

Efektivitas *Servant Leadership* Bagi Peningkatan Kinerja Guru Dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah

Denanda Isti Novalia Djami¹, Bambang Ismanto², Wasiyo Hadi³

Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia

942024002@student.uksw.edu¹, bambang.ismanto@uksw.edu²,

wasito.hadi@uksw.edu³

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji efektivitas servant leadership kepala sekolah terhadap peningkatan kinerja guru dalam pengelolaan pembelajaran. Servant leadership, dengan fokus pada pelayanan dan pemberdayaan, dihipotesiskan berdampak positif pada kinerja guru. Metode studi kepustakaan digunakan untuk menganalisis data dari jurnal, buku, dan laporan penelitian terkait. Hasil analisis menunjukkan bahwa servant leadership kepala sekolah berpotensi meningkatkan kinerja guru melalui peningkatan motivasi, kompetensi, iklim kerja yang positif, inovasi pembelajaran, dan komunikasi. Penelitian lebih lanjut dibutuhkan untuk mengembangkan model servant leadership yang kontekstual dan mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitasnya di berbagai jenjang pendidikan. Kata kunci: **Efektivitas, *Servant Leadership*, Kinerja, Pengelolaan**

ABSTRACT

This study examines the effectiveness of school principals' servant leadership on improving teacher performance in learning management. Servant leadership, with its focus on service and empowerment, is hypothesized to have a positive impact on teacher performance. A literature study method was used to analyze data from journals, books, and research reports related to the topic. The analysis results indicate that school principals' servant leadership can potentially improve teacher performance by increasing motivation, competence, positive work climate, learning innovation, and communication. Further research is needed to develop a contextual servant leadership model and examine the factors influencing its effectiveness at various educational levels.

Keyword: ***Effectiveness, Servant Leadership, Performance, Management***

PENDAHULUAN

Dalam persaingan yang ketat dan terus berubah, organisasi dihadapkan pada tantangan rumit untuk bertahan dan maju. Kinerja optimal merupakan kunci utama mencapai tujuan strategis dan memenangkan persaingan, tetapi mencapainya tidaklah mudah. Beragam faktor internal dan eksternal, termasuk gaya kepemimpinan, dapat memengaruhi kinerja organisasi tersebut. Kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan

bersama. Sikap kepemimpinan yang baik sangat penting karena merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Ferdinandito & Haryani, 2021). Kepemimpinan dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, terutama terhadap perilaku dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat memotivasi pegawai dan berpotensi meningkatkan kinerja mereka (Affan & others, 2024).

Peran kepala sekolah sebagai pemimpin di sekolah sangat vital dalam membimbing dan memastikan lembaga pendidikan menjalankan fungsinya sesuai amanat Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas). Pasal 5 ayat (5) undang-undang tersebut menegaskan bahwa pendidikan merupakan proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berkelanjutan sepanjang hidup (Bakry & Syamril, 2020). selanjutnya Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dan sistematis akan menciptakan lingkungan positif yang memotivasi dan meningkatkan kinerja guru (Tambunan, 2014).

Kepemimpinan adalah kunci peningkatan kinerja organisasi. Praktik kepemimpinan yang efektif memengaruhi seluruh aspek organisasi. Gaya kepemimpinan pun terus berkembang, dari transaksional, transformasional, hingga kepemimpinan layanan (*servant leadership*). Keberhasilan satuan pendidikan sebagai organisasi pembelajaran sangat bergantung pada praktik administrasi kepala sekolah (Abu & Mustamid, 2023). Gaya kepemimpinan tradisional yang hirarkis dan otoriter seringkali kurang efektif dalam memotivasi dan memberdayakan karyawan. *Servant leadership* hadir sebagai alternatif yang menjanjikan dengan mengutamakan pelayanan kepada orang lain, termasuk karyawan, pelanggan, dan komunitas. Seorang pemimpin dengan gaya ini fokus pada perkembangan dan kesejahteraan bawahan, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

