

## IMPLIKASI KEPEMIMPINAN SERVANT DALAM BIDANG PENDIDIKAN

Aloysius Jondar

Peserta Program Doktor STT IKAT Jakarta  
[aloyusciendana@gmail.com](mailto:aloyusciendana@gmail.com)

### ABSTRAK

Berbagai teori kepemimpinan yang dikembangkan para ahli selama ini. Di antaranya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, kepemimpinan demokrasi dan sebagainya. Dari berbagai teori kepemimpinan tersebut yang ini lagi banyak diterapkan di bidang pendidikan adalah kepemimpinan *Servant*. Bertolak dari pandangan tersebut, maka tujuan penulisan makalah ini ingin mencari tahu ciri-ciri kepemimpinan *servant* dan implikasinya dalam dunia pendidikan; ingin mencari tahu konsep apa yang ditawarkan untuk pelaksanaan kepemimpinan *servant* dalam kegiatan mengajar di kelas. Pendekatan yang dikaji dalam tulisan ini adalah dimensi pemimpin itu sendiri, dimensi pengikut, dimensi situasi dan pengikut. Metode dipergunakan dalam kajian ini adalah metode studi kepustakaan yaitu metode *Systematic Litratue Review* (SLR) dan metode analisis deduksi ke induksi. Ciri kepemimpinan *servant* adalah kepemimpinan yang mampu mendengarkan orang lain, mampu berempati, mampu melakukan penyembuhan, memiliki kesadaran, mampu melakukan persuasi, mampu membuat konsep, memiliki visioner, mampu melakukan penatalayanan, memiliki komitmen untuk pertumbuhan manusia, mampu membangun komunitas. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan kepemimpinan: 1). mampu mengutamakan kegiatan pelayanan, menginspirasi anak didik, memenuhi kebutuhan anak didik; 2). mampu menggali potensi anak didik; 3). mampu menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk memberikan stimulasi intelektual kepada anak didik; 4). mampu menyelesaikan persoalan untuk bisa mengembangkan kekuatan; 5). mampu menempatkan diri. Implementasi kepemimpinan dalam bidang pendidikan dapat dijalankan dalam bidang pengajaran di kelas, dalam kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa, kegiatan magang maupun melalui aspek struktural antara atasan dan bawahan yang menunjukkan kesamaan dalam melayani.

**Key word:** *kepemimpinan servant, servant leadership, ekstrakurikuler*

### A. PENDAHULUAN

Dalam Tri Dharma Perguruan Tinggi ada tiga tugas utama seorang dosen yaitu menjalankan kegiatan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Hal ini sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh Dirjen Dikti tentang pelaksanaan pekerjaan seorang dosen yang tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dari berbagai tugas tersebut, dalam realitanya seorang dosen banyak menjalankan kegiatan pendidikan dan pengajaran. Bidang Penelitian dan

Pengabdian kepada Masyarakat agak kurang karena berbagai hambatan dan alasan kesibukan. Hasil penelitian menunjukkan karier seorang dosen masih kurang dalam menjalankan kegiatan penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Dosen lebih banyak berkecimpung dalam bidang pengajaran berkaitan dengan kebutuhan untuk membentuk watak keilmuan seorang mahasiswa. Para dosen menyadari menyiapkan materi untuk pengajaran masih jauh lebih bermakna langsung dirasakan dan dialami hasilnya bagi anak didik melalui pemberian nilai dan aspek pengetahuan lainnya.

Disamping itu, dosen merasakan kepuasan dan kebahagiaan sendiri kalau membagikan ilmunya bagi anak didik. Bukan tanpa alasan dosen merasakan itu. Dosen merasakan kepuasan melakukan kegiatan mengajar karena sudah merasakan dan menyaksikan anak didiknya yang sudah sukses menjadi orang yang berguna di masyarakat. Betapa senang hatinya seorang dosen jika menyaksikan mantan anak didiknya yang berguna bagi masyarakat pada umumnya. Lebih berbahagialah, jika ada diantara dosen yang memiliki mantan anak didiknya sama-sama menjadi profesi seorang dosen. Apalagi mantan anak didik yang kini menjadi pejabat penting di pemerintahan menjadi semakin gembira lagi dalam menjalankan aktivitas mengajarnya setiap hari. Terdorong oleh realita ini, maka seorang dosen terus termotivasi semangatnya menggali ilmu sebanyak-banyaknya untuk bisa dibagikan kepada anak didik sekarang melalui kegiatan pengajarannya.

Selain pandangan tersebut, pandangan lain mengatakan dosen banyak melakukan kegiatan mengajar karena alasan ekonomi yaitu mengisi waktu dengan kegiatan mengajar tambahan untuk melayani kebutuhan ekonomi rumah tangga. Karena itu, Marianti Maria Merry (2012, 3) dalam disertasi di Univ Katolik Parahyangan Bandung mengatakan, "Tugas dosen banyak namun pendapatan seorang dosen relatif sangat sedikit. Pada saat kebutuhan hidup semakin meningkat, maka banyak dosen memiliki pekerjaan lain di luar pekerjaan tetapnya."

Sebab bukan menjadi rahasia umum lagi kalau gaji seorang dosen masih sangat minim dibandingkan dengan UMR Kota Surabaya. Padahal ini pekerjaan seorang dosen bukan tergolong pekerjaan kasar, tetapi pekerjaan mulia yang membangun peradaban bangsa dan Negara. Baik dan buruknya peradaban bangsa dan Negara sangat tergantung kepada generasi penerus yang dibentuk oleh para dosen selama ini. (Maria Merry Marianti, 2012:3)

Inilah kelebihan seorang pendidik (dosen, guru) dalam situasi apapun apakah situasi krisis ekonomi, atau krisis lainnya dia tetap tangguh menjalankan kepemimpinannya pendidikan. Dia tetap konsisten dalam menjalankan konsep kepemimpinannya dalam pendidikan. Dia tetap bersamangat dalam mempengaruhi anak didiknya untuk menggali ilmu sebanyak-banyaknya. Dia tetap konsisten menjalankan tujuan pendidikan yang sesuai amanah yang diterimanya. Salah satu bukti bahwa tenaga pendidik tetap konsisten dan tanggung jawab dalam menjalankan konsep kepemimpinan pendidikan hasil penelitian yang dilakukan Jeflin Hairunisa, dan Afriansyah Hade, 2020,9.

Bertolak dari pandangan tersebut, maka tujuan penulisan makalah ini ingin mencari tahu: 1). ciri-ciri kepemimpinan servant dan implikasinya dalam dunia

pendidikan? 2). konsep apa yang ditawarkan untuk pelaksanaan kepemimpinan servant dalam kegiatan mengajar di kelas.

Permasalahannya yang dikaji dalam artikel ini adalah: 1). bagaimana bentuk kepemimpinan servant dan implikasinya dalam dunia pendidikan? 2). Konsep apa yang kita tawarkan untuk pelaksanaan kepemimpinan servant dalam kegiatan mengajar di kelas.

## **B. KONSEP**

### **Servant Leadership**

Robert K Greenleaf lahir 1904 di Terre Haute, Indiana. Ayahnya bernama George. Ayahnya George adalah seorang mekanik dan penyihir yang juga bertindak sebagai pelayan komunitas. Dia kagum terhadap Ayahnya karena dijuluki sebagai orang yang sungguh-sungguh seorang pemimpin yang melayani dengan hati.

