



**SERVANT LEADERSHIP SEBAGAI STRATEGI MENINGKATKAN KUALITAS
LAYANAN PENDIDIKAN**

RIFQOH NURJANAH¹, HASYIM ASY'ARI²

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan, Univeristas Islam Negeri Syarif

hidayatullah Jakarta

Email : riphhh@gmail.com

ABSTRAK

Demi mewujudkan layanan pendidikan yang berstandar nasional, kepala sekolah harus menerapkan pendekatan yang tepat. Diharapkan kepala sekolah dapat mencapai sasaran pendidikan yang optimal dan produktif. Kemampuan untuk mendorong sumber daya manusia, termasuk tenaga pendidik, karyawan sekolah, dan siswa, dalam menyelesaikan tanggung jawabnya masing-masing merupakan bentuk kepemimpinan kepala sekolah. Dalam menggerakkan bagian-bagian kelompok, dibutuhkan strategi yang tepat untuk sistem pendidikan, salah satunya kepemimpinan yang melayani. Studi ini dijalankan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan melalui wawancara responden yaitu dengan kepala sekolah, dan hasilnya dianalisis berdasarkan teori yang diperoleh dari data kepustakaan. Proses penyederhanaan data melalui analisis, seleksi, dan eliminasi data yang tidak relevan, mendukung validitas data ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat enam model kepemimpinan yang melayani, yaitu: menghargai orang, mengembangkan orang membangun komunitas, menunjukkan keaslian, menyediakan kepemimpinan, dan berbagi kepemimpinan. Karakteristik servant leadership meliputi: Empati, mendengarkan, memenuhi kebutuhan, penyembuhan, kesadaran diri, persuasi, dan konseptualisasi.

Kata kunci: Kepala Sekolah, Kepemimpinan yang Melayani, Kualitas Layanan Pendidikan

ABSTRACT

In order to achieve a national standard of educational services, school principals must implement the right approach. It is expected that school principals can achieve optimal and productive educational goals. The ability to motivate human resources, including educators, school staff, and students, in fulfilling their respective responsibilities is a form of school principal leadership. In mobilizing group members, a proper strategy is needed for the education system, one of which is servant leadership. This study was conducted using a qualitative approach. The research was conducted through interviews with respondents, namely school principals, and the results were analyzed based on theories obtained from the literature. The process of simplifying data through analysis, selection, and elimination of irrelevant data supports the validity of this data. The results of the study indicate that there are six models of servant leadership, namely: valuing people, developing people, building community, demonstrating authenticity, providing leadership, and sharing leadership. The characteristics of servant leadership include: empathy, listening, meeting needs, healing, self-awareness, persuasion, and conceptualization.

Keywords: School Principal, Servant Leadership, Quality of Educational Services

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu pilar utama pembangunan nasional dan penguatan sumber daya manusia yang memiliki peran dominan dalam menentukan kemajuan bangsa Indonesia. Sebagai bentuk investasi jangka panjang, pendidikan menjadi fokus utama dalam program pembangunan nasional di hampir setiap negara di dunia. Inovasi dan perbaikan di



bidang pendidikan terus dilakukan seiring dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat (Chairunnisa, 2013).

Salah satu upaya inovasi yang dilakukan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi (Kemendikbudristek) adalah penciptaan ekosistem teknologi sebagai akselektor dalam transformasi pendidikan di Indonesia. Kebijakan ini dilatarbelakangi oleh krisis dan kemunduran yang dialami sektor pendidikan selama dua dekade terakhir. Hasil tes PISA menunjukkan bahwa keterampilan siswa Indonesia dalam membaca, menulis, berhitung, dan sains belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Bahkan, 70 persen siswa berusia di bawah 15 tahun tercatat memiliki tingkat literasi yang sangat rendah.

Sebagai respons atas tantangan tersebut, Kemendikbudristek meluncurkan strategi bertajuk "Ekosistem Teknologi Pendidikan sebagai Akselerator Transformasi Pendidikan Nasional". Strategi ini diwujudkan melalui berbagai platform digital seperti ARKAS, Merdeka Mengajar, SIPLah, Rapor Pendidikan, Kampus Merdeka, AkunBelajar.id, dan Tanya BOS (Kemdikbud, 2022).

