

## Peran Kepemimpinan Servant dalam Meningkatkan Komitmen Organisasi di Lembaga Pendidikan Menengah

Pertama Andi Setiawan<sup>1</sup>

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi

Muhammad Sidiq Purnomo<sup>2</sup>

Universitas KH. Mukhtar Syafaat Blokagung Banyuwangi

Email : [andisetiawann2289@gmail.com](mailto:andisetiawann2289@gmail.com)<sup>1</sup>, [sidiqpurnomo10@gmail.com](mailto:sidiqpurnomo10@gmail.com)<sup>2</sup>.

Korespondensi penulis: : \*[andisetiawann2289@gmail.com](mailto:andisetiawann2289@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to analyze the impact of servant leadership on organizational commitment within secondary education institutions, specifically at SMA Darussalam Banyuwangi. Servant leadership focuses on leaders serving the needs of their team members, fostering a supportive and empowering environment that enhances employee engagement and loyalty. The research employed a qualitative approach, utilizing in-depth interviews, participatory observation, and document analysis to gather data from selected informants through purposive sampling. The findings indicate that servant leadership significantly increases organizational commitment, with leaders emphasizing empathy, support, professional development, and recognition, thereby reducing stress and burnout among staff. The study provides practical insights and recommendations for educational leaders to optimize staff commitment and performance, ultimately improving the overall quality of education.*

**Keywords:** *servant leadership, organizational, commitment*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak servant leadership terhadap komitmen organisasi dalam lembaga pendidikan menengah, khususnya di SMA Darussalam, Kabupaten Banyumas. Servant leadership berfokus pada pemimpin yang melayani kebutuhan anggota timnya, menumbuhkan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan yang meningkatkan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, memanfaatkan wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen untuk mengumpulkan data dari informan terpilih melalui purposive sampling. Temuan penelitian menunjukkan bahwa servant leadership secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi, dengan para pemimpin menekankan empati, dukungan, pengembangan profesional, dan pengakuan, sehingga mengurangi stres dan kelelahan di antara staf. Penelitian ini memberikan wawasan dan rekomendasi praktis bagi para pemimpin pendidikan untuk mengoptimalkan komitmen dan kinerja staf, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan secara keseluruhan.

**Kata kunci :** kepemimpinan servant, komitmen, organisasi

### LATAR BELAKANG

Kepemimpinan servant dapat secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan menengah, menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan berorientasi pada pengembangan bersama(Suryati 2021).

Kepemimpinan servant menekankan pentingnya pemimpin yang melayani kebutuhan anggota tim mereka, bukan hanya memimpin dari atas(Umah et al. 2024). Di

lembaga pendidikan menengah, di mana komitmen dari guru dan staf administratif sangat penting untuk mencapai tujuan pendidikan, kepemimpinan yang mendukung dan memberdayakan dapat meningkatkan keterlibatan dan loyalitas. Pemimpin servant berfokus pada pengembangan potensi individu dan menyediakan dukungan yang diperlukan untuk memastikan bahwa semua anggota tim merasa dihargai dan didukung.

Penelitian oleh Greenleaf, yang memperkenalkan konsep kepemimpinan servant, mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat meningkatkan komitmen organisasi dengan mengutamakan pelayanan kepada orang lain. Selanjutnya, penelitian lain menunjukkan bahwa pemimpin servant dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di berbagai sektor, termasuk pendidikan (Putri et al. 2024).

Kepemimpinan servant memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan menengah. Dengan mengutamakan pelayanan dan pemberdayaan anggota tim, pemimpin servant menciptakan lingkungan yang mendukung dan inklusif, yang pada gilirannya meningkatkan loyalitas dan keterlibatan staf. Penerapan gaya kepemimpinan ini dapat menghasilkan dampak positif yang signifikan terhadap komitmen organisasi, kualitas pendidikan, dan kinerja lembaga pendidikan menengah secara keseluruhan.

Kepemimpinan servant secara signifikan meningkatkan komitmen organisasi. Guru, staf, dan karyawan yang merasa diperhatikan dan didukung oleh pemimpin servant menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka (Putra 2023). Hal ini berdampak pada peningkatan keterlibatan dan loyalitas karyawan. Selain itu pemimpin servant dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan inklusif (Pala'ngan 2021).