Riwayat pendidikan Greenleaf yaitu mengikuti pendidikan Sekolah Teknik (Polytechnic) di Terre Haute selama beberapa tahun, kemudian dipindahkan ke Carleton College di Minnesota. Dia lulus dari jurusan matematika pada tahun 1926. Setelah mengikuti pendidikan, seorang guru telah meyakinkan Greenleaf bahwa institusi besar tidak melakukan pekerjaan yang baik dalam melayani individu atau masyarakat yang lebih besar. Karena itu, seorang guru merekomendasikan untuk melamar pekerjaan di AT&T dan diterima. Kemudian di perusahaan telephon dan telegraf Amerika.

Ketika mula awal kariernya di Kantor AT dan T di Manhattan tahun 1929, dia menikah dengan Esther Hargrave, seorang arsitek dan seniman berbakat. Setelah menikah ia semakin rajin membaca buku-buku yang mungkin belum pernah dia baca, dan evolusi pribadi secara keseluruhan.

Selama empat puluh tahun berikutnya ia meneliti manajemen, pengembangan, dan pendidikan. Selama ini, dia merasakan kecurigaan yang berkembang bahwa gaya kepemimpinan otoriter yang berpusat pada kekuasaan yang begitu menonjol di lembaga-lembaga AS tidak berfungsi, dan pada tahun 1964 dia pensiun dini untuk mendirikan Greenleaf Center for Servant Leadership (pertama disebut "Pusat Etika Terapan"). "

### **Filosofi Greenleaf**

Filosofi Greenleaf berakar dari membaca sebuah karya fiksi pada tahun 1958. Yaitu "Ide tentang pelayan sebagai pemimpin muncul dari membaca Hermann Hesse 's *Journey to the East*. Dalam cerita ini, kita melihat sekelompok pria dalam perjalanan mistis. Tokoh sentral dari cerita ini adalah Leo, yang menemani pesta sebagai pelayan yang melakukan pekerjaan kasar, tetapi juga menopang mereka dengan semangat dan lagunya. Dia adalah orang yang kehadirannya luar biasa. Semua berjalan dengan baik sampai Leo menghilang. Kemudian kelompok itu menjadi kacau dan perjalanan ditinggalkan. Mereka tidak bisa melakukannya tanpa pelayan Leo. Narator, salah satu pihak, setelah beberapa tahun mengembara, menemukan Leo dan dibawa ke Ordo yang telah mensponsori perjalanan. Di sana ia menemukan bahwa Leo, yang ia kenal pertama sebagai pelayan, sebenarnya adalah kepala tituler Ordo, semangat pembimbingnya, seorang pemimpin yang agung dan mulia." Esainya "Servant as Leader"

menginspirasi orang di seluruh dunia.

Kerangka konseptual yang membantu untuk memahami kepemimpinan-pelayan ditemukan dalam "Sepuluh Karakteristik Pemimpin-Pelayan" yang dijelaskan oleh Larry Spears (1998). Spears menyaring sarana instrumental Greenleaf (1977/2002) menjadi sepuluh karakteristik: mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, pandangan ke depan, pelayanan, komitmen terhadap pertumbuhan orang, dan membangun komunitas

Esai dari karya Greenleaf *The Servant as Leader* diterbitkan pada tahun 1970. Dalam esai tersebut, ia mengusulkan bahwa pemimpin terbaik adalah pelayan pertama, dan alat utama untuk pemimpin pelayan termasuk mendengarkan, persuasi, akses ke intuisi dan pandangan ke depan, penggunaan bahasa, dan pengukuran pragmatis. Dalam empat tahun berikutnya, dua esai lagi mengeksplorasi gagasan bahwa seluruh institusi — dan masyarakat — dapat bertindak sebagai pelayan, dan bahwa wali harus bertindak sebagai pelayan. Pada tahun 1976, Paulist Press menerbitkan *Servant Leadership*, sebuah buku yang menggabungkan ini dan esai lainnya. Greenleaf selalu mengklaim bahwa meskipun dia diinformasikan oleh etika Yahudi-Kristen (dia menjadi seorang Quaker di usia paruh baya), kepemimpinan yang melayani adalah untuk orang-orang dari semua agama dan semua institusi, sekuler dan religius. Dia tahu bahwa dia bukan pemimpin-pelayan yang sempurna, tetapi itu adalah cita-citanya, dan busur hidupnya mengarah ke sana.

Sepanjang jalan, Bob dan Esther berteman dengan tokoh-tokoh zaman mereka seperti Rabi Abraham Heschel, Norman Vincent Peale, Peter Drucker, analis Jung Ira Progoff, semantik Alfred Korzybski, dan ratusan lainnya. Bob suka menyanyi bass, menghadiri kuliah dan konser, memainkan perekam, membaca, menerbangkan layang-layang raksasa, dan mengambil serta mengembangkan gambar.

Karya dan tulisannya terus berdampak pada berbagai bidang seperti pemikiran sistem, manajemen, kepemimpinan, pengembangan organisasi, agama, penilaian dan evaluasi, dan selusin disiplin ilmu lainnya. Greenleaf, bagaimanapun, tidak menggambarkan dirinya sebagai seorang filsuf, akademisi, teolog atau penulis, tetapi sebagai seorang pengusaha dan seorang pencari.

Pada tahun 1977, ketika mencapai usia 73 tahun, Greenleaf menerbitkan buku *Servant Leadership: A journey ke dalam hakikat kekuasaan dan kebesaran yang sah*, yang akhirnya menjadi model kepemimpinan pelayan masa kini. Menurut Greenleaf, pelayan adalah orang yang selalu "mencari, mendengarkan, mengharap roda yang lebih baik untuk saat ini dalam pembuatan". Ia menyarankan agar setiap orang dapat bertindak sebagai pelayan terlepas dari posisinya dalam organisasi, baik "pemimpin atau pengikut." Lebih lanjut ia menjelaskan bahwa pelayan alami adalah: menantang ketidakadilan yang meluas dengan kekuatan yang lebih besar dan mereka mengambil masalah yang lebih tajam dengan kesenjangan yang lebar antara kualitas masyarakat yang mereka tahu wajar dan mungkin dengan sumber daya yang tersedia, dan di sisi lain, kinerja aktual dari seluruh jajaran lembaga yang ada untuk melayani masyarakat.

Dalam pandangan Greenleafs, pelayan alami adalah orang-orang "yang mengerti bahwa mereka melayani terlebih dahulu." Tentang pemimpin pelayan,

Greenleaf mengusulkan, "dimulai dari keinginan untuk melayani terlebih dahulu". Kepemimpinan pelayan memandang pemimpin sebagai pelayan dari pengikutnya. Jenis kepemimpinan ini menempatkan kepentingan dan kebutuhan pengikut sebelum para pemimpin, berfokus pada pengembangan pribadi dan pemberdayaan pengikut. Pemimpin adalah fasilitator bagi pengikut untuk mencapai (Iqbal Alshammari, Forentina Halimi, Cathy Dannie, and Meshari Thaher Alhusaini, 2019, 257-285)

Tulisan-tulisannya menjadi berpengaruh dan menarik minat para eksekutif perusahaan AT&T, menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan pelayan untuk memastikan kebutuhan prioritas tertinggi karyawannya terlayani. Hasil dari strategi keterlibatannya yang inovatif sangat mencengangkan. Dia terus menerbitkan beberapa esai lagi mengukur teorinya melawan lalim dan sinis. Terlibat aktif dalam penelitian kepemimpinan, Greenleaf (1991) meneliti otoritas struktur hierarki yang mengendalikan organisasi. Temuannya adalah kekuatan pendorong untuk menulis dua esai lagi menargetkan kekuasaan dalam struktur kekuasaan, kepemimpinan eksekutif dan dewan pengawas (Clay Brewer, 2010, 1-7). Meskipun Dia sudah meninggal pada tahun 1990, tetapi warisan keilmuannya tetap dikenang. Yang menyenangkan ketika dimakamkan di Terre Haute, Indiana, memasukan idenya di batu nisan yang menunjukkan kecerdasannya: "Berpotensi menjadi tukang ledeng yang baik; dirusak oleh pendidikan yang canggih."