Sayangnya, implementasi inovasi positif tersebut tidak sepenuhnya berjalan mulus. Pada tahap awal pelaksanaannya, program ini mendapatkan kritik dan penolakan dari berbagai pihak yang merasa bahwa pendidik dan peserta didik belum sepenuhnya siap menghadapi perubahan ini. Oleh karena itu, Kemendikbudristek menempatkan pelatihan khusus bagi pendidik sebagai langkah strategis untuk menjembatani kesenjangan kesiapan tersebut.

Dalam konteks kurikulum Merdeka Belajar, tujuan pendidikan juga mengalami pergeseran. Redesain kurikulum ini bertujuan penciptaan suasana belajar yang menyenangkan dan tidak membosankan sehingga siswa merasa lebih antusias dalam mengikuti pembelajaran. Pendekatan ini mempertimbangkan kebutuhan individu, kinerja, pengalaman, minat dan bakat, perkembangan kepribadian, serta latar belakang siswa. Melalui kurikulum Merdeka Belajar, diharapkan terjadi pertumbuhan pribadi yang mendalam pada siswa, termasuk pengembangan rasa tanggung jawab terhadap pribadi dan orang lain (Zulaiha et al., 2022).

Pendidikan Indonesia bertujuan didasarkan pada standar pendidikan dasar dan menengah yang ditetapkan oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. Pendidikan bertujuan untuk mencetak individu yang beriman, berakhlaq mulia, cerdas, mandiri, dan bertanggung jawab. Untuk mencapai tujuan ini, siswa harus menempuh pendidikan dari tingkat TK hingga perguruan tinggi.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sekolah adalah Institusi pendidikan yang menyediakan program pembelajaran dan pengajaran sesuai dengan jenjang, minat, dan bakat siswa. Secara harfiah, lembaga adalah organisasi atau pengelompokan yang menghimpun kebutuhan manusia serta memperkuat potensi sumber daya manusia (Syah, 2017). Dalam konteks organisasi pendidikan, kehadiran seorang pemimpin memiliki peran signifikan dalam menentukan arah pencapaian tujuan lembaga. Organisasi itu sendiri adalah struktur sosial yang terdiri dari individu-individu yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, yang tidak dapat dicapai secara individu (Wijaya, 2017).

Seorang pemimpin dalam organisasi pendidikan harus memiliki kemampuan kognitif yang mencakup keterampilan mendiagnosis, beradaptasi, dan berkomunikasi. Keterampilan komunikasi, khususnya, sangat penting karena memungkinkan pemimpin untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan memotivasi anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Selain itu, pemimpin yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga anggota organisasi tidak ragu untuk menyampaikan masalah, keluhan, atau harapan mereka. Sebaliknya, ketidakmampuan pemimpin dalam berkomunikasi sering kali memicu konflik dalam organisasi, yang pada akhirnya dapat menghambat semangat kerja dan produktivitas anggota (Zahara, 2018).



Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan yang relevan adalah **Servant Leadership**. Servant Leadership adalah gaya kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada anggota organisasi sebagai prioritas utama. Model kepemimpinan ini dianggap sesuai dengan budaya organisasi pendidikan. Budaya organisasi pendidikan penting karena lembaga pendidikan berperan dalam membentuk generasi bangsa, dengan pelayanan berkualitas tinggi dari tenaga pendidik dan kependidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis mendalam untuk memahami fenomena yang diteliti. Karakteristik utama penelitian kualitatif adalah melakukan kajian dalam kondisi alamiah, mengumpulkan data langsung dari sumbernya, menggunakan peneliti sebagai instrumen kunci, serta menyajikan data dalam bentuk kata-kata atau gambar daripada angka-angka. Analisis data dilakukan berdasarkan fakta-fakta yang ditemukan di lapangan tanpa manipulasi oleh peneliti (Sugiyono, 2015).