Kinerja guru adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dalam melaksanakan tugas (Asih & Sholeh, 2020). Kinerja guru mencakup aspek pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional (Andriana & Ardi, 2022). Namun masih banyak sekolah yang belum sepenuhnya menjalankan *Servant leadership*. Sebuah penelitian di Bandung terdapat kesenjangan antara praktik *servant leadership* kepala sekolah dan kompetensi guru dalam meningkatkan kinerja penelitian diperlukan untuk mengkaji pengaruh *servant leadership* dan kompetensi guru terhadap kinerja guru di SMK Pasundan Bandung dan Cimahi. Meskipun banyak penelitian menunjukkan

hubungan positif antara servant leadership dan kinerja guru, masih ada celah riset, terutama tentang kepemimpinan melayani di berbagai sekolah (Arifin et al., 2024).

Selanjutnya dalam sebuah wawancara menunjukkan bahwa Sekolah Banbuketa belum menerapkan sistem insentif finansial bagi guru. Sebagai alternatif, insentif non-finansial seperti penghargaan sertifikat guru terbaik tahunan yang digunakan. Selain itu, penerapan servant leadership oleh kepala sekolah belum menyeluruh, tercermin dari perbedaan karakter masing-masing kepala sekolah (Abu & Mustamid, 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan untuk menganalisis data tertulis terkait servant leadership (Mahanum, 2021). Sumber data meliputi jurnal, buku, laporan, dan dokumen kebijakan yang membahas konsep, implementasi, dan tantangan pendidikan inklusi. Pendekatan ini bertujuan memahami pentingnya kepemimpinan melayani terhadap kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Artikel ini merupakan tinjauan pustaka kualitatif deskriptif yang mengkaji servant leadership, contoh pemimpin yang menerapkannya, dan dampaknya terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik. Data dikumpulkan dari berbagai sumber, termasuk jurnal dan berita nasional maupun internasional.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain, baik melalui motivasi, bimbingan, arahan, maupun tindakan korektif, agar mereka bekerja mencapai tujuan organisasi (Azhar, 2016). Selanjutnya Kepala sekolah, meskipun manusia biasa, mengemban tugas penting memimpin proses belajar mengajar di sekolah. Ia harus memahami manajemen, mampu merencanakan, mengorganisasi, memimpin, mengendalikan, dan mengevaluasi untuk mencapai tujuan sekolah. Kewenangannya bersumber dari pengangkatan resmi dalam jabatan kepala sekolah (Rivai, 2014). Ciri Kepala sekolah yang efektif yaitu memiliki kombinasi keahlian organisasional, kepemimpinan transformasional yang dipadukan dengan prinsip servant leadership, integritas, wawasan keilmuan yang kuat, pemahaman sosial yang luas, sikap positif, ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta kemampuan berkolaborasi dengan guru dan staf (Melky Malingkas, 2022).

Sehingga dapat disimpulkan Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif merupakan gabungan dari kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan, kompetensi manajerial, serta karakteristik kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan transformasi. Kepala sekolah harus mampu memotivasi, membimbing, dan mengarahkan seluruh komponen sekolah untuk mencapai tujuan organisasi. Di samping itu, ia juga harus memiliki keahlian manajemen yang kuat dan berbagai sifat positif seperti integritas, wawasan luas, dan kemampuan berkolaborasi.

Pengertian Servant Leadership

Kepemimpinan Melayani didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan yang berfokus pada motivasi dan pemenuhan kebutuhan para pengikutnya (Liden et al., 2008). *Servant leadership*, dikembangkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970, adalah model kepemimpinan yang mengutamakan kepentingan dan pelayanan kepada orang lain. Pemimpin yang melayani didorong oleh keinginan tulus untuk melayani, mengembangkan, memberdayakan, bertanggung jawab, dan berdedikasi tanpa pamrih kepada bawahannya (Ferdinandito & Haryani, 2021). Spears (2010), mengadaptasi konsep Servant Leadership (SL) dari R. Greenleaf, meringkasnya menjadi 10 karakteristik utama.

