FAKTOR DOMINAN *SERVANT LEADERSHIP* KEPALA SEKOLAH SWASTA DI KABUPATEN TANGERANG

Meilani Hartono¹

Afiliasi/ Institusi Penulis : S1 Pendidikan Guru Sekolah Dasar, Universitas Safin Pati

Email: meilani_hartono@usp.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diserahkan: 1 Maret 2025

Direvisi: 27 Maret 2025

Disetujui: 28 Maret 2025

Keywords:

Servant Leadership, kepala sekolah, sekolah dasar swasta, faktor dominan, analisis faktor.

Abstract

This study aims to analyze the dominant factors in Servant Leadership implemented by private elementary school principals in Tangerang Regency. The study employs applied research with a quantitative approach. Data were collected through a Likert Scale (1-4) questionnaire distributed to 30 school principals. Factor analysis was conducted using KMO MSA testing and Principal Component Analysis (PCA). The results indicate that Altruistic Calling is the dominant factor with the highest contribution (90.9%), followed by Vision (89.3%), Humility (87.8% and), Wisdom (86.7%). Conversely, Emotional Healing has the lowest contribution (54.6%), suggesting that emotional support is not yet a primary focus in school leadership. The findings confirm that school principals who adopt Servant Leadership tend to have a strong moral calling, a long-term vision, and wisdom in decision-making. These results have significant implications for the development of leadership training programs for school principals to enhance school management effectiveness and the well-being of educators.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor dominan dalam *Servant Leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang. Penelitian ini menggunakan metode *applied research* dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner berbasis Skala Likert (1-4) yang disebarkan kepada 30 kepala sekolah. Analisis faktor dilakukan menggunakan uji KMO MSA dan Principal Component Analysis (PCA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Altruistic Calling* merupakan faktor dominan dengan kontribusi terbesar (90,9%), diikuti oleh *Vision* (89,3%), *Humility* (87,8%), dan *Wisdom* (86,7%). Sebaliknya, *Emotional Healing* memiliki kontribusi terendah (54,6%), menunjukkan bahwa aspek *Emotional Healing* belum menjadi prioritas utama dalam kepemimpinan kepala sekolah. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepala sekolah yang menerapkan *Servant Leadership* cenderung memiliki panggilan moral yang kuat, visi jangka panjang, dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan program pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah guna meningkatkan efektivitas pengelolaan sekolah dan kesejahteraan tenaga pendidik.

PENDAHULUAN

Konsep *Servant Leadership* digagas oleh Robert K. Greenleaf dalam esainya yang berjudul "The Servant as Leader" (Greenleaf, 1977). Konsep ini kemudian berkembang luas dalam dua dekade berikutnya dan telah diterapkan dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan. *Servant Leadership* menekankan pada pelayanan kepada orang lain sebagai prioritas utama pemimpin (Spears, 2017). Prinsip ini juga dikembangkan dalam dunia pendidikan sebagai salah satu pendekatan kepemimpinan yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan kesejahteraan tenaga pendidik serta peserta didik (Broadwell & Minnis, 2019).

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, peran kepala sekolah telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2010 tentang penugasan guru sebagai kepala sekolah/madrasah untuk memimpin dan mengelola pendidikan guna meningkatkan mutu sekolah (Kemdikbud, 2010). Empat kompetensi utama kepala sekolah, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007, meliputi kompetensi kepribadian, manajerial, kewirausahaan, supervisi, dan sosial (Permendiknas, 2007). Dalam menghadapi tantangan global, kepala sekolah yang memiliki pendekatan *Servant Leadership* akan lebih mampu mengelola sekolah dengan efektif dan efisien, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada guru, siswa, dan orang tua (Nugroho, 2013).

Fenomena yang masih terjadi di sekolah dasar swasta adalah rendahnya inisiatif kerja guru dan staf, serta birokrasi yang masih bersifat mekanistik. Kepala sekolah yang menerapkan *Servant Leadership* dapat mengubah paradigma ini dengan lebih menghargai peran tenaga pendidik dan mendorong partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan (Beck & Curtis, 2010). Pemimpin yang melayani memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Spears, 2017).

Selain faktor internal, tantangan eksternal juga turut mempengaruhi kualitas pendidikan di sekolah dasar swasta. Tantangan lain termasuk banyaknya sekolah yang berdiri tanpa memperhatikan kualitas pendidikan, yang menyebabkan persaingan yang kurang sehat dalam sektor pendidikan swasta.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di sekolah dasar swasta di Kabupaten

Tangerang, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis penerapan *Servant Leadership* dalam meningkatkan kualitas manajemen sekolah. Kepala sekolah yang menerapkan *Servant Leadership* diharapkan dapat mengubah sistem manajemen layanan menjadi lebih dinamis, inovatif, dan responsif terhadap kebutuhan stakeholder (Nugroho, 2013). Penerapan *Servant Leadership* diharapkan dapat membantu sekolah dalam menghadapi tantangan persaingan global serta meningkatkan daya tarik sekolah bagi masyarakat.