Pendekatan kualitatif memungkinkan peneliti untuk berfokus pada perhatian terhadap situasi dan kejadian yang alami, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti (Nurgiansah & Widyastuti, 2020). Sumber data utama dalam penelitian ini adalah hasil wawancara mendalam dengan responden. Data yang diperoleh dari wawancara mencerminkan opini individual responden berdasarkan jawaban mereka atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Setelah data wawancara dikumpulkan, data tersebut akan diselaraskan dengan informasi lain yang diperoleh dari sumber pendukung seperti buku, jurnal, dan artikel yang relevan dengan topik penelitian. Proses triangulasi data digunakan untuk memastikan validitas dan reliabilitas data yang telah dikumpulkan, sehingga hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang akurat dan menyeluruh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Servant Leadership

Kepemimpinan merupakan proses mendorong dan mengarahkan kelompok kerja dalam organisasi untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu (Rahayu & Benyamin, 2020). Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinannya sendiri, salah satunya adalah **servant leadership** (kepemimpinan melayani), yang banyak menjadi fokus penelitian para ilmuwan. Servant leadership adalah gaya kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada anggota organisasi, mendukung mereka dalam mencapai tujuan bersama, dan menciptakan budaya kerja yang positif (Syamril, 2020).

Konsep servant leadership berbeda dengan konsep kepemimpinan konvensional karena tidak berfokus pada kekuasaan atau otoritas, melainkan pada perhatian dan dukungan terhadap kebutuhan anggota organisasi. Khususnya dalam konteks lembaga pendidikan, kepemimpinan melayani sangat relevan karena pemimpin tidak hanya memperhatikan kebutuhan peserta didik, tetapi juga memastikan dukungan yang diperlukan untuk proses pembelajaran yang optimal (Kusumastuti, 2020).

Servant leadership berorientasi pada pelayanan yang mencakup pemberdayaan anggota, membangun budaya kerja yang baik, menumbuhkan kepercayaan, serta menjaga kesejahteraan anggota organisasi. Gaya kepemimpinan ini juga menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang adil, terbuka, dan harmonis, yang mendukung pengembangan pribadi dan profesional anggota organisasi (Pratiwi & Idawati, 2019; Dianarini & Sunaryo, 2022).

2. Model Servant Leadership

a. Value People (Menghargai Manusia)

Kepemimpinan melayani mengutamakan perhatian mendalam terhadap manusia sebagai individu yang berharga. Pemimpin harus memprioritaskan aspek kemanusiaan, seperti kebenaran, kebijakan, kedamaian, keharmonisan, dan kasih sayang. Dalam pengambilan keputusan dan penetapan kebijakan organisasi, nilai-nilai kemanusiaan dari Pancasila, seperti penghormatan terhadap hak asasi manusia dan penolakan terhadap kekerasan, menjadi landasan utama.

b. Develop People (Mengembangkan Individu)

Kepemimpinan melayani menekankan pentingnya pengembangan sumber daya manusia. Pemimpin tidak memaksakan kepatuhan melalui kekerasan, tetapi melalui dukungan dan arahan yang berfokus pada kualitas kerja dan proses, bukan sekadar kuantitas hasil. Dalam model ini, pemimpin berusaha membantu anggota organisasi untuk berkembang secara pribadi dan profesional.

c. Build Community (Membangun Komunitas)

Pimpinan yang melayani memahami bahwasanya keberhasilan komunitas tidak dapat dicapai secara individu. Mereka menciptakan budaya kerja sama yang kuat, dengan pembagian tugas yang merata. Pemimpin serta anggota organisasi berbagi tujuan bersama, yakni berkembang secara kolektif dan menciptakan lingkungan yang mendukung produktivitas serta inovasi.

d. Display Authenticity (Menunjukkan Keaslian)

Servant leadership menuntut pemimpin untuk tampil secara autentik. Kepribadian, integritas, serta keselarasan antara ucapan dan tindakan menjadi ciri utama gaya kepemimpinan ini. Pemimpin harus menjadi teladan bagi anggota organisasi, menunjukkan kejujuran, keterbukaan, dan sikap yang konsisten. Keaslian ini menciptakan kepercayaan yang mendalam antara pemimpin dan anggota organisasi, sehingga memungkinkan terciptanya hubungan kerja yang sehat dan produktif.

e. Provide Leadership (Memberikan Kepemimpinan)

