

Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis

Irega Gelly Gera¹, Nur Innayah Ganjarjati², Dwi Purbaningrum³
STIT Tunas Bangsa Banjarnegara, Indonesia

irega.gelly.gera@gmail.com¹

Abstrak

Kata Kunci:
*Kepemimpinan Pelayanan,
Manajemen, Pendidikan,
Efektif, Humanis .*

Penelitian ini bertujuan untuk mendalami konsep kepemimpinan pelayanan dan penerapannya dalam konteks pendidikan, serta untuk menganalisis tantangan dan peluang dalam menerapkan model kepemimpinan yang humanis ini di institusi pendidikan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayanan menawarkan pendekatan yang memprioritaskan kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan individu yang dipimpinnya. Model ini relevan dalam konteks pendidikan karena dapat menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan holistik peserta didik. Indikator utama dari kepemimpinan pelayanan meliputi cinta, pemberdayaan, visi, kerendahan hati, dan kepercayaan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan. Konsep ini menghadapi tantangan dalam penerapannya, seperti mengubah struktur organisasi yang tradisional, namun penelitian ini mengungkap bahwa kepemimpinan pelayanan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja, serta membangun hubungan yang kuat dan harmonis antara pemimpin, staf, dan siswa. Dengan demikian, model kepemimpinan ini berpotensi menjadi pendekatan yang efektif dan humanis dalam manajemen pendidikan.

Abstract

Key Word:
*Servant Leadership,
Management, Education,
Effective, Humanist*

This study aims to delve into the concept of servant leadership and its application in the educational context, as well as to analyze the challenges and opportunities in implementing this humanistic leadership model in educational institutions. The method used is qualitative research with a literature review approach. The results of the study indicate that servant leadership offers an approach that prioritizes the needs, aspirations, and development of the individuals it leads. This model is relevant in the educational context because it can create a conducive learning environment and support the holistic development of students. The main indicators of servant leadership include love, empowerment, vision, humility, and trust, all of which contribute to the improvement of educational quality. This concept faces challenges in its implementation, such as changing traditional organizational structures; however, this study reveals that servant leadership can enhance motivation and performance, as well as build strong and harmonious relationships between leaders, staff, and students. Thus, this leadership model has the potential to become an effective and humanistic approach in educational management.

Copyright © 2024 Irega Gelly Gera, Nur Innayah Ganjarjati, Dwi Purbaningrum
This work is licensed under a **Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)**

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat vital dalam pembangunan bangsa dan pembentukan karakter individu. Melalui pendidikan, individu diharapkan tidak hanya memperoleh pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga nilai-nilai kemanusiaan yang penting untuk kehidupan bermasyarakat. Pendidikan adalah pilar utama dalam membentuk masa depan suatu bangsa, kualitas pendidikan yang baik tidak hanya ditentukan oleh kurikulum dan fasilitas, tetapi juga oleh kepemimpinan yang ada di dalam institusi pendidikan. Di era globalisasi ini, tuntutan terhadap kualitas pendidikan semakin meningkat, sehingga diperlukan model kepemimpinan yang efektif dan humanis dalam manajemen pendidikan. Salah satu model kepemimpinan yang dianggap mampu menjawab tantangan ini adalah kepemimpinan pelayanan atau *servant leadership* (Apriani et.al., 2021). Kepemimpinan pelayanan, sebuah konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 (Prayitno & Tahir, 2022). Konsep ini menawarkan pendekatan yang menempatkan kepentingan, kebutuhan, dan pengembangan individu sebagai prioritas utama. Greenleaf berpendapat bahwa seorang pemimpin harus pertama-tama menjadi seorang pelayan yang melayani kebutuhan orang lain. Ini berarti bahwa pemimpin harus mengutamakan kebutuhan, aspirasi, dan perkembangan individu yang dipimpinnya. Kepemimpinan pelayanan tidak hanya berfokus pada pencapaian

tujuan organisasi tetapi juga pada kesejahteraan dan pertumbuhan pribadi dari setiap anggota tim. (Gera, 2024). Kepemimpinan pelayanan bukan hanya merupakan sebuah metode manajemen, melainkan juga sebuah pandangan hidup yang menginspirasi pemimpin untuk mengutamakan kepentingan dan perkembangan anggota timnya (Silaban & Nastiti, 2021).

Meskipun konsep kepemimpinan pelayanan telah banyak dibahas dalam literatur, namun penerapannya dalam konteks pendidikan masih menghadapi berbagai tantangan, salah satu tantangan yang dihadapi yakni banyak organisasi yang telah menerapkan model kepemimpinan tradisional sehingga pengimplementasian prinsip kepemimpinan pelayanan dalam organisasi tersebut tentu tidak akan mudah (Gera, 2024). Kepemimpinan adalah keterampilan untuk menggerakkan kelompok agar bisa secara bersama-sama meraih tujuan dengan cara mengarahkan, mempengaruhi, mengajak, membimbing atau dengan paksaan sekalipun (Alfi et.al., 2022). Namun, ada beberapa kesalahan yang tidak disadari oleh pemimpin yang dapat menyebabkan stagnasi dalam dinamika organisasi. Produktifitas yang menurun, tidak optimalnya dalam penyelesaian kerja, dan tujuan yang tidak bisa tercapai merupakan dampak dari kondisi yang disebabkan tidak diterapkannya sikap kepemimpinan pelayanan sehingga pemimpin tidak menerapkan sikap rendah hati, emosional dalam berfikir, menghindari konflik, dan menjauhi hal yang kurang penting.