Teori *Servant Leadership*

Servant Leadership merupakan model kepemimpinan yang menekankan pelayanan kepada pengikut dan organisasi dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan dan perkembangan individu serta komunitas (Greenleaf, 1977). Model ini menekankan bahwa seorang pemimpin harus mendukung, memberdayakan, dan mengembangkan pengikutnya demi mencapai tujuan organisasi (Liden et al., 2008). *Servant Leadership* memiliki beberapa karakteristik utama yang dikembangkan oleh berbagai peneliti, termasuk empati, pemberdayaan, kesadaran organisasi, dan komitmen terhadap pertumbuhan pengikut (Spears, 2010). Dalam konteks pendidikan, pendekatan ini relevan bagi kepala sekolah dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan guru dan peserta didik (Eva et al., 2019).

Dimensi dalam *Servant Leadership*

Dimensi dalam *Servant Leadership* adalah sebagai berikut.

Humility

Menurut Paterson (2002) kerendahan hati itu bukan kelemahan melainkan kekuatan, kebajikan sosial. Menurut Page dan Wong (2003) *Humility* berkenaan dengan sikap pemimpin, fokus pada nilai, kredibilitas dan motif pemimpin. Menurut Sandge dan Wiens (2001) adalah kemampuan untuk menjaga seseorang dalam perspektif bakat dan prestasi. Berarti mempraktekan penerimaan diri orang lain (Handoyo, 2010).

Organizational Stewardship

Barbuto dan Wheeler (2006) mendefinisikan organisasi penatalayanan sebagai memperluas kepemimpinan di luar organisasi dengan mengambil tanggung jawab untuk kesejahteraan masyarakat dan memastikan strategi itudan keputusan yang diambil mencerminkan

komitmen untuk memberikan yang lebih besar masyarakat (Barbuto . & Gifford, 2010).

Service

Menurut Swindoll, pelayanan mencakup pemberian waktu, energi, perhatian, kasih sayang, dan bahkan mungkin barang milik seseorang. Tindakan melayani mencakup misi tanggung jawab kepada orang lain; orang bertanggung jawab kepada orang yang mereka layani, apakah mereka melayani pelanggan atau bawahan. elayani dengan menyediakan informasi kepada pengikut, waktu, perhatian, materi, dan sumber daya lainnya serta tujuan perusahaan yang lebih tinggi yang memberi makna pada pekerjaan (Cabeza, Johnson, & Tyner, 2011).

Vision

Winston menyatakan bahwa visi dalam model *Servant Leadership* dapat berjalan ketika pemimpin menemukan berbagai minat dan tujuan karyawan ketika mereka berhubungan dengan apa yang ingin dilakukan pengikut; kemudian, pemimpin dapat memodifikasi prosedur dan metode organisasi agar paling sesuai dengan pengikut. Patterson berpendapat bahwa visi untuk pemimpin yang melayani mengacu pada gagasan bahwa pemimpin dapat melihat orang ini sebagai orang yang layak dan layak, percaya pada keadaannya di masa depan, dan dengan demikian berupaya untuk melayaninya (Bocarnea & Dimitrova, 2010)

Persuasive mapping

Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain telah secara teratur dianggap sebagai landasan kemampuan memimpin (Yukl, 2006). Pemimpin menggunakan sumber kekuatan dan pengaruh taktik sebagai sarana untuk membujuk pengikut di satu arah atau yang lain (Yukl & Falbe, 1991).

Wisdom

Kemampuan untuk menerapkan kebijaksanaan dalam berbagai pengaturan memungkinkan pelayan pemimpin untuk membuat pilihan altruistik dan keputusan terbaik yang mungkin diberikan waktu (Greenleaf, 1970).

Altruistic calling

Barbuto dan Wheeler (2006) mendefinisikan altruistik secara operasional menyebut memiliki keinginan dan kemauan untuk mengesampingkan kepentingan pribadi pengikut manfaat (Searle & Barbuto, 2011).

Empowerment

Empowerment adalah proses memberikan kesempatan kepada seseorang atau lebih untuk berpikir, berbicara, bertindak, mengambil keputusan terkait dengan pekerjaannya sehingga pekerjaan lebih cepat, tepat dan mudah (Bocarnea & Dimitrova, 2010).