Pemimpin dengan gaya servant leadership tidak hanya dituntut untuk memiliki kepribadian yang baik dan tulus, tetapi juga kemampuan untuk memimpin secara efektif. Pemimpin harus mampu merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, serta mengawasi aktivitas organisasi secara sistematis. Selain itu, mereka harus memiliki kemampuan konseptualisasi, yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi masalah dan peluang yang mungkin dihadapi organisasi di masa mendatang. Hal ini memungkinkan organisasi untuk tetap responsif terhadap tantangan sekaligus memanfaatkan peluang secara strategis.

f. Share Leadership (Berbagi Kepemimpinan)

Servant leadership memungkinkan distribusi tanggung jawab kepemimpinan kepada anggota organisasi yang telah dilatih dan menunjukkan kemampuan untuk memimpin. Pendekatan ini menciptakan lingkungan kolaboratif, di mana lebih banyak individu diberdayakan untuk mengambil peran kepemimpinan, sehingga organisasi dapat berkembang lebih efektif. Berbagi kepemimpinan juga memperkuat rasa tanggung jawab bersama di antara anggota tim, menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis (Rahayu & Benyamin, 2020).



Gambar 1: Ruang Lingkup Servant Leadership Model

(Ilustrasi lingkaran atau diagram yang mencakup enam aspek servant leadership: Value People, Develop People, Build Community, Display Authenticity, Provide Leadership, dan Share Leadership.)

Berdasarkan teori serta model yang dijelaskan di atas, servant leadership secara mendasar berbeda dari gaya kepemimpinan lainnya. Dalam konteks pendidikan, karakteristik pimpinan yang melayani, seperti kesadaran diri, menyembuhkan, mendengarkan, persuasi, memberikan empati, dan konseptualisasi, sangat relevan untuk menciptakan standar layanan pendidikan berbasis nasional.

Gaya kepemimpinan ini mendukung pendidik dalam menciptakan lingkungan belajar yang inklusif, kolaboratif, dan berorientasi pada pengembangan peserta didik. Dengan pendekatan ini, institusi pendidikan dapat lebih efektif dalam memenuhi tujuan nasional untuk membentuk individu yang berintegritas, berpengetahuan, dan bertanggung jawab.

3. Karakteristik Servant Leadership

a) Mendengarkan

Kepemimpinan melayani menekankan pentingnya mendengarkan secara aktif semua keluhan, usulan, pandangan, konsep, atau terobosan yang disampaikan oleh elemen sekolah untuk pendidik. Melalui hal ini, pendidik diharapkan mendengarkan dengan cermat dan penuh perhatian terhadap permasalahan, harapan, serta saran yang disampaikan oleh elemen sekolah. (Nasution, 2023).

Mendengarkan tidak hanya mencakup keterampilan komunikasi dasar, tetapi juga memahami pandangan dan keyakinan pengikutnya. Pemimpin yang mendengarkan dengan baik akan lebih mudah menjalin hubungan yang sehat dan membangun kepercayaan di dalam organisasi. Hal ini menjadi bagian penting dari pertumbuhan kepemimpinan yang efektif dan bermanfaat (Wijono, 2018).

b) Memenuhi

Memenuhi kebutuhan anggota organisasi adalah inti dari kepemimpinan melayani. Dalam konteks ini, pemimpin, seperti responden dalam penelitian, menunjukkan perhatian besar terhadap kebutuhan guru, karyawan, dan siswa. Misalnya:

- Responden memberikan anggaran baru untuk pembaruan papan tulis kelas dan menyediakan proyektor untuk mendukung pembelajaran interaktif berbasis teknologi.
- Melalui pelatihan khusus, responden membantu tenaga pendidik mengelola data sekolah menjadi database yang dapat diolah secara online.



Pemimpin juga memberikan semangat dan motivasi jika kebutuhan tersebut belum dapat terpenuhi, menunjukkan kedulian dan komitmen untuk memastikan semua kebutuhan organisasi terpenuhi.

c) Empati

Empati adalah kemampuan pemimpin untuk memahami dan merasakan apa yang dialami oleh anggota organisasi. Responden dalam penelitian menunjukkan empati yang tinggi dengan memberikan perhatian khusus pada kebutuhan siswa, terutama dalam mendukung pembelajaran yang lebih efektif.

