator kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya terbatas pada tugas memimpin, namun juga hal lain yang berkaitan dengan interaksi terhadap warga sekolah dan seisinya. Indikator kepemimpinan kepala sekolah adalah kepribadian, pengetahuan terhadap tenaga kependidikan, visi dan misi sekolah, kemampuan mengambil keputusan, dan kemampuan berkomunikasi.

DISKUSI

Penelitian ini mengeksplorasi servant leadership dalam pendidikan melalui analisis literatur, memberikan wawasan mendalam tentang karakteristik dan implikasi kepemimpinan pelayan dalam pengembangan lingkungan pendidikan. Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan pelayan dicirikan oleh kemampuan mendengarkan, empati, komitmen pada pertumbuhan manusia, dan kemampuan membangun komunitas yang erat di tempat kerja. Temuan ini selaras dengan teori Greenleaf (1970), yang menekankan bahwa seorang pemimpin idealnya memiliki dorongan utama untuk melayani. Pemimpin yang mengedepankan pelayanan dianggap mampu menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung perkembangan pribadi dan profesional (Henoeh, 2023).

Studi ini mengindikasikan bahwa penerapan kepemimpinan pelayan dapat memfasilitasi peningkatan kinerja guru serta kepuasan kerja mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian Yukl & Gardner, (2020) yang menemukan bahwa Kepemimpinan pelayan dapat mempengaruhi kinerja tim dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong peningkatan kinerja karyawan melalui pelayanan dan dukungan yang diberikan kepada tim. (Iskandar, 2024). Namun, tantangan utama dari penerapan kepemimpinan pelayan dalam konteks pendidikan adalah perbedaan tingkat kesadaran dan komitmen antara pemimpin dan bawahan, serta kurangnya dukungan struktural yang memperkuat nilai-nilai pelayanan.

A. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan dan pengaruh seorang individu untuk mempengaruhi bawahan, mitra kerja, dan komunitas di sekitarnya. Menurut Prajudi Atmosudirdjo, kepemimpinan memiliki beberapa ciri: sebagai kepribadian yang menginspirasi, sebagai penggerak kegiatan, sebagai seni dan teknik mengarahkan bawahan, sebagai bentuk persuasi, serta sebagai alat mencapai tujuan organisasi. Kesimpulannya, kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai.

B. **Servant Leadership** Kepemimpinan pelayan adalah pendekatan yang ditekankan oleh Robert K. Greenleaf, yang berfokus pada kepemimpinan melalui pelayanan kepada orang lain. Greenleaf menyebut bahwa kepemimpinan sejati muncul dari motivasi untuk melayani orang lain, bukan sekadar memimpin. Larry Spears memperluas konsep ini dengan sembilan karakteristik utama servant leadership, yaitu mendengarkan, empati, kemampuan meramalkan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, penyembuhan, pelayanan, komitmen terhadap pertumbuhan manusia, dan membangun komunitas di tempat kerja. Pemimpin pelayan mengutamakan kepentingan bawahan dan komunitas, serta berusaha menciptakan lingkungan kerja yang penuh kepercayaan, dukungan, dan saling membantu.

C. **Kepemimpinan dalam Bidang Pendidikan** Dalam konteks pendidikan, khususnya di sekolah, kepala sekolah bertanggung jawab untuk mengarahkan dan mengawasi agar tujuan pendidikan tercapai. Indikator kepemimpinan di bidang ini, menurut Rifai, mencakup kepribadian, pengetahuan, visi dan misi, pengambilan keputusan, dan kemampuan komunikasi. Kepala sekolah harus memiliki kepribadian yang kuat, pemahaman mendalam tentang kondisi tenaga kependidikan dan peserta didik, kemampuan merumuskan visi dan misi sekolah, keterampilan dalam pengambilan



keputusan, serta kemampuan berkomunikasi dengan seluruh warga sekolah.

Secara keseluruhan, menggarisbawahi pentingnya kualitas kepemimpinan dalam berbagai konteks dan peran penting yang dimainkan oleh pemimpin, baik dalam organisasi umum, komunitas pelayanan, maupun dalam bidang pendidikan.

KESIMPULAN

Studi ini menemukan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan di bidang pendidikan, terutama dalam menciptakan lingkungan yang mempromosikan perkembangan manusia dan komunitas. Pengembangan nilai-nilai kepemimpinan yang melayani dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan. Temuan tersebut mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan yang melayani dapat diterapkan tidak hanya di organisasi komersial, tetapi juga dalam konteks pendidikan, terutama dengan fokus pada tingkat layanan dan empati yang tinggi.

Hasil penelitian ini juga menguatkan argumen bahwa kepemimpinan pelayan (*servant leadership*) membawa dampak positif dalam bidang pendidikan, khususnya dalam membangun budaya kerja yang berfokus pada dukungan dan pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendekatan *servant leadership*, pemimpin berperan sebagai pelayan bagi orang-orang yang dipimpinnya, dengan tujuan utama memenuhi kebutuhan mereka. Ini tercermin dari karakteristik utama kepemimpinan pelayan yang meliputi kemampuan mendengarkan secara mendalam, empati, dan komitmen terhadap pertumbuhan setiap individu di dalam organisasi.