Ini berkontribusi pada penurunan tingkat pergantian staf dan peningkatan retensi karyawan. Akan tetapi Organisasi perlu melakukan evaluasi berkala tentang dampak kepemimpinan servant terhadap komitmen dan kepuasan karyawan. Pengukuran yang tepat dapat membantu mengidentifikasi area untuk perbaikan dan menilai efektivitas pendekatan kepemimpinan.

Komitmen organisasi merujuk pada sejauh mana karyawan merasa terikat, terlibat, dan setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Windariet al. 2024). Komitmen ini mencakup perasaan kesetiaan, keinginan untuk tetap bergabung, dan keterlibatan dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka, termasuk lingkungan kerja, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, lebih mungkin menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi saling terkait erat (Siregar and Faddilla 2023). Sehingga Karyawan yang berkomitmen secara emosional dan merasa terhubung dengan organisasi lebih cenderung untuk tetap bekerja di sana dan mengurangi tingkat pergantian staf.

Kepemimpinan servant dapat mempengaruhi berbagai dimensi komitmen organisasi, termasuk komitmen afektif, berbasis kewajiban, dan imbalan. Maka Tujuan penelitian ini adalah untuk mengungkap dan menganalisis peran kepemimpinan servant

dalam meningkatkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan menengah, dengan fokus pada dampaknya terhadap kepuasan kerja, retensi karyawan, dan implementasi praktik kepemimpinan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan praktis dan rekomendasi yang berguna bagi pemimpin pendidikan dalam mengoptimalkan komitmen dan kinerja staf mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif karena pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengungkap dan menganalisis peran kepemimpinan servant dalam meningkatkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan menengah DI SMA Darussalam Banyuwangi(Rifa'i 2023)(Maharani and Mavianti 2024). Pendekatan kualitatif memberikan fleksibilitas dalam eksplorasi yang mendalam mengenai pengalaman dan persepsi staf serta guru di lembaga pendidikan menengah terkait dengan penerapan kepemimpinan servant(Melayani and Melayani 2023). Alasan memilih pendekatan ini adalah karena penelitian ini berfokus pada interpretasi dan pemahaman mendalam mengenai bagaimana kepemimpinan servant mempengaruhi komitmen organisasi, yang tidak dapat diukur secara kuantitatif.

SMA Darussalam Banyuwangi dipilih sebagai lokasi penelitian karena sekolah ini telah dikenal dengan penerapan model kepemimpinan servant oleh kepala sekolah dan tim manajemennya. Selain itu, SMA Darussalam memiliki reputasi baik dalam hal komitmen dan prestasi staf serta siswa, yang menjadikannya tempat yang ideal untuk mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan servant dan komitmen organisasi. Kondisi ini memberikan peluang untuk mendapatkan data yang relevan dan mendalam mengenai penerapan kepemimpinan servant di lingkungan pendidikan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen. Penentuan informan dilakukan secara purposive sampling, dengan memilih individu-individu yang memiliki pengetahuan dan pengalaman langsung terkait dengan topik penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik analisis(Pare and Sihotang 2023). Proses analisis dimulai dengan transkripsi wawancara dan observasi, kemudian dilanjutkan dengan pengkodean untuk mengidentifikasi tema-tema utama yang muncul dari data. Setelah tema-tema utama diidentifikasi, peneliti mengelompokkan data berdasarkan tema-tema tersebut untuk menemukan pola dan hubungan yang relevan dengan pertanyaan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi, member checking, audit trail, dan peer debriefing(Asmoro and Hariyadi 2024). Pendekatan-pendekatan ini memastikan bahwa data yang diperoleh valid dan dapat diandalkan, serta memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai peran kepemimpinan servant dalam meningkatkan komitmen organisasi di SMA Darussalam Banyuwangi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi (Sari et al. 2023). Di lembaga pendidikan menengah, peran pemimpin sangat krusial dalam menciptakan lingkungan yang kondusif untuk belajar dan bekerja. Kepemimpinan servant (servant leadership) adalah gaya kepemimpinan yang menempatkan kepentingan dan kebutuhan anggota organisasi di atas kepentingan pemimpin sendiri, dengan fokus pada melayani, mendukung, dan mengembangkan anggota tim (Umah et al. 2024). Kepemimpinan ini diyakini memiliki dampak signifikan dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Kepemimpinan servant diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 (Faizah and Kinasih 2024). Kepemimpinan ini adalah bahwa pemimpin berperan sebagai pelayan bagi pengikutnya, memastikan bahwa kebutuhan mereka terpenuhi, mereka didukung, dan mereka dapat berkembang baik secara profesional maupun pribadi. Dengan berfokus pada melayani, mendukung, dan mengembangkan anggota tim, pemimpin servant dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, hubungan yang kuat, kolaborasi, dan keterlibatan staf.