Situasi lebih jelek di gambarkan melalui hasil penelitian dari Mira & Margaretha (2012) yang mengungkapkan terjadinya kepercayaan yang menurun dari bawahan kepada atasan sebagai akibat penerapan gaya kepemimpinan yang kurang humanis. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa seharusnya pemimpin menjadi contoh bagi pengikutnya, tetapi kenyataannya tidak semua pemimpin mampu memenuhi peran tersebut. Kondisi serupa juga terjadi di bidang Pendidikan. Beberapa tanda menurunnya kepercayaan ini dikarenakan kekuasaan yang disalah gunakan sehingga banyak pemimpin yang melakukan aktifitas berbau korupsi, dan pelanggaran etika serta ketidakmampuan sebagian pemimpin dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Mufassir et al., 2019). Model kepemimpinan ini sering kali ditandai dengan sifat yang otoriter sehingga menghalangi penerapan kepemimpinan pelayanan. Pemimpin hanya memberikan pekerjaan rutin, tidak komunikatif, menjaga jarak dan kurang dalam apresiasi prestasi kepada guru. (Maruwu et al., 2021) Kondisi ini seolah menggambarkan kesesuaiannya dengan pernyataan dari Sprears dalam (Azka et.al., 2023) yang menyatakan jika pada dasarnya gaya kepemimpinan servant leadership belum banyak diterapkan pada lembaga satuan Pendidikan.

Kepemimpinan dalam bidang pendidikan merupakan faktor krusial yang memengaruhi kualitas pendidikan di suatu institusi. Kepemimpinan yang baik dan efektif dapat berkontribusi pada peningkatan kualitas pendidikan, menciptakan lingkungan belajar yang mendukung, dan meningkatkan motivasi siswa. Sebaliknya, kepemimpinan yang kurang efektif dapat menghambat kemajuan pendidikan dan merugikan siswa (Aprina et.al., 2023). Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran krusial dalam pencapaian kesuksesan pendidikan di sekolah. Dengan keterampilannya pemimpin pendidikan dapat memotivasi stafnya, mengkoordinasikan guru dan staff serta bertanggung jawabkan kepada kepala sekolah (Mulyasa, 2004). Gaya komunikasi dengan karyawan, budaya organisasi dan konusifitas kerja yang tercipta merupakan pengaruh dari keterampilan pemimpin. (Asih & Sholeh, 2020). Tantangan tersebut adalah kemampuan adaptasi serta optimalisasi peran pemimpin sehingga pemimpin diharapkan mampu mengatasi tantangan sesuai perkembangan zaman dan memahami situasi dalam penerapan gaya kepemimpinannya (Darma & Banurea, 2019). Gaya kepemimpinan adalah kunci penentu keberhasilan dalam organisasi dan memiliki banyak nilai positif, seperti peningkatan kinerja karyawan, dan peningkatan motivasi kerja. Salah satu gaya kepemimpinan yang berpengaruh adalah kepemimpinan pelayanan yang dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf (Eka, 2016). Pentingnya gaya kepemimpinan dalam menentukan perkembangan manajemen dalam pendidikan, maka penulis tertarik untuk menulis penelitian dengan judul "Kepemimpinan Pelayanan Robert K. Greenleaf Sebagai Model Manajemen Pendidikan yang Efektif dan Humanis." Penelitian ini bertujuan untuk menggali konsep kepemimpinan pelayanan secara holistik dan penerapannya dalam dunia pendidikan, serta tantangan dalam penerapan konsep kepemimpinan pelayanan sebagai pendekatan kepemimpinan yang humanis dalam manajemen pendidikan.

METODE

Dalam penulisan karya ilmiah ini penulis menerapkan metode kualitatif dengan pendekatan penelitian pustaka. Iskandar (2009) menyatakan jika penelitian kualitatif bertujuan untuk membangun pengetahuan melalui pemahaman dan penemuan, sementara penelitian pustaka berfokus pada analisis data dari sumber-sumber literasi seperti buku (Sutrisno, 2002). Dalam penelitian pustaka, data diperoleh dari sumber literasi, kemudian dibaca, dikaji, dan dicatat (Masela et al., 2024). Penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui artikel, jurnal dan literatur ilmiah yang memuat informasi dan data yang relevan. Penulis menggunakan teknik analisis isi untuk menganalisis data. Analisis isi merupakan metode yang melibatkan

pembahasan mendalam mengenai isi dari konten yang tercetak pada seperti artikel, jurnal, dan literatur ilmiah dengan mengedepankan kesesuaian data dengan tema penelitian ini