Dengan menunjukkan empati, responden mampu menciptakan hubungan yang harmonis antara dirinya sebagai pemimpin dengan warga sekolah sebagai pengikut. Hubungan ini memperkuat rasa kebersamaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan saling mendukung.

d) Penyembuhan

Penyembuhan dalam kepemimpinan melayani berarti kemampuan untuk memberikan motivasi dan dukungan emosional kepada anggota organisasi, terutama saat mereka menghadapi kesulitan. Responden menunjukkan kemampuan ini melalui berbagai cara, seperti:

- Mengadakan kegiatan yang menyenangkan untuk mempererat hubungan antar siswa.
- Memberikan motivasi saat siswa kehilangan semangat atau saat kinerja mereka menurun.

Responden percaya bahwa keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya diukur dari hasil atau pencapaian, tetapi juga dari kemampuan menciptakan lingkungan organisasi yang sehat dan harmonis. Dalam hal ini, responden memprioritaskan kesejahteraan warga sekolah di atas tuntutan pencapaian hasil kerja.

e) Kesadaran Diri

Kesadaran Diri Dalam kepemimpinan melayani, kesadaran berarti memahami masalah berdasarkan prinsip dan etika yang mendalam (Nasution, 2023). Sebagai seorang pemimpin yang mengatur berbagai bagian komunitas yang baik, seorang pemimpin sudah memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan naluri inisiatif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kesadaran diri responden dapat membantu guru menjalankan pendidikan dengan baik, bagaimana dalam menerapkan kurikulum yang baru pada tempat responden. Melalui hal tersebut, responden membuat hal serta capaian pembelajaran baru bagi murid. Setelah mendapatkan mentoring dari pengawas mengenai hal tersebut, responden membagikan kepada tenaga pendidik serta membantunya. Kurikulum ini belum berlaku untuk semua jenjang, tetapi berangsur dan berkelanjutan, termasuk pelatihan bagi guru. Responden menunjukkan kesadaran diri dengan empati dan inisiatif. Semua orang di sekolah harus menjalankan tanggung jawabnya masing-masing dengan cara yang tepat karena tenaga pendidik dan siswa memiliki disiplin.

f) Persuasi

Persuasi Dalam kepemimpinan melayani, seorang pemimpin persuasif dapat didefinisikan sebagai pemimpin yang selalu mengandalkan ajakan yang baik daripada mengandalkan kekuatan dan posisinya, khususnya dalam membuat kebijakan dan keputusan organisasi (Rahayu & Benyamin, 2020). Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden memiliki kemampuan persuasi yang efektif sebagai pemimpin. Data menunjukkan bahwa responden selalu menerapkan kebijakan dengan melibatkan warga sekolah dalam proses perundingan dan penerapan kebijakan tersebut. Semua siswa setuju atas program sekolah yang dirancang. Responden berpendapat bahwa untuk dapat meyakinkan orang lain, ia harus terlebih dahulu memahami karakter setiap siswa di sekolah karena keyakinan mereka berbeda berdasarkan karakter mereka. Dalam



pembagian kerja, responden tidak mengandalkan satu orang untuk melakukan banyak tugas. Oleh karena itu, sangat penting untuk melibatkan semua sumber daya manusia dan memastikan bahwa setiap orang menerima tanggung jawab mereka dengan adil tanpa ada yang merasa dirugikan. Untuk memastikan bahwa persuasi diterima dengan baik oleh warga sekolah, responden juga membangun hubungan yang baik antaranggota komunitas sekolah.

g) Konseptualisasi

Konseptualisasi Dalam kepemimpinan melayani, konseptualisasi berarti seorang pemimpin memikirkan masalah dan peluang dalam jangka panjang. Hasil wawancara menunjukkan bahwa responden memiliki rencana yang sangat baik selama menjabat. Dengan mengirimkan atlet renang dan memenangkan kejuaraan, sekolah mendapatkan reputasi baik di tingkat kabupaten. Responden merekrut pelatih profesional untuk melatih peserta didik karena mereka melihat peluang di bidang olahraga. Konseptualisasi juga dianggap sebagai bentuk penghayatan diri dalam memahami masalah yang ada. Dengan meningkatkan konseptualisasi, responden dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti datang tepat waktu, bersikap baik kepada warga sekolah, menyelesaikan tugas sebagai pemimpin, dan lainnya. Dalam hal ini, responden memberikan peluang dengan sempurna dan mampu memahami kedudukannya sebagai pemimpin di lembaga pendidikan.