### **Pengembangan Keterampilan Kepemimpinan**

Kepemimpinan servant berfokus pada pengembangan keterampilan kepemimpinan di semua tingkatan dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya melibatkan setiap anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan peluang bagi mereka untuk memimpin proyek-proyek tertentu. Dengan melibatkan staf dalam pengambilan keputusan, pemimpin servant menunjukkan kepercayaan dan menghargai kontribusi setiap individu, yang tidak hanya meningkatkan rasa tanggung jawab tetapi juga memupuk rasa memiliki dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Proses pengembangan keterampilan kepemimpinan dalam konteks kepemimpinan servant melibatkan berbagai strategi yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan individu, seperti pelatihan formal dan informal yang dirancang untuk mengasah keterampilan teknis dan soft skills. Selain itu, pemimpin servant mendorong pembelajaran berkelanjutan dengan menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk pengembangan profesional.

Pemimpin servant memberikan peluang bagi staf untuk memimpin proyek-proyek tertentu, yang memberikan pengalaman praktis dalam memimpin. Pengalaman ini sangat berharga karena memungkinkan individu untuk menerapkan teori kepemimpinan dalam situasi nyata, mengembangkan keterampilan praktis, dan membangun kepercayaan diri. Pengembangan keterampilan kepemimpinan juga melibatkan pembinaan budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi (Hartono et al. 2024). Pemimpin servant mendorong staf untuk bekerja sama, berbagi ide, dan berkolaborasi dalam memecahkan masalah, yang membangun tim yang kuat dan kohesif. Dengan adanya pengembangan keterampilan ini, komitmen terhadap organisasi meningkat karena staf merasa didukung dan diakui potensinya. Ketika individu merasa bahwa mereka memiliki peluang untuk berkembang dan kontribusi

mereka dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, yang meningkatkan loyalitas dan keterlibatan mereka.

“Sebagai pemimpin servant, saya berusaha untuk melibatkan staf dalam proses pengambilan keputusan dan memberikan mereka peluang untuk memimpin proyek-proyek tertentu. (KS)

Staf yang merasa didukung dan diberi kesempatan untuk berkembang menunjukkan tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap sekolah. Mereka lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas mereka. (KS)”

Hasil wawancara dengan Kepala Sekolah menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan kepemimpinan di SMA Darussalam dilakukan melalui pendekatan sistematis dan berkelanjutan, dengan menekankan pentingnya kepemimpinan servant. Metode pelatihan formal dan informal digunakan untuk mengasah keterampilan teknis dan soft skills, serta melibatkan staf dalam pengambilan keputusan dan proyek-proyek untuk memberikan pengalaman praktis. Dampaknya terlihat dari peningkatan komitmen dan kinerja staf, serta terciptanya budaya organisasi yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Tantangan resistensi terhadap perubahan diatasi dengan komunikasi yang efektif dan pendekatan inklusif, memastikan pengembangan keterampilan kepemimpinan berjalan sukses dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang organisasi.

Pengembangan keterampilan kepemimpinan adalah proses berkelanjutan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi individu dalam memimpin dan mengelola tim atau organisasi (Yusaini et al. 2023). Ini melibatkan peningkatan kemampuan dalam berbagai aspek, termasuk komunikasi, pengambilan keputusan, manajemen konflik, perencanaan strategis, dan pemberdayaan tim. Pengembangan ini tidak hanya berfokus pada pemimpin yang sudah ada tetapi juga mencakup calon pemimpin masa depan. Robert K. Greenleaf mengusulkan teori kepemimpinan servant yang menekankan pentingnya pemimpin yang melayani orang lain terlebih dahulu (Siahaan 2024). Pengembangan keterampilan kepemimpinan servant mencakup pelatihan dalam empati, mendengarkan aktif, kesadaran, dan pemberdayaan orang lain. Pemimpin servant memfokuskan upaya mereka pada kesejahteraan dan pertumbuhan pengikut mereka, yang pada gilirannya meningkatkan komitmen dan kinerja organisasi.