HASIL DAN PEMHASAN

Dalam dunia pendidikan, konsep kepemimpinan sering kali diasosiasikan dengan kekuasaan dan kontrol. Namun, munculnya paradigma kepemimpinan pelayanan menawarkan perspektif baru yang mengutamakan pelayanan kepada orang lain, khususnya siswa dan staf, sebagai inti dari tugas pemimpin. Niat untuk melayani dengan hati yang tulus adalah faktor munculnya model kepemimpinan pelayanan. Pemimpin dengan gaya ini mengutamakan melayani orang lain sebagai prioritas utama dan berperan sebagai pelayan pertama bagi orang-orang yang dipimpinnya (Afianti et.al., 2020). Semangat melayani orang lain merupakan penekanan sifat modern dari gaya kepemimpinan pelayanan. Kerjasama dan menciptakan situasi yang penuh kebersamaan merupakan hasil penerapan dari pendekatan ini (Kamanjaya et.al., 2017). Model ini sangat relevan dalam konteks pendidikan, di mana tujuan utama adalah untuk menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan mendukung perkembangan holistik peserta didik. Model ini cocok diterapkan dalam konteks pendidikan, dengan tujuan terciptanya kondusifitas lingkungan belajar dan mendukung perkembangan peserta didik

Kepemimpinan pelayanan dalam pendidikan dapat diartikan sebagai upaya untuk mengarahkan dan membimbing staf pengajar dan siswa dengan pendekatan yang lebih humanis dan empatik. Kepemimpinan pelayanan memiliki kemampuan untuk mendukung penyembuhan emosional dan memperkuat hubungan, baik dengan diri sendiri maupun dengan orang lain. Hubungan ini menjadi kekuatan untuk transformasi dan integrasi. Melalui gaya kepemimpinan ini, seorang pemimpin dapat lebih peka terhadap isu-isu yang melibatkan etika, nilai, dan kekuasaan. Dengan demikian, pemimpin dapat mendengarkan kebutuhan, impian, dan harapan orang-orang yang dipimpinnya, serta mengesampingkan kepentingan pribadi demi kebaikan Bersama (Azka et.al., 2023). Pemimpin dalam model ini berperan sebagai pelayan yang memfasilitasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai potensi terbaik mereka.. Pendekatan ini mampu memperkuat hubungan antara pemimpin, staf, dan siswa dengan cara menciptakan lingkungan belajar yang positif.

Seorang pemimpin yang efektif dan humanis dalam model kepemimpinan pelayanan memiliki beberapa indikator utama seperti yang dikemukakan oleh (Margartha & Prasetyo, 2014). Indikator pertama pemimpin dalam konsep ini harus mengedepankan cinta.. Kepemimpinan pelayanan dalam manajemen pendidikan adalah fondasi yang menginspirasi pemimpin untuk mendahulukan kebutuhan dan kesejahteraan siswa serta staf pengajar. Pemimpin yang dipandu oleh cinta akan memprioritaskan penciptaan lingkungan belajar yang aman, inklusif, dan mendukung, di mana setiap individu merasa dihargai dan diterima. Cinta (love) dalam konteks ini merujuk pada istilah Yunani "*agapao*," yang berarti cinta moral. Cinta ini mengandung makna melakukan hal yang benar dengan alasan dan waktu yang tepat.(Suryanti, 2021). Dengan cinta, pemimpin berusaha memahami dan merespons berbagai tantangan dan kebutuhan unik yang dihadapi oleh komunitas Pendidikan. Seorang pemimpin yang membangun kelompoknya dengan cinta menjadikan dirinya dapat melihat penderitaan orang lain dan berupaya membangun untuk anggotanya kehidupan yang lebih baik. Pemimpin yang didorong oleh cinta dan tanggung jawab, berperan dalam memandu komunitasnya menuju kesejahteraan (Praseno & Supriyadi, 2022). Cinta mendorong pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dan autentik, memperlihatkan perhatian yang tulus terhadap perkembangan akademis dan emosional siswa, serta kesejahteraan profesional guru. Dalam manajemen pendidikan, cinta menjadi kekuatan penggerak yang memastikan bahwa setiap keputusan dan tindakan diambil dengan mempertimbangkan dampaknya terhadap semua anggota komunitas sekolah, menciptakan budaya yang penuh rasa hormat, kolaborasi, dan pemberdayaan.

Indikator kepemimpinan pelayanan yang kedua, yakni pemberdayaan. Pemberdayaan dalam konsep kepemimpinan pelayanan adalah mampu mempercayakan kekuasaan pada orang lain dan juga mau mendengarkan saran dari bawahan (Mira & Margaretha, 2012). Pemimpin yang menerapkan prinsip ini memahami bahwa memberdayakan guru, staf, dan siswa dengan memberikan mereka ruang untuk mengambil inisiatif dan membuat keputusan, akan mendorong rasa tanggung jawab dan keterlibatan yang lebih besar. Selain itu, kemampuan untuk mendengarkan kritik dan saran dengan pikiran terbuka menunjukkan kerendahan hati dan komitmen untuk terus belajar dan berkembang. Dalam praktiknya, ini berarti pemimpin pendidikan secara aktif menciptakan forum atau kesempatan bagi semua anggota komunitas sekolah untuk berbagi pandangan dan umpan balik mereka. Dengan menerima kritik konstruktif dan ide-ide baru, pemimpin dapat membuat keputusan yang lebih inklusif dan efektif, serta membangun budaya kolaboratif yang menghargai kontribusi setiap individu. Pendekatan ini tidak hanya memperkuat hubungan antaranggota komunitas sekolah tetapi juga meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