#### **Pengertian Servant leadership**

Michele Laurence Larrya C Spears, dalam artikel yang berjudul "*Focus on Leadership: Tracing the Past, Present, ad Future on Servants- Leadership*", by Larry Spears and Michele Lawrence mendefenisikan kepemimpinan yang melayani merupakan perilaku pemimpin yang menekankan peningkatan layanan kepada orang lain, melakukan pendekatan *holistic* untuk bekerja, membangun rasa.

Greenleaf (2002) menyatakan kepemimpinan pelayan adalah suatu kepemimpinan yang berawal dari perasaan tulus yang timbul dari dalam hati yang berkehendak untuk melayani, yaitu untuk menjadi pihak pertama yang melayani. Pilihan yang berasal dari suatu hati itu kemudian menghadirkan hasrat untuk menjadi pemimpin. (Mufassir, Roni Mohamad, Abdurahman Mala, 2019, 38-56).

Pengertian ini sejalan dengan dasar filosofis kepemimpinan Servant yang disampaikan Sendjaya dan Sarros (2002). Dasar filosofis pemimpin yang melayani dalam dua dimensi – siapa pemimpin yang melayani aku atau saya (yaitu hamba, dengan pelayan sebagai konsep diri) dan apa pelayan itu melakukan (yaitu melayani orang lain terlebih dahulu sebagai tujuan utama). Oleh karena itu, pemimpin yang melayani mendefinisikan mode tindakan utama mereka sebagai "Saya melayani" bukan "Saya memimpin," yang mencerminkan pemahaman inti bahwa "Saya adalah pemimpin, oleh karena itu saya melayani"

Mempelajari esensi melayani orang lain terletak pada kualitas kepemimpinan yang digambarkan oleh Greenleaf menjadi kualitas intrinsik dan naluriah yang menjadi ciri seorang pemimpin yang melayani. Dia mengingatkan kita bahwa:

*"Persyaratan kepemimpinan memaksakan beberapa tuntutan intelektual yang tidak diukur dengan peringkat kecerdasan akademis. Pemimpin*

*membutuhkan dua kemampuan intelektual yang biasanya tidak dinilai secara formal secara akademis; dia perlu memiliki akal untuk yang tidak diketahui dan bisa meramalkan hal-hal yang tidak terduga.” (Joyce W. Fields, Karen C. Thompson, Julie R. Hawkins, 2015, 93-94)*

Hal ini penting untuk kita ketahui bahwa untuk dapat merasakan apa yang tidak diketahui oleh klien dan untuk meramalkan kemungkinan yang mungkin tidak dapat mereka ramalkan adalah apa yang dilakukan oleh para profesional yang membantu. Hal ini menjadi pusat penilaian yang baik, diagnostik, dan pekerjaan kasus prognostik. Bentuk masa depan dapat diperkirakan dengan menganalisis pola interaksi manusia. Analisis pola ini membutuhkan keterampilan dasar bagi siswa dalam profesi membantu. Greenleaf menulis, "Ini membutuhkan hidup semacam ritme yang mendorong wawasan intuitif tingkat tinggi tentang keseluruhan peristiwa dari masa lalu yang tidak terbatas, melalui saat ini, hingga masa depan yang tidak terbatas" (hal. 25). Mempelajari kepemimpinan yang melayani sangat penting bagi kita yang mengajar dan melatih profesional yang baru muncul.

Bertolak dari pandangan yang telah dikemukakan, maka kepemimpinan melayani adalah 1). pendekatan humanistik yang memegang "pandangan optimis karyawan, percaya bahwa mereka akan merespon secara positif pemimpin yang menunjukkan ... karakteristik SL" dan memotivasi karyawan "terutama melalui menciptakan tempat kerja yang peduli dan mendukung", 2). kepemimpinan melayani adalah perilaku pemimpin yang memberikan pelayanan dengan hati yang tulus dan ikhlas kepada pengikutnya demi dijalkannya.

### **Ciri-Ciri Kepemimpinan Servant**

Pendekatan yang dipakai untuk menjelaskan ciri-ciri kepemimpinan servant menggunakan Buku Kepemimpinan SIKIP yang dikembangkan Lumintang Jimmy M.R dari LPPM STT IKAT Jakarta, 2020, 41-60 dan Spears Larry C, 2010, 15-17.

Ciri-ciri kepemimpinan servant yaitu:

- 1).Kepemimpinan yang mampu mendengarkan orang lain. Mendengarkan itu artinya, melibatkan proses pikiran, mental emosi ketika seorang pemimpin mendengarkan masukan dari rekan kerja atau dari bawahan. Ketika mendengarkan masukan dari orang lain, seorang pemimpin harus bisa mengerti atau menyatukan segala informasi yang dia terima lewat telinga. Untuk bisa menjalankan ketrampilan mendengarkan ini butuh kesadaran yang mendalam ketika orang lain berbicara. Tanpa ada aspek kesadaran, maka seorang pemimpin mengalami kesulitan ketika mengolah informasi yang masuk. Dengan demikian dia tidak mampu memenuhi keinginan kelompok karena dia tidak mampu mengerti apa yang disampaikan bawahan. Karena itu, dia perlu memiliki kesadaran untuk berusaha mendengarkan dengan penuh perhatian dari bentuk fisik yang serius sampai pada aspek pikiran. Melakukan kegiatan mendengarkan ini juga memiliki hubungan dengan suara batin seseorang karena itu pemimpin berusaha untuk memahami bahasa tubuh, roh, dan pikiran seseorang yang sedang berkomunikasi. Pemimpin pelayan berusaha mengidentifikasi kehendak suatu kelompok dan membantu memperjelas kehendak itu. Mendengarkan juga mencakup mendengarkan suara hati sendiri,

ditambah dengan periode refleksi, penting untuk pertumbuhan dan kesejahteraan pemimpin yang melayani.