Secara teoritis kepemimpinan situasional yang dikembangkan oleh Paul Hersey dan Ken Blanchard, kepemimpinan yang efektif tergantung pada kemampuan pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan tingkat kesiapan dan kematangan pengikut (Siagian et al. 2022). Pengembangan keterampilan kepemimpinan dalam konteks ini melibatkan pelatihan pemimpin untuk mengenali dan mengadaptasi gaya mereka sesuai dengan situasi dan kebutuhan tim. Sedangkan James MacGregor Burns dan Bernard Bass mengembangkan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi pengikut untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi (Pauwang et al. 2024). Pengembangan keterampilan kepemimpinan berdasarkan teori ini berfokus pada pengembangan

kemampuan untuk menginspirasi visi, membangun hubungan yang kuat, dan mengembangkan potensi penuh anggota tim.

### **Peningkatan Kepuasan dan Motivasi Staf**

Kepemimpinan servant memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi staf dengan menempatkan kebutuhan mereka sebagai prioritas utama. Pendekatan ini mencakup beberapa aspek penting, seperti pendengaran aktif dan respon terhadap masukan. Pemimpin servant dikenal karena kemampuannya dalam mendengarkan masukan dan kekhawatiran staf secara aktif, serta mengambil tindakan berdasarkan umpan balik yang diterima. Dengan merespon secara proaktif terhadap masalah dan saran staf, pemimpin servant menciptakan rasa dihargai dan diakui di antara staf, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Selain itu, pemimpin servant memberikan dukungan emosional kepada staf mereka, baik berupa kata-kata penyemangat, membantu mengatasi masalah pribadi yang mempengaruhi kinerja kerja, atau sekadar menjadi pendengar yang baik. Mereka juga berusaha untuk memberdayakan staf dengan memberikan mereka otonomi dan tanggung jawab, yang membantu dalam membangun rasa percaya diri dan penghargaan diri.

Penghargaan dan pengakuan atas prestasi serta kontribusi staf adalah elemen kunci dalam kepemimpinan servant (Umah et al. 2024). Pemimpin servant memastikan bahwa pencapaian individu maupun tim tidak luput dari perhatian dan diberikan pengakuan yang layak, baik itu pujian publik, insentif, atau kesempatan untuk pengembangan lebih lanjut. Pengakuan semacam ini memainkan peran penting dalam meningkatkan motivasi dan semangat kerja staf. Selain itu, kepemimpinan servant menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif di mana setiap individu merasa diterima dan dihargai, mendorong kolaborasi, saling menghormati, dan keadilan dalam perlakuan terhadap semua staf. Komunikasi yang terbuka dan transparan, di mana informasi dibagikan secara jujur dan jelas, juga menciptakan kepercayaan dan loyalitas serta membuat staf merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Dampak positif dari pendekatan ini termasuk kepuasan kerja yang lebih tinggi, motivasi yang meningkat, komitmen terhadap organisasi, dan produktivitas yang lebih baik, yang semuanya memperkuat kinerja organisasi secara keseluruhan.

“Pemimpin servant secara aktif mendengarkan masukan dan kekhawatiran staf, serta mengambil tindakan yang sesuai berdasarkan umpan balik tersebut. Maka Pemimpin servant yang memberikan kata-kata penyemangat, membantu mengatasi masalah pribadi, dan memberikan otonomi serta tanggung jawab kepada staf, itu dapat membangun rasa percaya diri dan motivasi terhadap pribadi individu.

Staf merasa lebih terlibat dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama ketika mereka merasa diperhatikan dan diinformasikan secara terbuka”.

Dari hasil wawancara bersama dengan para narasumber, dapat digarisbawahi bahwa kepemimpinan servant efektif dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi staf dengan fokus pada kebutuhan dan kesejahteraan mereka. Pendekatan ini mencakup

pendengaran aktif, dukungan emosional, pemberdayaan, penghargaan, dan pengakuan. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif serta menerapkan komunikasi terbuka berperan penting dalam memperkuat kepuasan dan motivasi staf. Meskipun terdapat tantangan seperti resistensi terhadap perubahan, pendekatan kepemimpinan servant terbukti meningkatkan kepuasan, motivasi, dan produktivitas staf, serta mendukung budaya kerja yang kolaboratif dan produktif.