Strategi Pendidik dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Pendidikan

Pendidik memiliki peran utama sebagai pemangku kebijakan dalam menetapkan keputusan yang berdampak pada kualitas layanan pendidikan. Peran ini menuntut pendidik untuk memiliki strategi yang efektif guna mencapai tujuan pendidikan dan meningkatkan mutu layanan pendidikan. Sebagai lembaga yang bertujuan membentuk generasi berkualitas sesuai standar nasional, institusi pendidikan harus mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun 2006 yang menetapkan berbagai standar pendidikan nasional (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 2006).

Karakteristik kepemimpinan melayani yang diamati memiliki hubungan signifikan dalam memenuhi standar layanan pendidikan. Berikut korelasi antara karakteristik kepemimpinan tersebut dengan standar layanan pendidikan:

1. Standar Isi

Standar isi mencakup materi dan kompetensi yang harus dicapai oleh peserta didik, seperti kurikulum, kalender akademik, dan beban belajar. Strategi untuk memenuhi standar ini melibatkan kemampuan mendengarkan dan konseptualisasi. Pendidik perlu mendengar aspirasi warga sekolah untuk merumuskan kebijakan yang ideal dan memiliki pandangan jangka panjang guna mengantisipasi tantangan di masa depan.

2. Standar Proses

Standar ini berfokus pada pelaksanaan pembelajaran yang interaktif, inspiratif, dan menyenangkan. Karakteristik empati dan pemenuhan menjadi kunci. Empati memungkinkan pendidik memahami kebutuhan peserta didik, sementara pemenuhan berfokus pada penyediaan media pembelajaran yang memadai, seperti teknologi proyektor dan sarana lain untuk menunjang interaksi yang efektif.

3. Standar Kompetensi Lulusan

Standar ini mencakup kemampuan, sikap, pengetahuan, dan keterampilan yang diharapkan. Karakteristik konseptualisasi membantu pendidik menetapkan profil lulusan yang sesuai dengan tujuan lembaga, baik di bidang akademik, teknologi, agama, maupun sosial.

4. Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Standar ini melibatkan kompetensi pedagogik, kepribadian, profesionalisme, dan sosial. Karakteristik penyembuhan dan persuasi penting untuk membangun semangat dan motivasi tenaga pendidik, sehingga mereka tidak hanya melihat tugasnya sebagai profesi, tetapi juga sebagai pengabdian dalam membentuk karakter peserta didik.

5. Standar Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana mencakup peralatan dan fasilitas yang menunjang pembelajaran. Karakteristik pemenuhan memastikan pendidik berusaha menyediakan kebutuhan belajar-mengajar, seperti teknologi dan infrastruktur yang memadai, untuk menciptakan lingkungan belajar yang nyaman.

6. Standar Pengelolaan

Standar ini melibatkan pengelolaan informasi dan kebijakan yang berasal dari pemerintah pusat atau daerah. Kesadaran diri menjadi karakteristik penting agar pendidik dapat bersikap inisiatif dan membimbing warga sekolah dalam mengelola proses pendidikan secara efektif.

7. Standar Pembiayaan

Standar pembiayaan mencakup alokasi biaya untuk investasi dan operasional pendidikan. Karakteristik empati memungkinkan pendidik mengelola pembiayaan secara adil dan transparan. Selain itu, empati juga berperan dalam mendukung peserta didik yang mengalami kesulitan finansial, misalnya melalui pengurangan biaya pendidikan atau pemberian beasiswa.

8. Standar Penilaian Pendidikan

Standar ini mencakup prosedur penilaian untuk mengukur keberhasilan peserta didik. Karakteristik mendengarkan dan persuasi sangat relevan. Mendengarkan membantu pendidik memahami hasil penilaian secara adil, sementara persuasi memastikan proses penilaian menekankan kualitas daripada sekadar kuantitas.