- 2). Kepemimpinan mampu memenuhi keinginan suatu kelompok. Upaya pemenuhan suatu kelompok dilakukan melalui upaya mengidentifikasi keinginan suatu kelompok dan membantu menuntun mengikuti keinginan kelompok. Sebagai langkah awal yang dilakukan seorang pemimpin pelayan ketika berkarya ia perlu memiliki kemampuan untuk membaca berbagai keinginan kelompok untuk kemudian menjadi materi kajian dalam melakukan aktivitas selanjutnya. Dalam memenuhi keinginan suatu kelompok ini, orientasi yang fokus pada pendekatan kepemimpinan pada melayani orang lain baik didalam maupun di luar organisasi. Kepemimpinan yang berfokus memenuhi kebutuhan orang lain penekanannya pada melayani orang lain, menghargai individu, mengembangkan orang, membangun komunitas, membuat konsep, menunjukkan pandangan ke depan dan menampilkan kebijaksanaan. Dengan demikian, seorang pemimpin pelayan adalah dia harus memiliki kepastian bahwa kebutuhan utama yang dilakukan adalah mengutamakan kepentingan orang lain. Hal ini dilakukan atas dasar kesadaran seseorang untuk bercita-cita memimpin. Apakah mereka dilayani bertumbuh sebagai pribadi yang baik, menjadi lebih harmonis, menjadi lebih sehat, menjadi lebih mandiri, menjadi lebih bebas ketika mendapatkan pelayanan dari seorang pemimpin pelayan.
- 3). Kepemimpinan memiliki sikap empati terhadap orang lain untuk bisa mendengarkan secara reseptif orang lain. Ia harus bisa memahami supaya pemimpin mendapatkan pengakuan dan kepercayaan dari orang lain. Dengan melakukan empati ia bisa diterima orang lain secara bebas tanpa memiliki perasaan kaku. Pemimpin-pelayan berusaha untuk memahami dan berempati dengan dikenali karena keistimewaan dan keunikan mereka. Pemimpin pelayan yang paling sukses adalah mereka yang memiliki ketrampilan berempati. Berbagai bentuk perilaku pemimpin pelayan dalam melakukan empati dia bisa melakukan kegiatan mendengarkan, bersikap terbuka terhadap bawahan. Ia mempunyai kemampuan mengenali orang-orang karena kepribadian mereka yang khas menjadi sangat perhatian dan melihat situasi dari semua sudut pandang.
- 4). Kepemimpinan yang memiliki karisma untuk menyembuhkan diri sendiri dan orang lain. Pemimpin yang melayani harus selalu siap menolong yang mengalami penderitaan bathin, orang yang patah semangat dan menderita berbagai macam luka emosional. Pemimpin yang melayani mampu membuat mereka sehat kembali. Belajar menyembuhkan adalah kekuatan yang kuat. Salah satu kekuatan terbesar dari kepemimpinan yang melayani adalah potensinya untuk menyehatkan orang telah patah semangat dan mengalami menderita berbagai luka emosional.
- 5). Kepemimpinan yang memiliki *awareness* yang tinggi terhadap diri sendiri. Memiliki kesadaran yang tinggi terhadap diri sendiri dengan tujuan untuk selalu memahami etika, nilai-nilai yang menjadi acuan dalam memberikan pelayanan terhadap sesama pada komunitas dimana pemimpin bekerja. Selain itu, untuk dapat mengetahui posisi yang lebih terintegrasi dan *holistic*. Dengan membangun kesadaran ini, seorang pemimpin pelayan mampu

mengidentifikasi beberapa cara untuk membangun komunitas antar mereka yang bekerja. Kepemimpinan pelayan menunjukkan bahwa komunitas sejati dapat diciptakan di antara mereka yang bekerja dalam bidang bisnis dan institusi lain Hal ini juga bis memperkuat pemimpin pelayan untuk selalu berkomitmen.

- 6).Kepemimpinan yang visioner. Artinya, pemimpin pelayan memiliki kemampuan untuk memandang ke depan agar bisa meramalkan kemungkinan hasil dari suatu situasi sulit untuk didefensikan tetapi mudah untuk diidentifikasi. Tinjauan ke masa depan ini memiliki kemampuan untuk meramalkan kemungkinan hasil dari suatu studi sulit untuk didefensikan, tetapi lebih mudah untuk diidentifikasi. Orang tahu pandangan ke depan ketika mengalaminya. Pandangan jauh ke depan artinya, pemimpin yang melayani mampu memahami dan merefleksikan pembelajaran dari masa lalu, realitas masa kini, dan kemungkinan solusi mengatasi konsekwensi yang terjadi.
- 7).Kepemimpinan yang mampu melakukan *persuasive* terhadap pengikutnya. Karakteristik lain dari hamba-pemimpin adalah ketergantungan utama pada persuasi, daripada menggunakan otoritas posisi seseorang, dalam membuat keputusan. dalam suatu organisasi. Pemimpin-pelayan berkemampuan meyakinkan orang lain, daripada memaksakan kepatuhan. Elemen khusus ini menawarkan salah satu perbedaan model otoritarian pengarang tradisional dan kepemimpinan yang melayani. Pemimpin-pelayan efektif dalam membangun konsensus di dalam kelompok. Penekanan pada persuasi atas paksaan ini mungkin berakar pada keyakinan masyarakat *Religious Friends (Quakers)*, denominasi yang digunakan Robert Greenleaf dirinya paling erat bersekutu. Elemen khusus ini menawarkan salah satu perbedaan antara model otoriter tradisional dan kepemimpinan hamba.
- 8).Kepemimpinan yang berkomitmen menjadikan panatalayanan sebagai hal yang utama untuk melayani kebutuhan orang lain. Ia memiliki sikap komitmen pada pertumbuhan setiap individu di dalam lembaganya dan bisa membangun kepercayaan komunitas di antara mereka yang bekerja dalam lembaga tertentu melalui berbagai pendekatan yang jitu. Orientasi penatalayanan di sini sorang pemimpin mampu mengelola perusahaannya dengan penuh hati-hati, bertanggung jawab, bisa dipercaya dan diandalkan untuk memajukan organisasi yang dipimpin. Dia juga memiliki kemampuan memotivasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada dalam organisasinya. Dia juga memiliki komitmen, tanggung jawab, persuasi dalam memajukan orang lain.
- 9).Kepemimpinan yang komitmen pada pertumbuhan orang lain. Pemimpin pelayan itu sangat berkomitmen untuk pertumbuhan setiap individu dalam lembaganya. Pemimpin-pelayan memiliki tanggung jawab untuk memaksimalkan segala daya, profesional, dan spiritual karyawan. Termasuk tindakan nyata seperti menyiapkan dana yang tersedia untuk pengembangan pribadi secara profesional, memperhatikan kepentingan pribadi, ide dan saran dari semua orang, mendorong keterlibatan pekerja dalam pengambilan keputusan. Komitmen pada pertumbuhan orang lain ini dibuktikan melalui perilaku seorang pemimpin yang menekankan pada pertumbuhan dan layanan karyawan sebagai hal yang paling utama, pemimpin menempatkan kebutuhan



orang lain di depan kebutuhan mereka sendiri. Ciri tersebut tampak dalam kegiatan yang menekankan kepada pertumbuhan dan layanan karyawan, menempatkan kebutuhan orang lain di depan kebutuhan pemimpin sendiri, membantu mereka yang memiliki kebutuhan tanpa mengharapkan timbal balik, hasrat untuk melayani adalah karakteristik utama dari kepemimpinan yang melayani, memperlakukan orang lain sederajat dalam hubungan, penerapan nilai-nilai moral yang tinggi.

- 10).Kepemimpinan yang memiliki pendekatan *holistic* dalam mengembangkan orientasi pekerjaannya. Pemimpin pelayan perlu melibatkan pengikutnya melalui aktivitas yang berorientasi pada layanan yang terfokus, memiliki penekanan yang relasional, motivasi spiritual, mentransformasikan pengaruh sedemikian rupa sehingga kedua belah pihak berubah menjadi apa yang mampu mereka capai.

### **Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan**

Berkenaan dengan penerapan kepemimpinan pelayan dalam konteks sekolah, Greenleaf (2003) memperhatikan tiga hal: (1) sangat penting untuk menawarkan persiapan eksplisit untuk kesempatan kepemimpinan kepada mereka yang memiliki potensi; (2) sikap umum pendidik terhadap mobilitas sosial; dan (3) keadaan kebingungan tentang pengajaran nilai-nilai. Lebih lanjut ia menyarankan bahwa siswa harus dianggap sebagai pemimpin (untuk melayani masyarakat di mana mereka tinggal) dan pengikut (untuk memenuhi kebutuhan guru).