Peningkatan kepuasan dan motivasi staf adalah proses strategis yang berfokus pada meningkatkan tingkat kepuasan kerja dan dorongan internal karyawan (Prabowo et al. 2024). Berdasarkan teori-teori utama, seperti teori dua faktor Herzberg, teori hierarki kebutuhan Maslow, dan teori keadilan Adams, strategi yang efektif melibatkan berbagai pendekatan. Herzberg membagi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja menjadi faktor motivator dan higienis, di mana keduanya perlu diperhatikan untuk menghindari ketidakpuasan dan meningkatkan kepuasan (Anon 2023). Maslow menggarisbawahi pentingnya memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, seperti penghargaan dan aktualisasi diri, setelah kebutuhan dasar terpenuhi, untuk meningkatkan motivasi intrinsik (Pendidikan et al. 2024).

Untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi staf, organisasi dapat menerapkan strategi seperti mendengarkan masukan staf secara aktif dan memberikan umpan balik yang konstruktif, serta menyediakan dukungan emosional dan pemberdayaan (Rahmi et al. 2024). Penghargaan dan pengakuan atas prestasi staf, baik dalam bentuk pujian, insentif, maupun kesempatan pengembangan, dapat memperkuat motivasi ekstrinsik. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan inklusif serta menerapkan komunikasi terbuka juga memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi. Penerapan strategi ini tidak hanya meningkatkan kepuasan dan motivasi staf tetapi juga berdampak positif pada produktivitas, komitmen, dan kesejahteraan keseluruhan di tempat kerja.

### **Pengurangan Tingkat Stres dan Burnout**

Kepemimpinan servant (servant leadership) memainkan peran krusial dalam mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan staf dan guru di lembaga pendidikan menengah dengan berbagai pendekatan yang berfokus pada kesejahteraan individu serta penciptaan lingkungan kerja yang positif. Pemimpin yang mengadopsi prinsip servant leadership menunjukkan empati yang mendalam dan dukungan emosional yang konsisten kepada staf mereka, memahami kebutuhan serta tantangan yang dihadapi oleh individu, dan memberikan bantuan serta dukungan yang sesuai.

Mereka menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung dengan mendorong kolaborasi, keterbukaan, dan komunikasi yang sehat di antara anggota tim. Selain itu, servant leaders menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan bagi staf, memberikan kesempatan untuk peningkatan keterampilan dan pengetahuan yang mengurangi rasa cemas yang berasal dari ketidakpastian atau kurangnya keterampilan yang dibutuhkan. Dengan mempromosikan fleksibilitas dalam pekerjaan dan menghargai pentingnya keseimbangan antara

pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka membantu staf mengelola tekanan kerja dengan lebih baik dan menghindari kelelahan yang berlebihan.

Servant leaders aktif dalam memberikan pengakuan dan penghargaan atas usaha serta pencapaian staf, yang meningkatkan motivasi dan rasa memiliki di antara staf.

Pengakuan yang konsisten ini memberikan dorongan moral yang kuat dan menurunkan tingkat stres. Selain itu, mereka fokus pada manajemen beban kerja yang efektif dengan memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab didistribusikan secara adil dan realistis, menghindari beban kerja yang berlebihan, dan memberikan dukungan jika diperlukan. Dengan mengelola beban kerja secara efisien, mereka mengurangi tekanan kerja yang berlebihan dan risiko burnout. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu dalam organisasi tetapi juga memperkuat institusi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, mendukung, dan berkelanjutan. Hasilnya, lembaga pendidikan menengah dapat meningkatkan produktivitas, kinerja, dan komitmen organisasi, yang berdampak positif pada keseluruhan kualitas pendidikan yang diberikan.

“Saya percaya bahwa dengan memberikan dukungan emosional dan empati, kita dapat membantu mengurangi tekanan kerja yang mereka rasakan. KS

Pengakuan dan apresiasi yang diberikan atas kerja keras kami sangat memotivasi dan mengurangi stres. GMTK

Lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung juga mengurangi konflik dan tekanan yang biasanya terjadi di tempat kerja. SA”

Dari hasil wawancara ini, terlihat jelas bahwa kepemimpinan servant memainkan peran yang signifikan dalam mengurangi tingkat stres dan burnout di lembaga pendidikan menengah. Dukungan emosional, empati, fleksibilitas dalam pekerjaan, pelatihan dan pengembangan profesional, serta pengakuan dan penghargaan yang konsisten adalah beberapa faktor utama yang berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan kerja yang positif dan sehat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memperkuat komitmen organisasi dan kualitas pendidikan yang diberikan.

