

***Servant Leadership* Dalam Manajemen Pendidikan: Konsep, Praktik, Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Dan Kesejahteraan Pendidik**

Elya Indah Rahmawati^{1*}, Putri Ellen Gracia Risamasu², Winda Fashihah³, Achmad Supriyanto⁴

^{1,3,4}Manajemen Pendidikan, Universitas Negeri Malang, Indonesia

²Manajemen Pendidikan, Universitas Cendrawasih, Indonesia

*Email Korespondensi: elya.indah.2501329@students.um.ac.id

Elya Indah Rahmawati, Putri Ellen Gracia Risamasu, Winda Fashihah, & Achmad Supriyanto. (2025). *Servant Leadership Dalam Manajemen Pendidikan: Konsep, Praktik, Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Dan Kesejahteraan Pendidik*. Varied Knowledge Journal, 3(2), 70–75. <https://doi.org/10.71094/vkj.v3i2.133>.

Diterima: 29-09-2025

Direvisi: 13-10-2025

Disetujui: 15-10-2025

Publish: 16-10-2025



Copyright © 2023, The Author(s). This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International.

Abstract : *This study aims to examine the concept, practice, and implications of servant leadership within the context of educational management, as well as its impact on teachers' performance and well-being. Using a qualitative approach with a library research method, this study explores theoretical frameworks and previous empirical findings related to servant leadership in educational institutions. The results indicate that servant leadership emphasizes service, empathy, empowerment, and personal growth as the core values of leadership. In educational settings, the implementation of servant leadership enhances teacher performance by fostering motivation, trust, and a positive organizational climate. Furthermore, this leadership style contributes to teachers' psychological and professional well-being through emotional support, recognition, and empowerment of job resources. Theoretically, servant leadership acts as a catalyst linking value-based leadership with sustainable educational outcomes. Therefore, it is considered a relevant model for developing human-centered, collaborative, and service-oriented educational institutions.*

Keywords: *Servant Leadership, Educational Management, Teacher Performance, Teacher Well-Being; Value-Based Leadership.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menelaah konsep, praktik, dan implikasi *servant leadership* dalam konteks manajemen pendidikan, serta pengaruhnya terhadap kinerja dan kesejahteraan pendidik. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi pustaka, penelitian ini mengkaji teori-teori dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan mengenai kepemimpinan melayani dalam lembaga pendidikan. Hasil kajian menunjukkan bahwa *servant leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang menempatkan pelayanan, empati, pemberdayaan, dan pertumbuhan individu sebagai orientasi utama pemimpin. Dalam konteks pendidikan, penerapan *servant leadership* terbukti dapat meningkatkan kinerja pendidik melalui peningkatan motivasi, kepercayaan, serta iklim kerja yang positif. Selain itu, gaya kepemimpinan ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis dan profesional pendidik melalui dukungan emosional, pengakuan, serta pemberdayaan sumber daya kerja. Secara teoretis, *servant leadership* berfungsi sebagai katalisator yang menghubungkan kepemimpinan berbasis nilai dengan hasil organisasi pendidikan yang berkelanjutan. Dengan demikian, model kepemimpinan ini relevan diterapkan dalam pengelolaan lembaga pendidikan yang berorientasi pada kemanusiaan, kolaborasi, dan pelayanan.

Kata Kunci : *Servant Leadership, Manajemen Pendidikan, Kinerja Pendidik, Kesejahteraan Guru, Kepemimpinan Melayani*

PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan senantiasa mengutamakan pengembangan kualitas sekolah dan kesejahteraan pendidik sebagai dua pilar utama untuk mewujudkan hasil belajar yang optimal. Di

tengah perubahan sosial, ekonomi, dan teknologi yang cepat, kepemimpinan dalam institusi pendidikan dibutuhkan bukan hanya sekadar memimpin secara administratif atau birokratik, tetapi juga memimpin dengan kepekaan terhadap kebutuhan guru dan staf pendidikan baik secara profesional maupun personal. Salah satu pendekatan kepemimpinan yang memperoleh perhatian yang semakin besar adalah *Servant Leadership* atau kepemimpinan melayani.