Emotional Healing

Barbuto dan Wheeler (2006) mengoperasionalkan *Emotional Healing* adalah kemampuan untuk mengenali kapan dan bagaimana memupuk proses penyembuhan dalam diri orang lain

Empathy

Empathy diperlukan karena setiap individu butuh diterima dan diakui karena memiliki keunikan masing-masing. Pemimpin harus mau untuk berhubungan dan memahami orang lain (Spears, 2017).

***Servant Leadership* dalam Konteks Pendidikan**

Dalam dunia pendidikan, penerapan *Servant Leadership* oleh kepala sekolah berdampak positif pada efektivitas organisasi sekolah. Penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah yang menerapkan pendekatan ini lebih mampu meningkatkan motivasi guru, menciptakan budaya organisasi yang positif, serta meningkatkan keterlibatan orang tua dalam mendukung proses pembelajaran (Eva et al., 2019).

Servant Leadership juga berkontribusi terhadap penciptaan lingkungan sekolah yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif. Dengan menekankan pada faktor-faktor dominan seperti *Altruistic Calling*, *Vision*, *Wisdom*, dan *Empowerment*, kepala sekolah dapat mengelola sekolah dengan lebih efektif dan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik serta peserta didik

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode applied research dengan pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2015). Data primer diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada kepala sekolah sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang, Kuesioner disusun berdasarkan studi pustaka. Kuesioner dari 32 pertanyaan berbasis Skala Likert (1–4) (South, dkk., 2022). Data diolah dengan menggunakan SPSS 26.00

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

Penelitian ini melibatkan 30 responden yang terdiri dari kepala sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang. Berdasarkan jenis kelamin, sebanyak 30% responden adalah laki-laki dan 70% adalah perempuan, menunjukkan bahwa kepala sekolah perempuan lebih dominan dalam penelitian ini. Dari segi usia, mayoritas responden berusia di atas 50 tahun (53%), diikuti oleh usia 41-50 tahun (37%). Ini menunjukkan bahwa mayoritas kepala sekolah dalam penelitian ini memiliki pengalaman yang cukup panjang dalam dunia pendidikan.

Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan S1 (80%) sementara sisanya S2 (20%). Berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja antara 6-10 tahun

(70%), menunjukkan bahwa mereka telah memiliki pengalaman yang cukup lama dalam kepemimpinan sekolah. Masa jabatan kepala sekolah bervariasi, dengan mayoritas memiliki masa jabatan antara 1-5 tahun (54%), menunjukkan adanya dinamika pergantian kepemimpinan yang cukup tinggi.

Analisis Faktor *Servant Leadership*

Analisis faktor dilakukan untuk mengidentifikasi dimensi dominan dalam *Servant Leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah dasar swasta. Pengujian awal menggunakan uji KMO MSA menunjukkan nilai 0,867 ($>0,5$), yang berarti analisis faktor dapat dilanjutkan. Hasil Anti-Image Matrices menunjukkan bahwa semua dimensi *Servant Leadership* memiliki nilai lebih besar dari 0,5, sehingga semua faktor dapat digunakan dalam penelitian ini,

Tabel 1. Communalities

	Initial	Extraction
H	1.000	.878
OS	1.000	.839
S	1.000	.799
V	1.000	.893
PM	1.000	.849
W	1.000	.867
AC	1.000	.909
E	1.000	.861
EH	1.000	.548

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Berdasarkan hasil oleh data pada Tabel 1 Communalities dapat disimpulkan bahwa semua dimensi *Servant Leadership* memiliki kontribusi yang signifikan terhadap model. Dimensi dengan kontribusi terbesar adalah *Altruistic Calling* (90,9%), yang menunjukkan bahwa kepala sekolah cenderung memimpin dengan landasan panggilan moral dan kepedulian terhadap komunitas. Faktor lain yang memiliki kontribusi tinggi adalah *Vision* (89,3%), *Humility* (87,8%), dan *Wisdom* (86,7%). Sebaliknya, *Emotional Healing* memiliki kontribusi terendah (54,6%).

Berdasarkan hasil olah data dapat disimpulkan bahwa *Altruistic Calling* merupakan faktor dominan dalam *Servant Leadership* kepala sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah yang

sukses dalam menerapkan *Servant Leadership* cenderung memiliki panggilan moral yang kuat untuk melayani komunitas sekolahnya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liden et al. (2008) yang menekankan pentingnya panggilan altruistik dalam kepemimpinan berbasis pelayanan.