Kepemimpinan servant (servant leadership) adalah model kepemimpinan yang menempatkan pemimpin sebagai pelayan bagi orang-orang yang mereka pimpin. Pendekatan ini berfokus pada kesejahteraan, perkembangan, dan pemberdayaan anggota tim. Menurut teori yang dikemukakan oleh Robert K. Greenleaf, seorang pemimpin servant memprioritaskan kebutuhan tim, mengembangkan potensi individu, dan bekerja untuk kepentingan bersama (Suryati 2021). Dalam konteks lembaga pendidikan menengah, penerapan kepemimpinan servant dapat berkontribusi secara signifikan dalam mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan staf dan guru.

Teori kepemimpinan servant menekankan pentingnya dukungan emosional dan empati dalam interaksi antara pemimpin dan anggota tim (Faizah and Kinasih 2024). Pemimpin servant berusaha memahami dan merespons kebutuhan emosional staf, menciptakan lingkungan kerja yang penuh perhatian dan dukungan. Menurut teori Maslow tentang hierarki kebutuhan, pemenuhan kebutuhan emosional dan rasa aman



(safety needs) adalah dasar penting bagi kesejahteraan individu. Dengan memberikan dukungan emosional, pemimpin servant membantu staf merasa dihargai dan didukung, yang pada gilirannya mengurangi tingkat stres yang dirasakan. Psikologi organisasi yang menunjukkan bahwa dukungan sosial di tempat kerja memiliki korelasi positif dengan kesejahteraan mental dan penurunan stres kerja.

Secara teoritis, kepemimpinan servant adalah pendekatan yang komprehensif dan efektif untuk mengurangi stres dan burnout di lembaga pendidikan menengah (Kartiko et al. 2023). Dengan fokus pada dukungan emosional, pengembangan profesional, budaya organisasi yang positif, manajemen beban kerja yang efektif, serta pengakuan dan penghargaan, kepemimpinan servant menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan individu dan memperkuat komitmen organisasi. Pendekatan ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tetapi juga memperkuat keseluruhan institusi, meningkatkan produktivitas, dan kualitas pendidikan yang diberikan.

### **Budaya Organisasi yang Kuat**

Servant leadership juga berkontribusi secara signifikan dalam membangun budaya organisasi yang kuat di lembaga pendidikan menengah. Pemimpin yang melayani menekankan pentingnya kolaborasi, keterbukaan, dan kepercayaan dalam setiap interaksi mereka dengan staf dan siswa. Mereka mendorong partisipasi aktif dari semua anggota organisasi, menghargai setiap kontribusi individu, dan mempromosikan nilai-nilai etika serta moral yang tinggi. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini, pemimpin servant menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung, di mana setiap anggota merasa dihargai dan didengarkan.

Pendekatan ini membantu memperkuat ikatan antar anggota organisasi, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat komitmen terhadap visi dan misi lembaga pendidikan. Ketika staf dan siswa merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan bahwa mereka adalah bagian integral dari komunitas sekolah, mereka lebih cenderung untuk berpartisipasi aktif dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi yang kuat ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga memperkuat keseluruhan institusi, menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

“Menghargai kontribusi setiap individu itu dapat menciptakan lingkungan yang inklusif dan mendukung, di mana semua orang merasa dihargai dan memiliki peran penting. Budaya keterbukaan dan kolaborasi yang ditekankan membantu kami bekerja sama dengan lebih baik, mengurangi konflik, dan meningkatkan efisiensi kerja. Sebagai siswa, saya merasa bahwa kepemimpinan servant sangat positif bagi budaya sekolah kami. M”

Dari hasil wawancara ini, terlihat jelas bahwa penerapan kepemimpinan servant berkontribusi secara signifikan dalam membangun budaya organisasi yang kuat di lembaga pendidikan menengah. Kepala sekolah, guru, dan siswa sama-sama merasakan manfaat dari pendekatan ini, yang menciptakan lingkungan kerja dan belajar yang

inklusif, mendukung, dan kolaboratif. Dukungan, keterbukaan, dan penghargaan terhadap setiap kontribusi individu membantu memperkuat ikatan antar anggota organisasi, meningkatkan rasa memiliki, dan memperkuat komitmen terhadap visi dan misi sekolah. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memperkuat institusi secara keseluruhan.