Servant Leadership didefinisikan sebagai gaya kepemimpinan di mana pemimpin terlebih dahulu memperhatikan kebutuhan orang yang dipimpinnya, dengan tujuan mendorong berkembangnya potensi mereka serta menjaga kesejahteraan komunitasnya. Dalam konteks pendidikan, konsep ini mengandung makna bahwa kepala sekolah atau pemimpin pendidikan lain tidak hanya sebagai pengarah dan pengawas, melainkan sebagai pelayan yang mendukung guru, tenaga kependidikan, serta stakeholder sekolah agar dapat berkembang secara optimal. Sejumlah penelitian empiris telah menunjukkan bahwa *Servant Leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pendidik (*teacher performance*) dan kepuasan kerja (*job satisfaction*), yang pada gilirannya dapat berdampak pada kesejahteraan profesional dan personal guru. Misalnya, penelitian di sekolah menengah dan sekolah dasar di Indonesia menemukan bahwa *servant leadership* berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja guru. *Servant Leadership* juga berperan dalam mengelola stres kerja guru, meningkatkan integritas, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung yang merupakan aspek-aspek penting dalam kesejahteraan pendidik. Penelitian kasus di SDN Cibogogirang, Purwakarta mengkaji bagaimana praktik *servant leadership* membantu guru dalam mengelola stres dan menjaga integritas kerja.

Ada beberapa pertanyaan yang masih memerlukan penelitian lebih jauh: Bagaimana konsep *Servant Leadership* diterjemahkan dalam praktik manajemen pendidikan di berbagai konteks (sekolah negeri, swasta, agama, daerah terpencil)? Faktor-faktor apa saja yang memfasilitasi atau menghambat implementasinya? Sejauh mana implikasi terhadap kesejahteraan pendidik baik aspek material maupun psikologis dapat diukur dan dibedakan dari faktor-faktor kepemimpinan lainnya? Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk melakukan telaah konseptual mengenai *servant leadership* dalam manajemen pendidikan, mendeskripsikan praktiknya berdasarkan studi empiris, dan menganalisis implikasi terhadap kinerja serta kesejahteraan pendidik.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka (*library research*) dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Studi pustaka dipilih karena fokus penelitian ini adalah menelaah konsep, teori, dan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan *servant leadership* dalam konteks

manajemen pendidikan. Pendekatan ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman konseptual yang mendalam mengenai penerapan servant leadership, serta implikasinya terhadap kinerja dan kesejahteraan pendidik. Menurut Zed (2014), studi pustaka merupakan penelitian yang menggunakan literatur sebagai sumber utama data tanpa melakukan pengumpulan data lapangan. Melalui analisis pustaka, peneliti dapat membangun argumentasi teoritik yang kuat dan menghasilkan sintesis baru berdasarkan temuan-temuan sebelumnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep servant leadership pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf (1970) melalui esainya *The Servant as Leader*. Greenleaf menegaskan bahwa seorang pemimpin sejati adalah mereka yang “pertama-tama ingin melayani, kemudian memimpin.” Artinya, motivasi utama seorang pemimpin bukanlah kekuasaan atau prestise, melainkan keinginan tulus untuk memenuhi kebutuhan dan mengembangkan potensi orang lain. Dalam paradigma ini, kekuasaan dipandang sebagai amanah yang digunakan untuk melayani pengikut, bukan untuk menguasai mereka. Menurut Greenleaf (1977), inti dari servant leadership terletak pada prioritas terhadap kesejahteraan pengikut, pengembangan pribadi, dan komunitas yang berdaya. Kepemimpinan semacam ini memunculkan rasa empati, kasih, dan tanggung jawab sosial yang tinggi dalam organisasi.