Jennings dan Stahl-Wert (2003) sebagaimana dikutip dalam Bowman (2005) mengusulkan lima prinsip pragmatis kepemimpinan pelayan dalam pengaturan pendidikan kontemporer. *pertama* adalah melayani terlebih dahulu dan kedua memimpin. Menginspirasi lebih penting dan bermanfaat daripada mengendalikan dan mengatur siswa. Melayani kebutuhan dan minat siswa adalah prioritas pertama dan utama bagi guru. *Kedua*, mengungkap kekuatan, bakat, dan gairah mereka yang dilayani. Ini berarti bahwa guru harus membantu siswa keluar dari masalah mereka dan membimbing mereka menuju solusi. *Ketiga*, menetapkan standar kinerja yang tinggi. Menetapkan standar merupakan salah satu bentuk stimulasi intelektual yang dapat mendorong perkembangan dan pertumbuhan pribadi. Siswa ditantang untuk memenuhi standar agar dapat menempuh pendidikannya. *Keempat*, mengatasi kelemahan dan membangun kekuatan. Kelima, menempatkan diri di dasar piramida sehingga dia bisa mengeluarkan energi, kegembiraan, dan bakat komunitas yang dilayani.

Tak perlu dikatakan, kepemimpinan semacam ini tidak akan membawa organisasi melampaui keuntungan dan sikap kerja yang positif. Sementara itu, sebuah lembaga pendidikan harus membawa perubahan sosial dan keadilan sosial dalam masyarakat. Idealnya, lembaga pendidikan harus melampaui restrukturisasi masyarakat tetapi membuat perubahan positif yang signifikan, terutama pada populasi yang dilayani. Tujuan ini dapat diperoleh melalui kerja kolaboratif antara orang-orang dalam organisasi.

Sesuai dengan gaya kepemimpinan transformasional yang menggabungkan gagasan pemimpin karismatik, sekolah tampaknya memiliki lebih banyak kesempatan dan sumber daya untuk menjalankan jenis kepemimpinan ini. Namun

penerapan gaya kepemimpinan transformasional dengan sarana karisma harus memperhatikan posisi pengikut agar tidak menimbulkan ketergantungan pada pengikut. Implementasi kepemimpinan pelayan, di sisi lain, sangat jelas dalam arti bahwa sekolah berusaha membangun komunitas di dalam dan di luar sekolah. Komitmennya terhadap pertumbuhan siswa ditunjukkan dalam program dan kegiatan yang menggunakan pendekatan integratif dalam pendidikan. (Rahayani Yayan, 2010, 11-12 )

### **C. METODE**

Dalam kajian studi kepemimpinan, ada 4 dimensi yang harus dikaji yaitu 1). dimensi proses (*leadership is a process, not a position*), 2). dimensi pemimpin itu sendiri (*focus on leaderr*), 3) dimensi pengikut (*focus on follower*), 4). dimensi situasi kepemimpinan (*focus on situation*). Yang dikaji dalam tulisan ini adalah dimensi situasi dan pengikut.

Berdasarkan pendekatan tersebut, maka metode yang dipergunakan dalam kajian ini adalah metode studi kepustakaan yaitu metode *Systematic Litratrue Review* (SLR). Yang dikembangkan dalam metode SLR yaitu mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi dan menafsirkan semua data yng tersedia dari berbagai jurnal sesuai dengan thesis dalam kajian ini. Dan analisis yang digunakan menggunakan metode deduksi ke induksi. Data hasil penelitian dari berbagai jurnal dianalisis berdasarkan teori kepemimpinan servant sampai pada tingkat meta teori.

### **D. PEMBAHASAN**

#### **Implementasi Kepemimpinan Servant dalam Pendidikan**

Impelementasi kepemimpinan melayani dalam bidang pendidikan menurut hasil *research* yang ditemukan dari berbagai jurnal yang diteliti berbagai ragam dilaksanakan di lapangan. Berbagai pelaksanaan di lapangan yaitu dalam bidang pengajaran, dalam bilang pelatihan, dalam bidang struktural. Lembaga pendidikan mulai menerapkan kepemimpinan servant yang dilakukan daam bidang pengajaran yaitu penelitian yang dilakukan CHAN, dari Universitas Bristol Gloria BK So dan Kong Wah Cora, , Universitas London Kong. Penelitian ini dilakukan di sebuah sekolah menengah di Hong Kong. Sifat studi kepemimpinan yang melayani pelajar sekolah menengah (usia 15-17) kurang dan dapat menjadi eksplorasi yang berharga. Oleh karena itu, pertanyaan penelitian berikut dirumuskan: 1). Dapatkah pelatihan kepemimpinan pelayan menjadi bagian dari program ko-kurikulum sekolah menengah? 2). Bagaimana kepemimpinan yang melayani dikembangkan pada peserta didik di sekolah menengah?

Studi penelitian ini bertujuan untuk fokus pada pengembangan karakter peserta didik dan perjalanan mereka menuju kepemimpinan yang melayani. Oleh karena itu, kerangka konseptual didasarkan pada sepuluh karakteristik pemimpin yang melayani seperti yang digariskan oleh Spears (2010). Mereka termasuk mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, konseptualisasi, pandangan ke depan, persuasi, pelayanan, komitmen terhadap pertumbuhan orang, dan pembangunan komunitas. Temuannya yaitu:

a. Tahap 1 Melayani. Peserta didik melayani melalui mendengarkan orang lain,

mengungkapkan empati kepada orang lain, dan membawa kesembuhan bagi orang lain. Mendengarkan adalah ekspresi minat untuk mengetahui lebih banyak tentang orang lain dan konteksnya. Melalui mendengarkan, peserta didik dapat menempatkan diri mereka pada posisi orang lain, berempati terhadap pemikiran dan perasaan orang lain. Empati memotivasi peserta didik untuk mencari peluang untuk membawa penerimaan dan penyembuhan. Penyembuhan datang dalam berbagai bentuk. Dari hasil penelitian tersebut dapat berupa kata-kata penyemangat dan penghargaan. Itu bisa membekali orang lain dengan pengetahuan dan keterampilan baru. Itu bisa menjadi perhatian dan menghabiskan waktu bersama orang lain.

- b. Tahap 2 Memimpin. Seorang pemimpin yang melayani adalah orang pertama yang mendukung seluruh kelompok. Komponen utama diskusi kepemimpinan pelayan dengan peserta didik dimulai dengan kesadaran diri akan suara hati mereka dan tujuan kepemimpinan, berdasarkan filosofi dan nilai kepemimpinan pelayan. Untuk memimpin dengan baik, peserta didik perlu menjadi pengelola waktu, energi, bakat dan sumber daya mereka, untuk kemajuan orang lain. Peserta didik harus secara aktif mencari pertumbuhan mereka sendiri dan mendukung pertumbuhan orang lain. Selanjutnya, peserta didik dapat diberikan pelatihan tentang mengembangkan rencana. Mereka belajar untuk memeriksa tugas-tugas mereka secara konseptual, mengantisipasi jebakan dan mengembangkan garis waktu untuk membangun bagian-bagian menjadi satu kesatuan. Kebiasaan merencanakan ke depan membantu peserta didik menjadi penatalayan yang bertanggung jawab. Selanjutnya, peserta didik perlu mengetahui bahwa seorang pemimpin yang melayani adalah tegas, tetapi tidak agresif. Seorang pemimpin yang melayani tidak memaksakan sebuah ide pada orang lain, tetapi membujuk orang lain untuk berpikiran terbuka dan mengambil risiko dalam mencoba metode dan ide baru meskipun ada risiko yang mungkin terjadi. Bahkan ketika menghadapi keberatan dan/atau rintangan, seorang pemimpin yang melayani bertahan dan mengembangkan ketahanan. Penting untuk diketahui bahwa pengikut tidak menerima nasihat pemimpin yang melayani karena teknik debatnya, tetapi perhatian dan otoritas relasionalnya yang tulus. Yang terpenting, kepemimpinan yang melayani adalah gaya hidup. Seorang pemimpin yang melayani memimpin dengan menjadi teladan. Persuasi terbaik adalah memengaruhi kehidupan dengan kehidupan. Ketika seorang pemimpin memimpin pembicaraan, dia mendapatkan rasa hormat dari para pengikut dan mereka meniru pemimpin pelayan mereka.
- c. Tahap 3: Membangun. Dari yang baru muncul menjadi pemimpin pelayan veteran, seseorang tumbuh dalam rasa tanggung jawabnya terhadap komunitasnya. Hal ini menuntut pembelajar untuk mempraktekkan semua sifat dalam tahap servis dan memimpin. Mereka mungkin gagal, tetapi mereka belajar melalui perjuangan mereka. Pendampingan dan pelatihan dari guru, kerja tim dengan rekan-rekan, dan respon dan antusiasme dari anggota masyarakat membentuk jaringan yang mendukung yang memotivasi, mendorong, dan menegaskan para pemimpin pelayan dalam perjalanan pertumbuhan mereka. Hasil dari membangun komunitas adalah (a) mendukung