Indikator kepemimpinan pelayanan yang ketiga, yakni visi. Visi sendiri seperti tujuan yang kuat, ibarat cahaya yang menerangi jalan dalam kegelapan (Mutohar, 2013). Visi adalah komponen krusial dalam penerapan manajemen pendidikan yang sukses. Pemimpin harus menjadi seorang pemimpin yang visioner dengan visi yang jelas mampu menggambarkan masa depan yang diinginkan untuk sekolah dan komunitas pendidikan, serta menginspirasi orang lain untuk bergerak menuju tujuan bersama tersebut. Pemimpin visioner adalah pemimpin yang memiliki pandangan tentang arah dan bentuk masa depan yang jelas serta merupakan gambaran masa depan yang disetujui bersama dengan komitmen dan kebersamaan yang kuat untuk mewujudkannya (Rival & Arifin, 2009). Pemimpin dengan visi yang kuat tidak hanya menyampaikan arah dan tujuan jangka panjang, tetapi juga menunjukkan jalan konkret untuk mencapainya, memberdayakan guru, staf, dan siswa untuk berkontribusi secara aktif. Dengan visi yang jelas, pemimpin dapat mengarahkan energi dan sumber daya secara efektif, memastikan bahwa setiap tindakan dan keputusan selaras dengan tujuan pendidikan yang lebih besar. Visi yang inspirasional ini juga membangkitkan semangat dan motivasi, menciptakan budaya sekolah yang dinamis dan proaktif, di mana semua anggota komunitas merasa termotivasi untuk mencapai prestasi terbaik mereka.

Indikator kepemimpinan pelayanan yang keempat, yakni kerendahan hati. Dalam konde Kepimpinan pelayanan kerendahan hati memainkan peran vital dalam penerapan manajemen pendidikan yang humanis dan efektif. Kerendahan hati adalah sifat moral yang sering terabaikan, padahal sebenarnya merupakan elemen penting dari karakter diri yang baik. Kerendahan hati mencerminkan pemahaman diri dan keterbukaan terhadap kebenaran, serta kemauan untuk memperbaiki kegagalan (Lickona, 2014). Pemimpin yang rendah hati mengakui keterbatasan mereka sendiri dan memahami bahwa keberhasilan sebuah institusi pendidikan adalah hasil dari kerja sama dan kontribusi semua anggota komunitas sekolah. Dalam praktiknya, kerendahan hati terwujud melalui sikap terbuka terhadap kritik dan saran, kesediaan untuk belajar dari orang lain, serta kemampuan untuk mengakui kesalahan dan memperbaikinya. Pemimpin yang rendah hati juga tidak segan-segan memberikan pujian dan penghargaan kepada guru, staf, dan siswa atas usaha dan pencapaian mereka. Dengan menunjukkan kerendahan hati, pemimpin menciptakan budaya sekolah yang menghargai kolaborasi, saling menghormati, dan pembelajaran terus-menerus. Sikap ini juga membantu membangun kepercayaan dan rasa aman di lingkungan sekolah, di mana setiap individu merasa dihargai dan didengarkan. Jelaslah jika dalam hal ini Konsep kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Greenleaf dianggap sebagai solusi untuk mengatasi krisis kepemimpinan yang dipengaruhi oleh egoisme, kapitalisme, dan hedonisme pada masa itu (Budianto, 2019).

Indikator kepemimpinan pelayanan yang kelima, yakni kepercayaan. Dalam konteks kepemimpinan pelayanan kepercayaan memiliki maksud kepemimpinan merupakan amanah yang mana seorang pemimpin mendapatkan kepercayaan dari bawahannya dan menjawab kepercayaan tersebut dengan memberikan kepercayaan balik kepada pegawai (Gera, 2024). Dalam arti lain, kepercayaan adalah kualitas unggul dari pemimpin yang memperoleh kepercayaan dari pegawainya karena menerapkan prinsip keterbukaan. Kepercayaan ini juga berfungsi sebagai wadah untuk berdiskusi mengenai berbagai aspek (Azka et.al.,2023). Kepercayaan adalah fondasi yang penting dalam penerapan manajemen pendidikan yang efektif dan berkelanjutan. Pemimpin yang menanamkan kepercayaan kepada guru, staf, dan siswa menciptakan lingkungan yang penuh dengan rasa aman dan saling menghargai. Dalam konteks manajemen pendidikan, kepercayaan ini diwujudkan melalui pemberian otonomi kepada guru untuk mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, serta keyakinan bahwa setiap individu memiliki kapasitas untuk berkontribusi secara positif. Pemimpin yang mempercayai tim mereka juga terbuka terhadap ide dan inisiatif baru, serta mendorong dialog yang jujur dan konstruktif. Dengan memberikan kepercayaan, pemimpin membantu memupuk rasa tanggung jawab dan kepemilikan di antara semua anggota komunitas sekolah, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja.