Selanjutnya, Spears (1998) mengembangkan sepuluh karakteristik utama servant leadership, yaitu: *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, dan building community*. Sementara van Dierendonck (2011) menegaskan enam dimensi utama: *empowering and developing people, humility, authenticity, interpersonal acceptance, providing direction, dan stewardship*. Dengan demikian, *servant leadership* bukan hanya gaya kepemimpinan moral, tetapi juga strategi manajerial berbasis hubungan (*relationship-centered leadership*) yang menekankan sinergi antara nilai spiritual, etika, dan efektivitas organisasi.

Servant Leadership dalam Perspektif Manajemen Pendidikan

Servant leadership menjadi sangat relevan karena dunia pendidikan bertumpu pada nilai-nilai kemanusiaan, pelayanan, dan pengembangan potensi individu. Pemimpin pendidikan baik kepala sekolah, rektor, maupun manajer akademik diharapkan berperan bukan hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai *pelayan komunitas pembelajar*. Russell dan Stone (2002) menjelaskan bahwa *servant leadership* dalam organisasi pendidikan mendorong terciptanya budaya organisasi yang berpusat pada pembelajaran, kepedulian, dan pemberdayaan staf. Pemimpin yang melayani akan memfasilitasi lingkungan kerja yang mendukung kolaborasi, penghargaan terhadap

perbedaan, serta kesejahteraan guru dan tenaga kependidikan. Menurut Eva et al. (2019), penerapan *servant leadership* di lembaga pendidikan menciptakan keseimbangan antara orientasi hasil (*achievement*) dan orientasi manusia (*human orientation*). Dalam praktiknya, kepala sekolah atau rektor yang berjiwa melayani akan: 1) Memberikan ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, 2) Mengutamakan kesejahteraan dan pengembangan profesional guru, 3) Menjadi teladan moral dan spiritual bagi komunitas sekolah, 4) Memperkuat solidaritas dan kepercayaan antar anggota organisasi. Dengan demikian, *servant leadership* dalam pendidikan menumbuhkan ekosistem kepemimpinan yang demokratis, empatik, dan berkelanjutan.

Hubungan Servant Leadership dengan Kinerja dan Kesejahteraan Pendidik

Kinerja pendidik sangat dipengaruhi oleh faktor psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja. Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* mampu menciptakan suasana kerja yang positif melalui pendekatan pelayanan, pemberdayaan, dan penghargaan. Penelitian Liden et al. (2008) menunjukkan bahwa *servant leadership* berhubungan positif dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja. Pemimpin yang melayani memperhatikan kebutuhan individu, mendorong pertumbuhan, dan memberikan makna terhadap pekerjaan guru, sehingga kinerja meningkat bukan karena tekanan, melainkan karena motivasi intrinsik. Lebih lanjut, studi van Dierendonck & Nuijten (2011) dan Diano & Arcillo (2023) menunjukkan bahwa *servant leadership* mampu meningkatkan kesejahteraan guru (*well-being*) melalui mekanisme kepercayaan (*trust*), dukungan emosional, dan rasa keterlibatan (*engagement*). Ketika guru merasa dihargai dan didengar, mereka mengalami kepuasan dan keseimbangan hidup yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kualitas pembelajaran. Dalam konteks sekolah dan perguruan tinggi, kesejahteraan pendidik tidak hanya menyangkut aspek ekonomi, tetapi juga dimensi psikologis dan sosial seperti penghargaan, rasa aman, dan peluang pengembangan diri. *Servant leadership* menyediakan landasan moral dan struktural bagi terciptanya kesejahteraan tersebut.

Implikasi Teoretis

Berdasarkan telaah teoritik di atas, dapat dirumuskan bahwa *servant leadership* berfungsi sebagai katalisator hubungan positif antara kepemimpinan dan hasil organisasi pendidikan. Teori ini menjelaskan bagaimana nilai pelayanan, empati, dan pemberdayaan menciptakan efek berantai terhadap iklim organisasi, kepuasan kerja, dan kesejahteraan guru.