Penelitian ini menemukan bahwa aspek-aspek ini tidak hanya meningkatkan moral dan kepuasan kerja guru tetapi juga mendorong mereka untuk lebih terlibat secara aktif dalam mencapai tujuan bersama. Dalam konteks pendidikan, karakteristik ini menjadi relevan karena guru dan pemimpin sekolah diharapkan mampu menciptakan lingkungan yang inklusif, mendukung, dan empatik. Mereka tidak hanya memotivasi dan membimbing siswa tetapi juga menjadi teladan dalam nilai-nilai kepemimpinan yang berbasis pada pelayanan. Seorang pemimpin yang menerapkan kepemimpinan pelayan cenderung lebih efektif dalam membangun konsensus di antara anggota tim daripada memaksakan keputusan secara sepihak. Hal ini menumbuhkan budaya kerja yang kolaboratif, di mana setiap guru merasa didengar dan dihargai pendapatnya. Dalam lingkungan sekolah, pendekatan ini terbukti memperkuat ikatan sosial antar guru dan staf, yang berpotensi meningkatkan efektivitas dalam pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Dari sisi praktik, penerapan *servant leadership* dalam pendidikan juga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif bagi perkembangan personal dan profesional para guru. Berdasarkan studi literatur yang ada, pemimpin pelayan memiliki perhatian besar terhadap pengembangan pribadi dan profesional setiap individu dalam organisasi. Mereka mendorong keterlibatan guru dalam pengambilan keputusan, memberikan perhatian terhadap gagasan dan saran dari seluruh anggota, serta mendukung kesalahan sebagai bagian dari proses pembelajaran. Sikap ini menciptakan lingkungan kerja yang penuh rasa aman, di mana para guru didorong untuk berinovasi dan mengambil inisiatif tanpa rasa takut terhadap kegagalan.

Namun, dalam implementasinya, terdapat tantangan signifikan yang perlu diperhatikan. Di antaranya adalah perbedaan tingkat komitmen antar individu dalam organisasi, yang bisa menghambat penerapan nilai-nilai kepemimpinan pelayanan secara merata. Beberapa guru atau staf mungkin tidak memiliki tingkat kesadaran yang sama mengenai pentingnya pelayanan atau dukungan, sehingga pemimpin harus secara proaktif menumbuhkan nilai-nilai ini melalui pelatihan dan dialog terbuka. Selain itu, dukungan dari struktur organisasi menjadi faktor penting untuk keberhasilan penerapan *servant leadership*. Tanpa kebijakan yang mendukung, implementasi nilai pelayanan dan pengembangan manusia bisa terhambat oleh tekanan-tekanan operasional yang lebih menitikberatkan pada hasil akhir ketimbang proses.

Secara keseluruhan, hasil diskusi ini menekankan bahwa *servant leadership* menawarkan pendekatan yang relevan dan efektif dalam dunia pendidikan, terutama dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja guru serta membangun budaya organisasi yang berbasis nilai. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat untuk memajukan pendidikan tetapi juga untuk membangun institusi pendidikan yang berfungsi sebagai komunitas pembelajaran yang harmonis dan inklusif.

DAFTAR PUSTAKA

- Henoch. (2023). Peran Teori Kepemimpinan Melayani Greenleaf Pada Peningkatan Manajemen Karyawan Dalam Budaya Kerja.
<https://www.jurnal.moriah.ac.id/index.php/didache/article/download/169/75>
- Iskandar. (2024). Economics and Digital Business Review 5 no.
<https://www.ojs.stieamkop.ac.id/index.php/ecotal/article/view/1718>
- Kartika Sari, Y. (2021). *STUDI META-ANALISIS PENGARUH PEMBELAJARAN INKUIRI TERHADAP KEMAMPUAN PEMECAHAN MASALAH MATEMATIS SISWA*.
- Rachmadhani, S. A. D., & Kamalia, P. U. (2023). Analisis Strategi Pembelajaran Berdiferensiasi terhadap Hasil Belajar Peserta Didik: Systematic Literature Review. *Asatiza: Jurnal Pendidikan*, 4(3). <https://doi.org/10.46963/asatiza.v4i3.1231>
- Rifai, M. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PRESTASI SISWA DI SD UNGGULAN 'AISYIYAH BANTUL*.
- Rizki Fauzi, M. (2022). *ANALISIS PENGARUH INSTAGRAM SEBAGAI MEDIA MARKETING TERHADAP KESADARAN MEREK DI INDUSTRI RESTORAN : Systematic Literature Review*.
- Suparjo, S., Arum, P., & Sri Sunarsih, E. (2023). Peran Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepemimpinan yang Melayani dengan Kinerja. *April Management & Accountancy in Practice Journal*, 12(1).

Syaroh, M., Jamrizal, & Lukman hakim. (2023). KEPEMIMPINAN DAN PERILAKU ORGANISASI PENDIDIKAN (KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN). *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03). <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.854>