Karakteristik tersebut meliputi mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, visi, pengelolaan, komitmen terhadap perkembangan, dan pembangunan komunitas. Kepemimpinan ini menekankan transformasi positif yang terefleksi dalam kehidupan individu terdampak (Spears, 2010). Selanjutnya Michele Laurence dan Larry C. Spears, dalam artikelnya "Focus on Leadership: Tracing the Past, Present, and Future on Servant-Leadership," mendefinisikan kepemimpinan melayani sebagai perilaku pemimpin yang memprioritaskan pelayanan kepada orang lain, menerapkan pendekatan holistik dalam bekerja, dan membangun rasa kebersamaan.

Karakteristik Servant Leadership

Ciri utama yang membedakan *servant leadership* adalah prioritas melayani mendahului keinginan memimpin. Individu dengan bakat kepemimpinan akan memimpin sebagai cara paling efektif untuk melayani, didorong oleh misi hidup untuk memberi kontribusi positif bagi dunia (Paulus et al., 2021). Rahayu & Benyamin, 2020 mengungkapkan Kepemimpinan Melayani memiliki enam karakteristik kunci: (1) menghargai individu; (2) mengembangkan individu; (3) membangun komunitas kolaboratif; (4) menampilkan keaslian dan integritas; (5) memimpin dengan visi dan perencanaan; dan (6) berbagi tanggung jawab

kepemimpinan. Intinya, pemimpin melayani memprioritaskan pertumbuhan dan kesejahteraan anggotanya, membangun tim yang kuat, serta memimpin dengan teladan dan kejujuran (Rahayu & Benyamin, 2020).

Selanjutnya Berdasarkan kepemimpinan melayani dicirikan oleh sepuluh hal: kemampuan mendengarkan secara aktif dan reflektif, memahami dan memenuhi kebutuhan kelompok, berempati, memiliki karisma penyembuh, kesadaran diri yang tinggi, berpandangan visioner, persuasif, berkomitmen pada pelayanan dan pertumbuhan orang lain, serta menerapkan pendekatan holistik dalam bekerja (Jondar, 2021) sehingga dapat di simpulkan kedua pernyataan di atas sama-sama menekankan pentingnya fokus pada individu dan komunitas dalam kepemimpinan melayani. Meskipun berbeda dalam jumlah karakteristik yang dijabarkan, kedua sumber tersebut menunjukkan kesamaan esensi, yaitu mengutamakan pertumbuhan dan kesejahteraan anggota, membangun kolaborasi, memimpin dengan integritas, visi, dan berbagi tanggung jawab. Perbedaan jumlah karakteristik kemungkinan disebabkan perbedaan fokus dan kedalaman analisis masing-masing peneliti. Intinya, kepemimpinan melayani berorientasi pada pelayanan, pengembangan, dan pemberdayaan orang lain.

Efektivitas Servant Leadership Bagi Kinerja Guru

Efektivitas mengacu pada tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil dengan sasaran, semakin tinggi efektivitasnya. Suatu usaha dianggap efektif jika mencapai tujuan idealnya. Efektivitas berarti keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil dengan sasaran, semakin tinggi efektivitasnya. Sebaliknya, semakin jauh hasil dari sasaran, semakin rendah efektivitasnya. Jadi dapat di simpulkan bahwa Efektivitas menunjukkan tingkat pencapaian suatu tujuan. Suatu usaha dikatakan efektif jika mencapai tujuan idealnya (Asiah, 2018)

Kinerja guru merupakan faktor kunci dalam sistem pendidikan. Peran sentral guru dalam proses belajar mengajar menjadikannya penentu utama keberhasilan siswa dan mutu pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru harus menjadi prioritas utama dalam pembangunan pendidikan (Tambunan, 2017). Guru efektif mampu memberikan pembelajaran terbaik dan menyenangkan bagi siswanya.

Praktik kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, yang merupakan cerminan pencapaian program dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja individu, kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan, dapat diukur melalui hasil kerja (Sulistiyan & others, 2019).

Pengukuran kinerja penting guru untuk peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru, yang meliputi aspek pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial, merupakan hasil usaha guru dalam menjalankan tugasnya dan dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, serta pengukurannya krusial bagi peningkatan kualitas pendidikan. Kinerja guru, yang berpusat pada kegiatan mengajar, membutuhkan pengetahuan luas, sikap suportif, penguasaan materi, keterampilan mengajar yang efektif, serta kemampuan memimpin, berinovasi, dan memotivasi (Asiah, 2018).