Secara konseptual, hubungan antarvariabel dapat digambarkan sebagai berikut:



Servant Leadership → (Mediating) Trust, Job Satisfaction, Empowerment → (Outcome) Performance & Well-being of Educators

Kerangka ini memperlihatkan bahwa efek utama servant leadership tidak hanya langsung, tetapi juga dimediasi oleh faktor psikososial yang memperkuat motivasi kerja pendidik. Dengan demikian, servant leadership tidak hanya relevan sebagai teori kepemimpinan moral, tetapi juga sebagai model manajemen strategis berbasis nilai (*values-driven leadership*) yang menyeimbangkan antara efektivitas organisasi dan kemanusiaan dalam dunia pendidikan.



Gambar 1. Model konseptual hubungan *Servant Leadership* → *Mediator* → *Outcome*

Penjelasan dari model tersebut bahwa Servant Leadership berperan sebagai prediktor utama yang menekankan perilaku pemimpin yang melayani, mendengarkan, dan memberdayakan guru. Mediator (seperti *job resources* atau *work engagement*) menjelaskan mekanisme bagaimana perilaku melayani kepala sekolah diterjemahkan menjadi peningkatan motivasi dan kondisi kerja yang positif. *Outcome* meliputi peningkatan kinerja guru, kepuasan kerja, serta kesejahteraan subjektif (*subjective well-being*). Faktor Kontekstual (moderator) seperti budaya sekolah, kebijakan pendidikan, atau tingkat otonomi guru dapat memperkuat atau melemahkan pengaruh utama.

KESIMPULAN

Servant leadership menempati posisi strategis sebagai paradigma kepemimpinan modern yang berakar pada nilai-nilai humanistik dan spiritual. Berbeda dengan model kepemimpinan tradisional yang berorientasi pada kekuasaan atau hasil semata, servant leadership menekankan pentingnya pelayanan, empati, dan pengembangan manusia sebagai tujuan utama kepemimpinan. Prinsip dasar ini menempatkan pemimpin bukan sebagai figur otoritatif, melainkan sebagai pelayan yang berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan individu dan organisasi secara holistik. Pendekatan ini mencerminkan pergeseran paradigma kepemimpinan dari orientasi instrumental menuju orientasi transformatif yang berfokus pada kemanusiaan, etika, dan keberlanjutan moral dalam organisasi pendidikan. *Servant leadership* merupakan model kepemimpinan yang paling sesuai untuk membangun sistem pendidikan yang bermartabat, berdaya manusiawi, dan berorientasi pada pelayanan. Melalui internalisasi nilai-nilai pelayanan, empati, dan tanggung jawab moral,

Elya Indah Rahmawati, Putri Ellen Gracia Risamasu, Winda Fashihah, & Achmad Supriyanto. (2025). *Servant Leadership Dalam Manajemen Pendidikan: Konsep, Praktik, Dan Implikasinya Terhadap Kinerja Dan Kesejahteraan Pendidik*. Varied Knowledge Journal, 3(2), 70–75. <https://doi.org/10.71094/vkj.v3i2.133>.

model ini meneguhkan kembali hakikat pendidikan sebagai proses memanusiakan manusia (*humanizing education*). Oleh karena itu, penerapan servant leadership di lingkungan pendidikan tidak hanya relevan dalam konteks manajerial, tetapi juga merupakan kebutuhan strategis untuk membentuk generasi pendidik dan peserta didik yang berintegritas, berdaya saing, dan memiliki komitmen terhadap kesejahteraan bersama.

DAFTAR PUSTAKA

- Diano, O. K. T., & Arcillo, M. T. (2023). The role of servant leadership in creating a positive school climate. *Science and Education Journal*, 12(3), 45–58.
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic literature review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The Servant as Leader*. The Greenleaf Center for Servant Leadership.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Mahwah, NJ: Paulist Press.
- 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.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145–157.
- Spears, L. C. (1998). *Insights on Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*. New York: Wiley.
- van Dierendonck, D. (2011). Servant leadership: A review and synthesis. *Journal of Management*, 37(4), 1228–1261.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249–267.
- Zed, M. (2014). *Metode Penelitian Kepustakaan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.