keragaman individu dalam komunitas; (b) memfasilitasi individu dari suatu komunitas untuk membentuk jaringan yang mendukung; dan (c) merayakan kesuksesan kolektif alih-alih kompetisi untuk yang terkuat.

Secara keseluruhan, ketiga tahapan pelatihan kepemimpinan pelayan dikategorikan dengan tindakan melayani, memimpin, dan membangun. Melalui siklus diskusi, praktik, dan refleksi, peserta didik di sekolah menengah membangun kebiasaan kepemimpinan yang melayani. Sekolah dapat mengikuti kerangka kerja ini untuk menumbuhkan pemimpin yang melayani di antara peserta didik. (CHAN, Kong Wah Cora, 2017, 12-13)

Penelitian tersebut sejalan dilakukan oleh Joyce W. Fields dari Universitas Columbia, Karen C. Thompson dari Universitas Columbia, Julie R. Hawkins dari Koordinator ketenagakerjaan. Penelitian ini mengangkat masalah penerapan kepemimpinan servan bagi siswa yang mengikuti kursus melalui program magang. Sebelum magang mahasiwanya dibekali teori kepemimpinan servant, kemudian mereka diberikan pedoman menjalankan kepemimpinan servant dimana mereka magang. Hasilnya sebagai berikut: 1). Kepemimpinan yang melayani adalah model ideal untuk profesi membantu karena sifat tidak mementingkan diri sendiri yang melekat dan pemberian diri yang diwujudkan. Peningkatan nilai yang terkait dengan kepemimpinan yang melayani di antara siswa. Visi kepemimpinan yang bersatu untuk banyak profesional yang membantu ditegaskan oleh panggilan untuk kepemimpinan yang melayani menjadi model kepemimpinan utama yang digunakan dalam pelatihan asisten dokter dan agar kepemimpinan pelayan digunakan sebagai bantuan untuk merekrut dan mempertahankan perawat. 2). Setelah menyelesaikan kursus, siswa diberikan tali kepemimpinan sebagai bagian dari tanda pengenalan kelulusan. Tali ini mewakili perkawinan teori dan tindakan kepemimpinan yang melayani. Mencatat gerakan menuju penyembuhan dan membangun peran yang berarti sebagaimana diuraikan dalam tujuan kursus. Penelitian ini mendapat sambutan baik dari siswa termasuk peningkatan kesadaran akan tanggung jawab terhadap orang lain dan membangun hubungan dan komunitas yang kuat. Dengan menganut prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani dan praktik etis, siswa memenuhi tujuan kursus asli dan lebih siap untuk menghadapi tantangan yang mereka hadapi dalam kehidupan profesional. 3). Temuan ini antara lain diungkapkan salah seorang siswa,

*“Meskipun butuh beberapa waktu, saya yakin Robert K. Greenleaf sepenuhnya benar ketika dia berkata, 'kepemimpinan yang melayani adalah perjalanan dalam dirinya sendiri. Namun, sebelum Anda dapat menggabungkan peran sebagai pelayan dan pemimpin, Anda harus melakukan perjalanan di dalam diri Anda sendiri.’”*

4). Menanamkan kepemimpinan pelayan ke dalam pelatihan untuk profesi membantu dapat memberikan siswa dengan panduan berharga untuk perjalanan mereka. Dengan memasukkan model kepemimpinan Greenleaf ke dalam pengalaman profesional yang diawasi, bisa menciptakan rute langsung untuk mempelajari keterampilan dan sikap penting bagi praktisi muda yang mungkin, dalam keadaan lain, membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk menjadi dewasa. Kepemimpinan yang melayani memungkinkan pertumbuhan organik wawasan siswa, tanggung jawab, dan kepercayaan diri yang diterjemahkan, seperti dalam

kasus Leo, pelayan, menjadi pemberdayaan orang lain. (Joyce W. Fields, Karen C. Thompson, Julie R. Hawkins, *Servant Leadership: Teaching the Helping Professional*, Journal of Leadership Education, Special 2015, 1-105) (Fields Joyce W., Thompson Karen C., Hawkins Julie R., 2015, 1-105)

Temuan yang berkaitan pelaksanaan kepemimpinan pelayan di pendidikan tinggi menurut pandangan mahasiswa di Kuwait dilakukan oleh Iqbal Alshammari, Forentina Halimi, Cathy Dannie, and Meshari Thaher Alhusaini. Populasi penelitian ini adalah 789 mahasiswa S1 yang berkuliah di salah satu universitas swasta yang berlokasi di Kuwait selama tahun ajaran 2018-2019. Temuan penelitian ini yaitu *pertama*, penelitian ini menunjukkan bahwa skala kepemimpinan pelayan terbukti dapat diandalkan. Terbukti kepemimpinan pelayan dipahami dengan baik oleh siswa. *Kedua*, para siswa ini memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi mengenai perilaku pemberdayaan profesor yang membuktikan bahwa mereka meningkatkan kepercayaan diri untuk berkinerja baik. Berkaitan dengan kewarganegaraan siswa (warga negara Kuwait, warga negara tetap, tetapi bukan Kuwait, dan penduduk negara lain tetapi belajar di Kuwait) hasilnya menunjukkan, signifikan perbedaan yang disebabkan oleh '*Cinta Agapao*' (P=.050), '*Percaya*' (P=.050), dan '*melayani*' (P=.060). Mahasiswa Kuwait dan mahasiswa yang memiliki *permanent residency* lebih banyak dikaitkan dengan dimensi '*agapao love*', sedangkan mahasiswa yang berdomisili dari negara lain tetapi belajar di Kuwait, lebih banyak diatribusikan pada dimensi '*empowering*'. Penelitian ini melibatkan mahasiswa yang kuliah di salah satu universitas swasta yang berbasis di Kuwait. Institusi ini dipilih terutama karena aksesibilitas interaksi mahasiswa dengan profesor di dalam universitas. Kemampuan untuk mengidentifikasi persepsi mahasiswa tentang perilaku SL profesor di universitas akan memberikan wawasan institusi ke dalam praktek-praktek kepemimpinan yang melayani. Oleh karena itu, tinjauan pengembangan dan persiapan kepemimpinan yang melayani dalam lingkungan pendidikan mungkin diperlukan jika hasil siswa ingin ditingkatkan. Studi ini juga menunjukkan bahwa para pemimpin pendidikan, khususnya profesor, berpotensi mendapat manfaat dari merefleksikan gaya mengajar mereka yang berusaha mengadopsi model pengajaran yang melayani untuk memastikan studi siswa yang berhasil.