Kepemimpinan pelayanan, adalah model kepemimpinan yang menekankan pada melayani orang lain sebagai prioritas utama. Spears (2004) mengidentifikasi sepuluh karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin pelayanan dimulai dari **mendengarkan**. Mendengarkan adalah keterampilan utama dalam kepemimpinan pelayanan yang melibatkan perhatian penuh terhadap apa yang disampaikan oleh orang lain. Dalam konsep kepemimpinan pelayanan, mendengarkan berarti aktivitas yang melibatkan proses pemikiran dan emosi mental saat seorang pemimpin saat menerima masukan dari bawahan (Jondar, 2021). Dalam manajemen pendidikan, kemampuan mendengarkan dengan efektif memungkinkan pemimpin untuk memahami kebutuhan, kekhawatiran, dan aspirasi siswa, guru, dan staf. Dengan mendengarkan secara aktif, pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan responsif dengan cara aktif mendengarkan pendapat bawahan.

Selanjutnya, ada **empati** yang merujuk pada kemampuan pemimpin dalam memahami perasaan rekan atau pegawainya. komitmen dan keterampilan pemimpin dalam meningkatkan, memulihkan semangat

bawahan dari masalah yang dirasakannya diceriminkan dalam empati yang tinggi (Handoyo, 2010). Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang empatik mampu menciptakan iklim sekolah yang mendukung, di mana siswa dan staf merasa dihargai dan dipahami. Empati memungkinkan pemimpin untuk memberikan dukungan emosional yang diperlukan, membantu orang lain mengatasi tantangan pribadi dan profesional. Dengan menunjukkan empati, pemimpin membangun hubungan yang kuat dan penuh kepercayaan bagi terciptanya nilai positif dalam lingkungan belajar. Selanjutnya, yakni **penyembuhan** yang dalam konsep kepemimpinan pelayanan bermakna upaya membantu pegawai atau rekan pulih dari kesulitan. Penyembuhan dalam konsep ini tidak merujuk pada pemulihan fisik, melainkan pulih dari sakit emosional dan mental (Praseno & Supriyadi, 2022). Dalam manajemen pendidikan, pemimpin harus berfokus pada penyembuhan dan harus berupaya membuat lingkungan yang aman dan kondusif untuk siswa dan staf dapat mengatasi stres. Ini bisa melibatkan penyediaan layanan konseling, dukungan mental, dan program kesejahteraan. Dengan memfasilitasi penyembuhan, pemimpin membantu menciptakan komunitas sekolah yang sehat dan berdaya tahan.

Karakteristik berikutnya adalah **kesadaran**, yang melibatkan pemahaman mendalam seorang pemimpin tentang diri sendiri dan situasi di sekitarnya. Kesadaran berarti seorang pemimpin harus memiliki keterampilan yang responsif terhadap tanda-tanda yang muncul dari lingkungan atau orang lain yang mungkin bisa mempengaruhi jalannya organisasi, melebihi apa yang biasanya dilakukan oleh orang biasa (Budiyanto, 2019). Dalam manajemen pendidikan, pemimpin yang sadar mampu mengenali dinamika sosial dan emosional di sekolah, serta dampak dari tindakan dan keputusan mereka. Kesadaran ini memungkinkan pemimpin untuk bertindak dengan bijaksana dan responsif terhadap berbagai situasi, menciptakan lingkungan yang lebih adil dan harmonis. Kesadaran juga membantu pemimpin untuk menjaga integritas dan kejujuran dalam setiap interaksi. Selanjutnya, ada **persuasi** yang merujuk pada keterampilan pemimpin dalam menghindari unsur memaksa dalam meyakinkan bawahan. Dalam konsep kepemimpinan pelayanan, persuasi menggambarkan kemampuan seorang pemimpin dalam beragumen untuk menggerakkan orang lain bukan dengan otoritas (Waruwu et.al., 2021). Dalam manajemen pendidikan, pemimpin yang menggunakan persuasi mampu menginspirasi dan memotivasi guru, staf, dan siswa untuk bekerja menuju tujuan bersama. Alih-alih menggunakan otoritas atau kekuasaan, pemimpin yang persuasif akan mengandalkan komunikasi yang efektif dan pendekatan kolaboratif untuk membangun konsensus dan komitmen.

Karakteristik lainnya ada **Konseptualisasi** yang melibatkan kemampuan untuk berpikir jangka panjang dan melihat gambaran besar. Dalam pendidikan, pemimpin yang memiliki kemampuan konseptualisasi dapat merumuskan visi dan strategi yang inovatif untuk masa depan sekolah. Mereka mampu mengidentifikasi peluang dan tantangan yang mungkin tidak segera terlihat, serta merancang rencana yang memperhitungkan berbagai aspek kompleksitas dalam pendidikan. Dengan memiliki visi jangka panjang, pemimpin dapat mengarahkan sekolah menuju pertumbuhan dan perkembangan berkelanjutan. Pandangan ke masa depan adalah keterampilan untuk meramalkan kemungkinan kejadian masa depan melalui informasi yang tersedia saat ini. Pemimpin visioner memperlihatkan keterampilan pemimpin dalam mengajak anggota organisasi untuk berkomitmen pada visi dan keterlibatan dalam penentuan arah organisasi secara bersama (Gera, 2024). Dalam manajemen pendidikan, pemimpin dengan pandangan ke masa depan mampu merencanakan dan mempersiapkan diri untuk perubahan dan tantangan yang akan datang. Mereka dapat mengantisipasi kebutuhan siswa dan staf, serta mengembangkan kebijakan dan program yang proaktif. Pandangan ke masa depan memungkinkan pemimpin untuk mengambil tindakan preventif dan adaptif, memastikan bahwa sekolah tetap relevan dan siap menghadapi masa depan.