Dalam sebuah penelitian tentang *Servant leadership* di salahsatu sekolah Landasan *servant leadership* di SD Kristen Aletheia Malang dan SD Kristen Shining Star Malang adalah Prinsip "melayani bukan dilayani" menghasilkan nilai-nilai kasih sayang, keikhlasan, disiplin, komitmen, prioritas pada kebutuhan komunitas, kepemimpinan berdasarkan teladan, kerjasama, dan pengaruh positif, bukan paksaan (Rahayu & Benyamin, 2020). Selanjutnya di Sekolah Dasar Swasta Kristen/Katolik di Kota Bandung menunjukkan penerapan yang tinggi dan positif dalam *servant leadership*, kinerja guru, dan efektivitas program tahunan sekolah. Terbukti, *servant leadership* berpengaruh signifikan dan positif terhadap efektivitas program tahunan sekolah tersebut (Tambunan, 2017).

Efektivitas *servant leadership* kepala sekolah bagi kinerja guru, dalam konteks "Efektivitas *Servant Leadership* bagi Peningkatan Kinerja Guru dalam Pengelolaan Pembelajaran di Sekolah", dapat dilihat dari beberapa aspek:

1. Peningkatan motivasi dan kepuasan kerja guru: *Servant leadership* yang berfokus pada kebutuhan dan pengembangan guru dapat meningkatkan motivasi intrinsik dan kepuasan kerja mereka. Hal ini berdampak positif pada kinerja guru dalam melaksanakan tugas.
2. Peningkatan kompetensi guru: Kepala sekolah yang menerapkan *servant leadership* mendukung pengembangan profesional guru melalui pelatihan, bimbingan, dan fasilitasi berbagai kegiatan peningkatan kompetensi. peningkatan kompetensi ini akan berdampak positif pada kualitas pembelajaran.
3. Terciptanya iklim kerja yang positif dan kolaboratif: *Servant leadership* menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung, menghargai, dan memberdayakan. Iklim kerja yang positif ini dapat meningkatkan kinerja guru dan efektivitas tim di sekolah.
4. Peningkatan inovasi dan kreativitas dalam pembelajaran: *Servant leadership* mendorong guru untuk berinovasi dan mengembangkan kreativitas dalam pengelolaan pembelajaran. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran dan hasil belajar siswa.

5. Peningkatan komunikasi dan hubungan interpersonal: *Servant leadership* menekankan pentingnya komunikasi yang efektif dan hubungan interpersonal yang baik antara kepala sekolah dan guru, serta antar guru. Hal ini memudahkan penyelesaian masalah dan pencapaian tujuan bersama.
6. Peningkatan kinerja guru secara keseluruhan: Secara umum, *servant leadership* dapat meningkatkan kinerja guru dalam berbagai aspek, baik pedagogik, profesional, kepribadian, maupun sosial (Arifin et al., 2024)

Efektivitas *servant leadership* kepala sekolah berdampak positif pada pengelolaan pembelajaran di sekolah oleh guru melalui beberapa cara:

1. Guru yang lebih termotivasi dan puas: *Servant leadership* meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru, sehingga mereka lebih bersemangat dan berkomitmen dalam mengelola pembelajaran.
2. Guru yang lebih kompeten: Dukungan kepala sekolah dalam pengembangan profesional guru meningkatkan kompetensi mereka dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran.
3. Iklim pembelajaran yang lebih baik: Lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif, di mana guru bebas berinovasi dan berkolaborasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
4. Pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif: *Servant leadership* mendorong guru untuk mengembangkan metode dan strategi pembelajaran yang lebih inovatif dan kreatif, menghasilkan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa.
5. Komunikasi dan koordinasi yang lebih efektif: Komunikasi yang terbuka dan hubungan interpersonal yang baik memudahkan koordinasi dan sinergi dalam pengelolaan pembelajaran, termasuk dalam menyelesaikan kendala dan mengoptimalkan sumber daya. Dapat di simpulkan *Servant leadership* kepala sekolah meningkatkan efektivitas pengelolaan pembelajaran dengan memotivasi dan mengembangkan kompetensi guru, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas.