Temuan penelitian ini menambahkan beberapa informasi yang berguna untuk bidang kepemimpinan pelayan dan melaporkan cara siswa melihat perilaku kepemimpinan pelayan profesor mereka. Menurut Parris dan Peachey (2013), ada perbedaan yang signifikan antara seseorang yang ingin menjadi pemimpin terlebih dahulu dan seseorang yang peduli untuk melayani terlebih dahulu. Perbedaan antara kedua tipe orang tersebut adalah bahwa seorang pemimpin yang melayani memastikan bahwa orang yang dilayani tumbuh dan menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, dan yang paling penting lebih mandiri. Oleh karena itu, penting bagi profesor untuk memeriksa bagaimana siswa memandang mereka. Hasil penelitian ini mengembangkan pemanfaatan *servant leadership* di lingkungan pendidikan tinggi yang melihat persepsi siswa tentang perilaku *servant-leadership*. Dalam lingkungan pendidikan, diketahui bahwa persepsi perilaku SL siswa dari profesor mereka mungkin memainkan peran penting dalam prestasi siswa. Melalui

pengajaran yang melayani, siswa merasa tertantang untuk belajar, didukung, dan diperhatikan. Sifat kepemimpinan yang melayani harus berdampak positif pada pembelajaran siswa, karena siswa merasa bahwa masukan dan pendapat mereka dianggap serius dalam proses pembelajaran.

Studi penelitian ini memperluas pemahaman kita tentang bagaimana mahasiswa, di lingkungan universitas swasta, melihat profesor mereka mengenai gaya kepemimpinan yang melayani. Seperti yang ditunjukkan dalam tinjauan literatur, hingga saat ini belum banyak penelitian yang menyelidiki karakteristik perilaku kepemimpinan profesor seperti yang dirasakan oleh mahasiswa. Namun, penelitian tentang kepemimpinan pelayan masih sangat terbatas, dan studi lebih lanjut diperlukan untuk memahami nilai-nilai kepemimpinan pelayan instruksional, pengaruh atribut khusus SL, dan efek dari perilaku tersebut. Studi ini menunjukkan perlunya wawancara mendalam dengan mahasiswa untuk mengetahui lebih banyak tentang gaya kepemimpinan pelayan profesor dari perspektif budaya. Juga, penelitian lebih lanjut diperlukan (Iqbal Alshammari, Forentina Halimi, Cathy Dannie, and Meshari Thaher Alhusaini, 2019, 257-285)

Kemudian dalam artikelnya Yayan Rahani terkait terhadap pelaksanaan kepemimpinan servant di lembaga pendidikan menjelaskan pemimpin-pertama dan pelayan-pertama adalah dua tipe pemimpin ekstrim dengan pemimpin-pelayan-pemimpin berhati-hati untuk memastikan kebutuhan prioritas tertinggi orang lain yang dilayani. Mengikuti keinginan untuk melayani mungkin merupakan pilihan sadar yang membawa seseorang bercita-cita untuk memimpin. Dalam lingkungan pendidikan, kepemimpinan pelayan tampaknya menjadi kepemimpinan yang paling cocok dibandingkan dengan kepemimpinan transformasional dan karismatik. Guru melayani kebutuhan siswa dan pada gilirannya akan mendorong siswa secara sadar untuk menjadi pemimpin bagi diri mereka sendiri agar lebih mandiri (Rahayani Yayan, 2010)

Kemudian Penelitian yang lain melakukan pelaksanaan kepemimpinan servant oleh kepala sekolah. Menurut temuan ini yaitu 1)Pentingnya kepemimpinan yang melayani yaitu seorang kepala sekolah memimpin dengan memberi contoh. Oleh karena itu, dengan secara aktif menunjukkan dan mengajarkan karakteristik pemimpin yang melayani, kepala sekolah dapat melakukan perubahan di sekolah. 2). Agar guru mengadopsi pola pikir pemimpin yang melayani, mereka harus benar-benar percaya bahwa semua manusia layak diperlakukan dengan baik. Meskipun ini tampaknya menjadi prinsip sederhana yang mudah diterima dan mudah diterapkan, mungkin tidak serumit yang dipikirkan orang. Lebih khusus lagi, guru dan penulis 3). Selain iklim sekolah yang positif yang akan mendukung prestasi siswa yang lebih besar, penelitian telah menunjukkan ada korelasi positif yang signifikan antara kepuasan kerja guru dan sejauh mana mereka menganggap kepala sekolah mereka menunjukkan kualitas pemimpin yang melayani (Shaw & Newton, 2014). , hal.104). Dalam satu studi, 69% dari variabilitas dalam kepuasan kerja dikaitkan dengan persepsi kualitas kepemimpinan pelayan kepala sekolah (Shaw & Newton, 2014, hlm. 104). Dalam studi yang sama, korelasi positif kuat yang sama juga ditemukan ketika memeriksa retensi guru: guru yang menunjukkan bahwa kepala sekolah mereka menunjukkan kualitas pemimpin yang melayani lebih mungkin untuk

menunjukkan niat mereka untuk tetap di sekolah mereka saat ini (Shaw & Newton, 2014). , hal.104). 4). Temuan ini sangat penting untuk sekolah, distrik, dan negara bagian menghabiskan sebagian besar pendapatan negara mereka untuk pendidikan, dan “dana yang dicurahkan untuk pelatihan guru sangat berharga dan sulit diperoleh.

Pendekatan kepemimpinan yang melayani mungkin bermanfaat dalam lebih banyak cara daripada yang diperkirakan semula. Negara dapat terus mengeluarkan uang untuk merekrut dan melatih guru dan mengesahkan setiap jenis undang-undang yang membutuhkan pengajaran berkualitas tinggi, tetapi tanpa pemimpin yang melayani di sekolah yang dapat menciptakan dan mempertahankan iklim sekolah yang positif dan menginspirasi kebesaran di sekolah. orang lain, upaya itu mungkin sia-sia. (Stewart Gary J, 2017, 1-5)

Berdasarkan review penelitian yang telah dikemukakan, maka penulis menyimpulkan:

1. Kepemimpinan servant dapat dijalankan untuk membentuk karakter anak didik melalui kegiatan kokurikuler yaitu diskusi kelompok, program magang di industri. Dapat dijalankan karena kepemimpinan servant dapat membentuk karakter anak didik yang bisa menjalankan kegiatan melayani, memimpin, membangun melalui siklus kegiatan diskusi kelompok, praktik, melakukan refleksi.
2. Kepemimpinan servant dapat dilakukan bagi mahasiswa yang menjalankan program magang di berbagai industri sebagai suatu model yang ideal karena mahasiswa dilatih untuk tidak egoisme tetapi dilatih untuk mengutamakan kepentingan orang lain. Sebelum pergi magang, mereka dibekali berbagai teori kepemimpinan servant untuk bisa mempraktikkan kesepuluh karakteristik kepemimpinan servant ketika magang. Hasil penelitian menunjukkan hasil yang memuaskan dimana mahasiswa bisa menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan servant. Bahkan mahasiswa mengakui pandangan Greenleaf tentang kepemimpinan servant selalu aktual untuk diaktualisasikan karena mendapatkan manfaat mengembangkan kepedulian terhadap sesama.
3. Kepemimpinan melayani mendapatkan andalan yang sangat tinggi terhadap mahasiswa. Terbukti mereka mendapatkan pemberdayaan ketika berinteraksi dengan dosen waktu kuliah. Mahasiswa mengakui mendapatkan dukungan, perhatian dari dosen dalam perkuliahan sehingga termotivasi untuk berubah kearah peningkatan belajar dan perubahan perilaku.
4. Kepemimpinan servant dalam bidang pendidikan harus bisa menjalankan tugas keutamaan sebagai pemimpin dan pelayan. Artinya, kepemimpinan dalam bidang pendidikan perlu kesadaran, ikhlas, hati-hati dalam menentukan prioritas kebutuhan sesama yang dilayani. Kepemimpinan servant cocok diterapkan dalam bidang pendidikan karena dalam interaksi dosen di kelas, mahasiswa mendapatkan stimulus dalam kegiatan belajar.
5. Dalam dunia pendidikan dibutuhkan pemimpin yang bisa melayani karyawan, dosen, mahasiswa yang bersikap netral. Seorang pemimpin dalam institusi pendidik harus bisa menjadi contoh dan teladan dalam menjalankan kepemimpinan servant terhadap sesama warga kampus. Menyikapi penelitian kajian yang telah dideskripsikan, penulis memandang perlu untuk menerapkan