Penatalayanan mencakup tanggung jawab untuk mengelola dengan baik sumber daya yang ada. Seorang pemimpin harus bertindak sebagai pelayan, yaitu seseorang yang siap untuk memenuhi kebutuhan orang lain (Praseno & Supriyadi, 2022). Dalam konteks pendidikan, pemimpin yang berfokus pada penatalayanan akan memastikan bahwa semua sumber daya, baik manusia maupun material, digunakan secara efektif dan efisien untuk mendukung pembelajaran dan perkembangan siswa. Mereka akan bertindak sebagai penjaga yang bertanggung jawab, memastikan bahwa setiap keputusan yang diambil berkontribusi pada keberlanjutan dan kesejahteraan sekolah. Dengan demikian, penatalayanan membantu menciptakan lingkungan yang adil dan berkelanjutan. Komitmen untuk pertumbuhan orang adalah dedikasi untuk membantu orang lain berkembang secara profesional dan pribadi. Karakter selanjutnya yakni **Komitmen untuk tumbuh**, dalam manajemen pendidikan, pemimpin dengan komitmen ini akan berusaha untuk menyediakan kesempatan pengembangan yang luas bagi guru, staf, dan siswa. Mereka akan mendorong pembelajaran berkelanjutan, pelatihan, dan peningkatan keterampilan, serta mendukung setiap individu dalam mencapai potensi maksimal mereka. Dengan fokus pada pertumbuhan, pemimpin membantu membangun komunitas sekolah yang dinamis dan berdaya saing. Membangun komunitas adalah usaha untuk menciptakan lingkungan yang kohesif dan suportif di sekolah. Karakter pemimpin dalam konsep ini adalah

kepemimpinan yang paham bahwa komunitas dibentuk melalui pegawai yang saling bekerja sama dalam organisasi (Waruwu, 2021). Selanjutnya yakni pemimpin yang **berfokus pada membangun komunitas** yang mana akan mengembangkan hubungan yang kuat dan saling mendukung antara semua anggota sekolah. Mereka akan mendorong kerja sama, partisipasi aktif, dan rasa kebersamaan, serta menciptakan budaya sekolah yang inklusif dan ramah. Dengan membangun komunitas, pemimpin memastikan bahwa setiap individu merasa dihargai, dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan etos dan efektivitas kerja secara keseluruhan.

Implementasi kepemimpinan pelayanan dalam pendidikan juga melibatkan upaya terus-menerus untuk meningkatkan diri dan organisasi. Pemimpin harus selalu terbuka untuk belajar dan berkembang, baik secara profesional maupun pribadi. Salah satu tantangan dalam mengimplementasikan kepemimpinan pelayanan dalam pendidikan adalah mengubah pola pikir dan budaya yang ada. Banyak sekolah masih beroperasi dengan model kepemimpinan tradisional yang berfokus pada hierarki dan kontrol. Dalam konteks Indonesia, kepemimpinan pelayanan sangat relevan mengingat tantangan yang dihadapi oleh sistem pendidikan kita. Banyak sekolah di Indonesia, terutama di daerah terpencil, masih kekurangan sumber daya dan dukungan yang memadai. Untuk mengadopsi model kepemimpinan pelayanan, diperlukan perubahan budaya yang signifikan, yang membutuhkan waktu dan upaya dari seluruh komunitas sekolah. Budaya sekolah adalah karakteristik unik sebagai pembeda antar sekolah, di mana karakteristik khas ini dimaknai dengan baik sebagai nilai oleh semua anggota sekolah. Saat seluruh anggota sekolah memahami nilai budaya sekolah maka akan mempengaruhi kekuatan budaya sekolah tersebut dengan baik didukung juga dengan proses pembangunan budaya tersebut oleh seorang pemimpin (Asih & Sholeh, 2020). Pemimpin harus bekerja untuk membangun kesadaran dan pemahaman tentang manfaat dari kepemimpinan pelayanan, serta memberikan pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk membantu staf dan siswa mengadopsi pendekatan ini.