Secara teoritis Budaya organisasi yang kuat terbentuk melalui nilai, norma, dan kepercayaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang kemudian membentuk perilaku dan sikap mereka (Siti and Fitri 2022). Dalam konteks lembaga pendidikan menengah, penerapan kepemimpinan servant (servant leadership) sangat efektif dalam membangun budaya ini. Pemimpin servant menekankan kolaborasi, keterbukaan, dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi. Teori partisipatif menyatakan bahwa ketika anggota organisasi terlibat dalam pengambilan keputusan, mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada gilirannya memperkuat komitmen terhadap tujuan organisasi.

Selain itu, kepemimpinan servant mempromosikan nilai-nilai etika dan moral, serta memberikan dukungan emosional dan pengakuan atas kontribusi individu. Menurut teori motivasi Herzberg, pengakuan dan pencapaian adalah faktor motivasi yang signifikan (Puspita 2022). Dengan menghargai setiap kontribusi, pemimpin servant menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung. Lingkungan ini meningkatkan rasa memiliki dan kepercayaan antar anggota, yang merupakan elemen kunci dalam membentuk budaya organisasi yang kuat. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga memperkuat keseluruhan institusi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kepemimpinan servant terbukti menjadi gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan komitmen organisasi di lembaga pendidikan menengah. Dengan menempatkan kebutuhan dan kesejahteraan anggota tim di atas kepentingan pribadi, pemimpin servant menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, hubungan yang kuat, kolaborasi, dan keterlibatan staf. Penerapan prinsip-prinsip servant leadership, seperti empati, dukungan emosional, dan penghargaan atas kontribusi individu, menghasilkan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif, yang meningkatkan komitmen staf terhadap visi dan misi lembaga pendidikan.

Temuan terpenting dari penelitian ini yaitu, Pertama, kepemimpinan servant berperan signifikan dalam mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan staf dan guru, melalui dukungan emosional dan manajemen beban kerja yang efektif. Kedua, servant leadership membangun budaya organisasi yang kuat dengan menekankan kolaborasi, keterbukaan, dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi.

Ketiga, pengembangan keterampilan kepemimpinan di semua tingkatan organisasi mendorong keterlibatan dan rasa tanggung jawab staf, yang memperkuat komitmen terhadap organisasi. Terakhir, lingkungan kerja yang inklusif dan

penghargaan yang konsisten atas kontribusi staf meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mendukung keberlanjutan dan stabilitas organisasi.

## DAFTAR REFERENSI

- Ade Risna Sari, M. Ammar Muhtadi, and Ikhyanuddin. 2023. "Dampak Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Karyawan, Budaya Organisasi, Dan Kinerja Keuangan Di PT. XYZ." *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science* 2(02):33–44. doi: 10.58812/jbmws.v2i02.336.
- Anon. 2023. *Ahmad Zuhri Pratama Gustimigo*.
- Asmoro, Sudrajat Dangu, and Ahmad Hariyadi. 2024. "Perspektif Dan Pengalaman Kepala Sekolah Penggerak Di Kabupaten Grobogan Dalam Memimpin Transformasi Kurikulum Merdeka." 3(2):395–401. doi: 10.51773/sssh.v3i2.333.
- Faizah, Mei Nur, and Istiqomah Mutiara Sekar Kinasih. 2024. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Untuk Meningkatkan Kompetensi Profesionalisme Guru Berdasarkan Pandangan Robert Kiefner Greenleaf." *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary* 2(1):342–51.
- Farisi, Taufiq Al, Riska Aprilia Sinta, Universitas An, Nuur Purwodadi, Universitas Islam, Bunga Bangsa, and Universitas Wiralodra. 2024. "Bulletin of Community Engagement." 4(1).
- Kartiko, Ari, Mauhibur Rokhman, Achmad Agus Priyono, and Susanto Susanto. 2023. "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah." *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman* 13(1):1–14. doi: 10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323.
- Maharani, Dinda, and Mavianti Mavianti. 2024. "Analisis Terhadap Pembinaan Akhlak Siswa Melalui Mata Pelajaran Agama Islam Pada Sekolah Musleeminsukha School Songkhla Hatyai Thailand." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4(1):328–41.
- Melayani, Kepemimpinan, and Kepemimpinan Melayani. 2023. "Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Guru."
- Nur Siti, Maysarah, and Hayati Fitri. 2022. "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1(2):113–21. doi: 10.61987/jemr.v1i2.37.
- Pala'ngan, Alvin Yuwono. 2021. "Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru." *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan* 9(2):223–31. doi: 10.21831/jamp.v9i2.38875.
- Pare, Alprianti, and Hotmaulina Sihotang. 2023. "Pendidikan Holistik Untuk Mengembangkan Keterampilan Abad 21 Dalam Menghadapi Tantangan Era Digital." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 7(3):27778–87.
- Pauwang, Adri Tanga, Yelmi Nino, Windi Kala' Liling, Selpianty Rombe, and Diana Ripa. 2024. "Kepemimpinan Transformasional Dalam Konteks Kepemimpinan Kristen." *Educatioanl Journal: General and Specific Research* 4(Februari):86–98.
- Pendidikan, Jurnal, Islam Anak, and Usia Dini. n.d. "A s - S A B I Q U N." 6:682–708.