KESIMPULAN

Dalam upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan sesuai standar nasional, gaya kepemimpinan melayani yang diterapkan oleh responden telah memberikan dampak positif yang signifikan. Responden menunjukkan kemampuan mendengarkan pendapat, masukan, aspirasi, keluhan, dan masalah guru, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja warga sekolah. Memastikan kebutuhan guru terpenuhi, termasuk menyediakan fasilitas pendidikan yang memadai, menjadi salah satu bukti konkret penerapan gaya kepemimpinan ini.

Karakteristik empati dan penyembuhan yang dimiliki responden menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memungkinkan warga sekolah untuk meningkatkan kinerja secara optimal. Sementara itu, kemampuan persuasi dan konseptualisasi membantu responden untuk menjalankan kepemimpinan dengan tulus dan menerapkan kebaikan dalam setiap aspek tugasnya.

Dalam konteks organisasi lembaga pendidikan, karakteristik kepemimpinan melayani sangat relevan karena menitikberatkan pada kualitas proses dan pengembangan sumber daya manusia, bukan semata-mata pada hasil akhir. Dengan pendekatan ini, tujuan pembelajaran dan pendidikan dapat dicapai secara efektif dan efisien, sejalan dengan visi pendidikan nasional untuk mencetak generasi yang cerdas secara intelektual, spiritual, dan kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

Chairunnisa, C. (2013). Kepemimpinan, Sistem dan Struktur Organisasi, Lingkungan Fisik dan Keefektifan Organisasi sekolah. *Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1, 56–60.



- Juansah, D. E., & Emzir, E. (2016). The Implementation of cooperative principle in class group discussion. *International Journal of Language Education and Culture Review*, 2(1), 27–32.
- Kemdikbud, P. W. (2022). *Ekosistem Teknologi Kemendikbudristek Wujudkan Lompatan Kemajuan Untuk Pendidikan Indonesia*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset Dan Teknologi.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2006). *Peraturan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia tentang Standar Isi Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah (PP. Nomor 22 Tahun 2006)*.
- Kusumastuti, F. M. (2020). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Berbasis Pondok Pesantren Dalam Penyelenggaraan Pendidikan Menengah Di SMA Nurul Jadid. *Jurnal Kebijakan Dan Pengembangan Pendidikan*, 7(1).
- Luluk Dianarini, Widodo Sunaryo, D. W. (2022). Peningkatan Employee Engagement Melalui Penguatan Kepemimpinan Melayani dan Kepribadian. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 55–60.
- Nasution, N. (2023). Strategi Membangun Kepemimpinan Melayani (Servant) Bagi Pengawas Sekolah Guna Meningkatkan Kualitas Pendidikan. *Jurnal Penelitian Tindakan Kelas Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 88–103.
- Nurgiansah, T. H., & Widyastuti, T. M. (2020). Membangun Kesadaran Hukum Mahasiswa PPKn UPY Dalam Berlalu Lintas. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 2(2), 97–102.
- Pratiwi, E. E., & Idawati, L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Yang Melayani, Kepuasan Kerja dan Motivasi Instriksik Terhadap Kinerja Guru Sekolah Lentera Harapan Sangihe. *Jurnal Nalar Pendidikan*, 7(1), 85–93.
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29– 35.
- Sugiyono, P. D. (2015). Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Alfabeta.
- Syah, L. Y. (2017). *Perilaku Organisasi: Konsep dan Implementasi* (P. C. Supriadi, Ono (ed.); Pertama). Penerbit In Media.
- Syamril, B. B. S. (2020). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Nilai Kinerja Guru. *JMSP (Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(1), 24–28.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi* (N. S. Chaniago (ed.); Pertama). Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Wijono, S. (2018). Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi (I. Fahmi (ed.); Pertama). Prenadamedia Group.
- Zahara, E. (2018). Peranan Komunikasi Organisasi Bagi Pimpinan Organisasi. *Jurnal Warta*.
- Zulaiha, S., Meldina, T., & Meisin. (2022). Problematika Guru dalam Menerapkan Kurikulum Merdeka Belajar. *TERAMPIL Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Dasar*, 9(2), 163–177.