Meskipun terdapat tantangan, kepemimpinan pelayanan menawarkan peluang yang signifikan untuk meningkatkan kualitas manajemen pendidikan. Salah satu peluang utama adalah menciptakan budaya organisasi yang lebih inklusif dan kolaboratif. Dengan menempatkan kepentingan bersama di atas kepentingan pribadi, kepemimpinan pelayanan mendorong partisipasi aktif dari semua anggota komunitas sekolah. Ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih demokratis dan partisipatif, di mana suara dan masukan dari berbagai pihak, termasuk peserta didik, guru, dan staf pendukung, lebih dihargai dan diperhatikan. Hasilnya adalah lingkungan kerja yang lebih harmonis, di mana semua anggota merasa memiliki kontribusi yang berarti dan dihargai. Kepemimpinan pelayanan juga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja guru serta staf pendidikan lainnya. Ketika pemimpin berfokus pada pemberdayaan dan pengembangan potensi individu, mereka menciptakan lingkungan di mana setiap orang merasa didukung dan dihargai. Ini pada gilirannya dapat meningkatkan semangat kerja, loyalitas, dan produktivitas. Dalam konteks pendidikan, hal ini sangat penting karena guru dan staf pendidikan lainnya memainkan peran kunci dalam membentuk pengalaman belajar peserta didik. Dengan kepemimpinan yang melayani, mereka lebih cenderung merasa terdorong untuk memberikan yang terbaik bagi peserta didik dan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kepemimpinan pelayanan juga memberikan kesempatan untuk menumbuhkan keterampilan kepemimpinan di antara peserta didik. Melalui model ini, pemimpin dapat menjadi teladan dalam hal bagaimana memimpin dengan integritas, empati, dan komitmen terhadap pelayanan. Peserta didik yang tumbuh dalam lingkungan yang dipimpin dengan prinsip-prinsip ini cenderung mengadopsi nilai-nilai tersebut dan mengaplikasikannya dalam kehidupan mereka sendiri. Ini penting dalam membentuk karakter dan soft skills peserta didik yang tidak hanya berprestasi secara akademis, tetapi juga memiliki kemampuan untuk menjadi pemimpin yang bertanggung jawab dan beretika dalam masyarakat. Selain itu, penerapan kepemimpinan pelayanan juga dapat mendorong inovasi dan adaptabilitas dalam institusi pendidikan. Dengan pendekatan yang lebih terbuka dan mendukung, kepemimpinan pelayanan mendorong eksperimen, inisiatif baru, dan pemikiran kreatif dari seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang melayani tidak mendikte arah inovasi, tetapi sebaliknya memberikan dukungan dan sumber daya yang dibutuhkan oleh anggota organisasi untuk mengeksplorasi ide-ide baru. Dalam konteks pendidikan yang terus berubah, kemampuan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan dan tantangan baru menjadi keunggulan kompetitif yang penting.

Peluang lain yang dihadirkan oleh kepemimpinan pelayanan adalah membangun hubungan yang lebih kuat dan positif antara pemimpin dengan anggota organisasi. Dalam model ini, kepercayaan menjadi fondasi utama yang mengarahkan interaksi dan kolaborasi. Pemimpin yang menunjukkan komitmen tulus untuk melayani dan memberdayakan orang lain akan lebih mudah membangun kepercayaan, yang pada gilirannya menciptakan suasana yang mendukung keterbukaan dan transparansi. Hubungan yang kuat ini tidak hanya

bermanfaat dalam mengelola konflik, tetapi juga dalam memelihara semangat kerja sama dan solidaritas dalam mencapai tujuan bersama. Namun demikian, untuk memaksimalkan peluang tersebut, pemimpin pendidikan perlu mengembangkan strategi yang tepat dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayanan ke dalam manajemen pendidikan. Hal ini bisa dimulai dengan pelatihan dan pengembangan profesional yang berfokus pada pengembangan kualitas kepemimpinan pelayanan. Selain itu, penting juga untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, di mana nilai-nilai seperti kerendahan hati, empati, dan komitmen terhadap kesejahteraan bersama diinternalisasi oleh seluruh anggota organisasi. Secara keseluruhan, penerapan kepemimpinan pelayanan dalam manajemen pendidikan menawarkan potensi yang besar untuk menciptakan institusi pendidikan yang lebih inklusif, adaptif, dan berorientasi pada pelayanan. Meskipun menghadapi tantangan yang tidak kecil, peluang yang dihasilkan oleh pendekatan ini, terutama dalam hal pemberdayaan, inovasi, dan pembentukan budaya organisasi yang positif, menjadikannya salah satu model kepemimpinan yang layak untuk terus dikembangkan dan diintegrasikan dalam konteks pendidikan di masa depan. Pemimpin yang mampu menavigasi tantangan ini dengan bijaksana akan mampu membangun lingkungan pendidikan yang tidak hanya berhasil secara akademis, tetapi juga memupuk pertumbuhan holistik bagi semua anggotanya.

KESIMPULAN

Kepemimpinan pelayanan sebagai model manajemen pendidikan yang efektif dan humanis menawarkan pendekatan yang lebih inklusif dan empatik dalam mengelola sekolah dan memimpin komunitas pendidikan. Dengan menempatkan kepentingan dan kebutuhan orang lain sebagai prioritas utama, Pemimpin mampu membangun lingkungan positif, sehingga tercipta hubungan kebersamaan, menghormati dan mendukung satu sama lain, serta memotivasi dan memberdayakan staf dan siswa untuk mencapai potensi terbaik. Seorang pemimpin yang efektif dan humanis dalam model kepemimpinan pelayanan memiliki beberapa indikator utama yakni cinta, pemberdayaan, Visi, kerendahan hati, kepercayaan. Serta memiliki sepuluh karakteristik utama yakni mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, memandang kedepan, penatalayanan, berkomitmen untuk pertumbuhan pegawai, dan pembangunan komunitas. Meskipun tantangan dalam mengimplementasikan model ini tidak dapat diabaikan, manfaat yang dapat diperoleh sangat signifikan dan layak untuk diperjuangkan.