SIMPULAN

Kepemimpinan melayani (*Servant leadership*) kepala sekolah terbukti bermanfaat bagi kinerja guru dalam mengelola pembelajaran. Dengan mengutamakan pelayanan dan pemberdayaan, pendekatan ini meningkatkan motivasi, kompetensi, dan kreativitas guru, serta menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, kolaboratif, dan komunikatif. Namun, penerapannya harus kontekstual

dan memperhatikan karakteristik guru serta lingkungan sekolah. Studi lebih lanjut diperlukan untuk mengembangkan model dan strategi implementasi yang lebih efektif dan berkelanjutan demi peningkatan kinerja guru dan mutu pendidikan. Sehingga Dapat di simpulkan *Servant leadership* kepala sekolah meningkatkan efektivitas pengelolaan pembelajaran dengan memotivasi dan mengembangkan kompetensi guru, menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif bagi inovasi dan kolaborasi, serta meningkatkan komunikasi dan koordinasi untuk menghasilkan pembelajaran yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu, K., & Mustamid, M. (2023). Pengaruh *Servant Leadership* dan Insentif Terhadap Motivasi Kinerja Guru di Sekolah Banbuketa Provinsi Narathiwat Selatan Thailand. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 6066–6073.
- Affan, I., & others. (2024). Pengaruh *Servant Leadership*, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Di Wilayah Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *IndOmera*, 5(9), 88–96.
- Andriana, M., & Ardi, A. (2022). Pengaruh *servant leadership* dan digital competence terhadap job satisfaction dan work performance dengan mediasi work motivation di sekolah XYZ Jakarta Barat. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(9), 3397–3408.
- Arifin, Y., Rustandi, Y., Rahayu, K., & Pasundan, U. (2024). *Kinerja Guru Ditinjau Dari Servant Leadership Kepala Sekolah Dan Kompetensi Guru di SMK*. 7(4), 973–982.
- Asiah, S. (2018). Efektivitas Kinerja Guru. *TADBIR: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 1–11.
- Asih, E. R., & Sholeh, M. (2020). Pengaruh *servant leadership* dan budaya sekolah terhadap kinerja guru di sekolah dasar Yayasan Muhammadiyah Surabaya. *Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 8(1).
- Azhar, S. (2016). Kepemimpinan Kepala Sekolah Efektif (Perspektif Pendidikan Islam). *Inspiratif Pendidikan*, 5(1), 127–140.
- Bakry, & Syamril. (2020). Pengaruh *Servant Leadership* terhadap nilai Kinerja Guru Bakry Bakry; Syamril Syamril. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 2580–3417.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 1(1), 190–202.
- Jondar, A. (2021). Implikasi Kepemimpinan *Servant* Dalam Bidang Pendidikan. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 1(1), 1–17.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Zhao, H., & Henderson, D. (2008). *Servant leadership: Development of a multidimensional measure and multi-level assessment*.

- The Leadership Quarterly*, 19(2), 161–177.
- Mahanum, M. (2021). Tinjauan Kepustakaan. *ALACRITY: Journal of Education*, 1–12.
- Melky Malingkas, S. S. (2022). *Servant leader integritas kinerja kepala sekolah*. CV. Azka Pustaka.
- Paulus, S. R., Binilang, B. B., & Selanno, S. (2021). Karakteristik kepemimpinan melayani. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(5), 1–13.
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p29-35>
- Rivai, V. (2014). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Sulistiyani, A. T., & others. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik*.
- Tambunan, M. P. (2014). Pengaruh Servant Leadership Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Program Tahunan Sekolah Dasar Swasta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 141–150.
- Tambunan, M. P. (2017). Pengaruh Servant Leadership Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Program Tahunan Sekolah Dasar Swasta. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 11(2), 141–150. <https://doi.org/10.17509/jap.v21i2.6687>