ketranampilan kepemimpinan servant dalam kegiatan pembelajaran di kelas maupun di luar kelas. Berbagai model kepemimpinan servant yang diberikan kepada anak didik pada mata kuliah yang diajarkan dengan cara.

6. Memberikan tugas individu dan kelompok kepada anak didik berkaitan dengan topik perkuliahan. Target yang mau dicapai dari tugas ini yaitu a). mahasiswa mendapatkan pendalaman materi; b). mahasiswa dapat melaksanakan kepemimpinan servant melalui tugas kelompok dan presentasi tugas kelompok melalui you tube; c). mahasiswa mendapatkan pengalaman pembentukan karakter melalui teman melalui diskusi dan presentasi materi dalam you tube. Prosedur tugas yang diberikan dengan cara: 1). menjelaskan bentuk makalah kelompok dan individu sesuai topik yang direncanakan; 2). menjelaskan mekanisme kerja kelompok dengan menerapkan kepemimpinan servant; 3). menentukan topik yang akan dibahas selama 1 semester atas kesepakatan dosen dan mahasiswa; 4). membuat produk dalam bentuk you tube dan makalah individu dari pengolahan data pada makalah kelompok; 5). membuat pedoman penulisan makalah kelompok dalam bentuk studi kasus; 6). membuat pedoman kerja kelompok

#### **D. PENUTUP**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan, penulis menyimpulkan:

1. Kepemimpinan servant adalah kepemimpinan yang mengutamakan kegiatan pelayanan baru menjalankan kegiatan sebagai pemimpin. Dengan kata lain, kepemimpinan servant adalah pelayan yang menjadi pemimpin dalam memenuhi kebutuhan pengikutnya.
2. Ciri kepemimpinan servant adalah kepemimpinan yang mampu mendengarkan orang lain, mampu berempati, mampu melakukan penyembuhan, memiliki kesadaran, mampu melakukan persuasi, mampu membuat konsep, memiliki visioner, mampu melakukan penatalayanan, memiliki komitmen untuk pertumbuhan manusia, mampu membangun komunitas.
3. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan yaitu kepemimpinan yang mampu: a). mengutamakan kegiatan pelayanan, menginspirasi anak didik, memenuhi kebutuhan anak didik; b). menggali potensi anak didik; c). menetapkan standar kinerja yang tinggi untuk memberikan stimulasi intelektual kepada anak didik; d). menyelesaikan persoalan untuk bisa mengembangkan kekuatan; e). menempatkan diri.
4. Implementasi kepemimpinan dalam bidang pendidikan dapat dijalankan dalam bidang pengajaran di kelas, dalam kegiatan ekstrakurikuler mahasiswa, kegiatan magang maupun melalui aspek struktural antara atasan dan bawahan yang menunjukkan kesamaan dalam melayani.
5. Kepemimpinan melayani memiliki andalan yang sangat tinggi terhadap mahasiswa. Terbukti mahasiswa mendapatkan pemberdayaan ketika berinteraksi dengan dosen waktu kuliah, mendapatkan dukungan, perhatian dari dosen dalam perkuliahan sehingga termotivasi untuk berubah kearah peningkatan belajar dan perubahan perilaku.
6. Kepemimpinan dalam bidang pendidikan perlu kesadaran, ikhlas, hati-hati dalam menentukan prioritas kebutuhan sesama yang dilayani. Kepemimpinan servant



cocok diterapkan dalam bidang pendidikan karena dalam interaksi dosen di kelas, mahasiswa mendapatkan stimulus dalam kegiatan belajar.

7. Dalam dunia pendidikan dibutuhkan pemimpin yang bisa melayani karyawan, dosen, mahasiswa yang bersikap netral. Seorang pemimpin dalam institusi pendidik harus bisa menjadi contoh dan teladan dalam menjalankan kepemimpinan servant terhadap sesama warga kampus.
8. Sebelum mengimplementasikan kepemimpinan servant dalam pembelajaran sebaiknya anak didik diberikan bekal soal pengetahuan kepemimpinan servant dalam pembelajaran supaya pembentukan karakter mahasiswa menjadi siap.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Amin Hina, Ahmad Farhan, Soomro Riaz Hussain. (2019). Servant Leadership Improves the Knowledge Sharing Behavior of Employees in Organization: A Case of Higher Education Sector in Pakistan. *Etikonomi* Volume 18. pp. 83 – 92.
- Alshammari Iqbal, Halimi Forentina, Dannie Cathy, and Alhusaini Meshari Thaher. (2019). Servant Leadership in Higher Education: A Look through Students' Eyes. *The International Journal of Servant-Leadership*. vol, 13, issue 1. pp 257-285
- Brewer Clay, "Servant Leadership: A Review of Literature. (20010). Online Journal of Workforce Education and Development, Volume IV, Issue 2 – Spring. pp. 1-7.
- CHAN, Cora Kong Wah, So Gloria. 2017. *Cultivating Servant Leaders in Secondary Schooling*, Servant Leadership: Theory & Practice, Volume 4, Issue 1, Issue 1 Spring. 12-31.
- Fields Joyce W, Thompson Karen C, Hawkins Julie R. (2015). Servant Leadership: Teaching the Helping Professional." *Journal of Leadership Education*, Special. pp. 1-105)
- Fields Joyce W., Thompson Karen C., Hawkins Julie R. 2015. Servant Leadership: Teaching the Helping Professional, *Journal of Leadership Education*, Special. pp. 1-105 285
- Hairunisa Jeflin, dan Hade Afriansyah. 2020. *Kepemimpinan Pendidikan*. Universitas Negeri Indonesia, Padang. pp.9.
- Lumintang, Jimmy. 2020. *Gagasan dan Praktik Kepemimpinan SIKIP*, STT IKAT Jakarta, pp. 1-6, 41-60.
- Marianti Maria Merry. 2012. Model Kepemimpinan Melayani (Leadership Servant) di Perguruan Tinggi Katolik di Indonesia. Universitas Katolik Parahyangan Bandung. Pp. 3
- Rahayani Yayan. 2010. Servant Leadership: Educational Institution *Journal of English and Education*, Vol. 4 No. 1 – Juni.
- Salameh Kayed M. 2011. Servant Leadership Practices among School Principals in Educational Directorates in Jordan." *International Journal of Business and Social Science* Vol. 2 No. 22.
- Stewart J Gary. 2017. The Importance of Servant Leadership in Schools. *International Journal of Business Management and Commerce*, Vol. 2 No. 5; October pp. 1