DAFTAR REFERENSI

- Afrianti, T.W., Kusumaningtian, A., Sulityo, M.C.W. (2020). Implementasi Servant Leadership Serta Dampaknya Terhadap Sikap Kerja Karyawan. *NIAGAWAN*, 9 (2), 145.
- Alfi, N. L.R.A., Egalita D.Y.P., Nilma F.N.F., Majid. M.F., Pujiyanto W.E. (2022). Implementasi Servant Leadership Pada Organisasi Legiun Veteran Republik Indonesia Kabupaten Sidoarjo (Studi Kasus Pada Legiun Veteran Republik Indonesia (LVRI) Kabupaten Sidoarjo). *JAEMB* 2 (2).
- Apriani, L.s., Natajaya, I.N., Agung, A.A.G., (2021). Kontribusi Kepemimpinan Pelayan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Guru SMK Kesehatan Widya Dharma Bali. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 12 (1), 123.
- Aprina, S.D., Salsabila S.A., Andini, K.N. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. 1 (3), 238.
- Asih, E.R., & Sholeh, M. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*. 8 (2), 90.
- Azka, S.D., Duyat. M., Hasan, A. (2023). Hubungan Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Kepala Sekolah dengan Motivasi Kerja Pegawai di MI Hidayatus Shiblyan Talun Kabupaten Cirebon. *Journal JIem Of Islamic Education Managemen*. 7 (2), 123-126.
- Budianto, A. S. (2019). *Kepemimpinan yang Melayani*. Malang: Widya Sasana Publication.
- Darma, A., & Banurea, O. K. (2019). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Manajemen Perubahan Di Lembaga Pendidikan. *Benchmarking - Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 1–18.
- Eka, S. (2016). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daun Kencana Sakti Mojokerto. *AGORA*. 4 (1), 645.
- Gera, I. G. (2024). Kepemimpinan Pelayanan Robert K Greenleaf Sebagai Pendekatan Berkelanjutan Dalam Manajemen Organisasi. *Tanbih* 1 (1), 1.
- Handoyo, S. (2010). Pengukuran Servant Leadership Sebagai Alternatif Kepemimpinan Di Institusi Pendidikan Tinggi Pada Masa Perubahan Organisasi. *Makara, Sosial Humaniora*. 14 (2).
- Iskandar. (2009). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada (GP Press).
- Jondar, A. (2021). Implikasi Kepemimpinan Servant Dalam Bidang Pendidikan. *PRAJA Observer Jurnal*

- Penelitian Administrasi Publik*. 1 (1), 168-171.
- Kamanjaya I, Supartha W, Dewi I. (2017). Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Rsud Wangaya Kota Denpasar). *E-Jurnal Ekonomidan Bisnis*. 6.(7), 2735.
- Margaretha M., Prasetyo Y.A.. (2014). Pengaruh Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Kecocokan Orang Organisasi Serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Mahasiswa Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha). *Jurnal Manajemen*, 12 (1), 38.
- Masela, A.D., Remiswal, Khadijah. (2024). Konsep dan Urgensi Evaluasi dalam Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 8 (2), 27150.
- Mira, W.S., & Margaretha M.. (2012). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organization Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*. 11 (2).
- Mufassir, Mohammad R., Mala., A. (2019). Model Kepemimpinan Yang Melayani Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi Servant Leadership Kepala Madrasah Aliyah Muhammadiyah Kota Gorontalo. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*. 2(1), 4.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi dan Implementasi*. Bandung: Remaja Roesdakarya.
- Mutohar, M.P. (2013). *Manajemen Mutu Sekolah: Strategi Peningkatan Mutu dan Daya Saing Lembaga Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Ar-Ruzz media,
- Praseno I.R., Supriyadi A. (2022). Penerapan Model Kepemimpinan Menurut Robert K. Greenleaf Dalam Kepemimpinan Sekolah-Sekolah Katolik Di Kota Madiun. *JPAK*. 22 (2), 325-337.
- Prayitno, A & Tahir, R. (2022). Servant Leadership And Organizational Performance Systematic Literature Review Study. *AdBispreneur: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Administrasi Bisnis dan Kewirausahaan*. 7 (1).
- Rival, E., Arifin., A. (2009). *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Silaban, B.E, & Nastiti N. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Pada Kota Administrasi Jakarta Pusat. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*. 24 (3).
- Spears, L.C (2004). Practicing Servant Leadership. *Leader to Leader*. *ABI INFORM Global*. (34), 7–11.
- Suryanti. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad “Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi). *JMPIS*. 2 (2), 1005.
- Sutrisno, Hadi. (2002). *Metodelogi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Thomas Lickona, T. (2014). *Pendidikan Karakter Panduan Lengkap Mendidik Siswa Menjadi Pintar dan Baik*. Bandung: Nusa Media Ujung Berung.
- Waruwu, M., Takdir, M., Nuryani, L.K. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership. *iMProvement Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Pendidikan*. 8 (2), 140.