- Prabowo, Budi, Acep Samsudin, Ila Ghoniyah, Clarissa Diva Elvarreta, Laura Faradina Wally, and Aura Carolina. 2024. "Motivasi Kerja Berpengaruh Pada Dimensi Kepuasan Kerja." *Jurnal Pendidikan Tambusai* 8(1):15689–700.
- Puspita, Theresia Yunie. 2022. "Analisis Kepuasan Kerja Staf Politeknik Amamapare Menurut Teori Dua Faktor Herzberg." *Jurnal Sosial Dan Teknologi Terapan AMATA* 1(2):35–38. doi: 10.55334/sostek.v1i2.73.
- Putra, Yosua Maydikie, and M. Psi. 2023. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Affective Commitment Pada Volunteer Komunitas 1000 Guru Surabaya."
- Rahmi, Agustina, Husnul Madihah, Mawar Hariyanti, Dwi Sogi, Sri Redjeki, Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Universitas Sari Mulia, South Borneo, Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Universitas Islam, Kalimantan Muhammad, Iklim Organisasi Sekolah, and Nilai Kearifan. 2024. "KETERAMPILAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL KEPALA." 24–32. doi: 10.31602/jmpd.v3i2.15274.
- Riadiana Putri, Fara, Indah Listyani, and Rike Kusuma Wardhani. 2024. "Pengaruh Employee Engagement, Servant Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Bersama Manfaat Nganjuk." *Neraca Manajemen, Ekonomi* 4(12).
- Rifa'i, Yasri. 2023. "Analisis Metodologi Penelitian Kualitatif Dalam Pengumpulan Data Di Penelitian Ilmiah Pada Penyusunan Mini Riset." *Cendekia Inovatif Dan Berbudaya* 1(1):31–37. doi: 10.59996/cendib.v1i1.155.
- Siagian, Hatari Marwina, M. Joharis Lubis, and Darwin Darwin. 2022. "Penerapan Gaya Kepemimpinan Situasional Kepala Sekolah SD Swasta." *Jurnal Basicedu* 6(3):3821–29. doi: 10.31004/basicedu.v6i3.2747.
- Siahaan, Matdio. 2024. *Inspirasi Servant Leadership*.
- Siregar, Myechael, and Syifa Pramudita Faddilla. 2023. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Jovanbeauty." *Jurnal Pijar Studi Manajemen Dan Bisnis* 1(3):559–65.
- Suryati, Suryati. 2021. "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership, Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Kantor Bpkad "Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah) Kabupaten Mappi)." *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2):1002–18. doi: 10.38035/jmpis.v2i2.768.
- Umah, Fadilatul, M. Ari. Yudha F, Antoni Ahmad Nufal, Intan Purnomo, and Mochammad Isa Anshori. 2024. "Servant Leadership Style 'Implementation of Servant Leadership at Starbucks Corporation (Starbucks Coffee Company).'" *Formosa Journal of Applied Sciences* 3(5):2443–54. doi: 10.55927/fjas.v3i5.9068.
- Yunistira Windari1), Hesty Prima Rini\*. 2024. "(1) , 2) 1,2." 6(2):593–615.
- Yusaini, Wahyu Adi Prakoso, and Sulastri. 2023. "Tantangan Dan Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Pendidikan." *Al-Azkiya: Jurnal Ilmiah Pendidikan MI/SD* 8(2):194–215. doi: 10.32505/azkiya.v.