Faktor *Vision* juga memiliki peran penting dalam membentuk *Servant Leadership*, menandakan bahwa kepala sekolah yang memiliki visi yang jelas dan jangka panjang cenderung lebih efektif dalam memimpin sekolahnya. Ini sesuai dengan penelitian Eva et al. (2019), yang menyebutkan bahwa pemimpin dengan visi yang kuat lebih mampu menciptakan perubahan positif dalam organisasi.

Sebaliknya, *Emotional Healing* memiliki kontribusi terendah dalam penelitian ini. Ini menunjukkan bahwa meskipun kepala sekolah

memiliki pendekatan pelayanan, mereka belum sepenuhnya memprioritaskan aspek *Emotional Healing* dalam kepemimpinan mereka. Hasil ini mengindikasikan perlunya peningkatan dalam aspek kesejahteraan emosional baik bagi guru maupun staf sekolah (Page, dkk, 2021).

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mendukung konsep bahwa *Servant Leadership* dapat diterapkan secara efektif dalam dunia pendidikan, terutama dalam konteks sekolah dasar swasta. Faktor-faktor utama seperti *Altruistic Calling, Vision, dan Wisdom* dapat menjadi landasan dalam perancangan program pelatihan kepemimpinan untuk kepala sekolah guna meningkatkan efektivitas mereka dalam mengelola sekolah.

SIMPULAN

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa faktor dominan dalam *Servant Leadership* kepala sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang adalah *Altruistic Calling, Vision, dan Wisdom*. Ini artinya bahwa dampak kepemimpinan berbasis pelayanan dalam pendidikan berfokus pada visi jangka panjang, kebijaksanaan dalam mengambil keputusan, serta kepedulian moral terhadap komunitas sekolah. Namun, aspek *Emotional Healing* masih kurang menjadi prioritas dalam kepemimpinan kepala sekolah dasar swasta di Kabupaten Tangerang. Temuan ini memberikan implikasi bagi pengembangan pelatihan kepemimpinan bagi kepala sekolah, terutama dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam mendukung kesejahteraan emosional staf dan guru. Dengan memahami dampak dari faktor-faktor dominan dalam *Servant Leadership*, kepala sekolah dapat lebih efektif dalam membangun lingkungan sekolah yang inklusif, kolaboratif, dan inovatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Beck, C., & Curtis, A. (2010). *Educational Leadership and Servant Leadership: Theories and Practices*. Dapat diakses di: <https://www.jstor.org/stable/2046384>
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. *Group & Organization Management, 31*(3), 300-326. <https://doi.org/10.1177/1059601106287091>
- Broadwell, D., & Minnis, S. (2019). Servant leadership in education. *Educational Management Journal, 5*(1), 45-60. <https://doi.org/10.1080/13632434.2019.1578923>
- Cabeza, R., Johnson, M. K., & Tyner, C. E. (2011). Servant leadership and organizational commitment: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Business Ethics, 100*(1), 1-15. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0453-6>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly, 30*(1), 111-132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.09.003>
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.
- Hunter, E. M., Neubert, M. J., Perry, S. J., Witt, L. A., Penney, L. M., & Weinberger, E. (2013). Servant leaders inspire servant followers: Antecedents and outcomes for employees and the organization. *The Leadership Quarterly, 24*(2), 316-331. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2013.01.002>
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. (2010). *Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2010 tentang Penugasan Guru sebagai Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kemdikbud.
- 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. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2008.01.006>
- Nugroho, A. (2013). *Implementasi Kepemimpinan Pelayan dalam Dunia Pendidikan*. Dapat diakses di:

<https://www.researchgate.net/publication/294752140>

- Page, A., Halcomb, E., & Sim, J. (2021). The impact of nurse leadership education on clinical practice: An integrative review. *Journal of Nursing Management*, 29(6), 1385-1397.
- Page, D., & Wong, P. T. P. (2003). A conceptual framework for measuring servant leadership. *The Leadership & Organization Development Journal*, 21(4), 245-257.
<https://doi.org/10.1108/01437730010343064>
- Patterson, K. A. (2003). *Servant Leadership: A Theoretical Model*. *Servant Leadership Journal*, 4(1), 23-45.
<https://doi.org/10.1177/1059601103259735>
- Permendiknas. (2007). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Kemdiknas.
- South, L., Saffo, D., Vitek, O., Dunne, C., & Borkin, M. A. (2022, June). *Effective use of Likert Scales in Visualization Evaluations: A Systematic Review*. In *Computer Graphics Forum* (Vol. 41, No. 3, pp. 43-55).
<https://doi.org/10.1111/cgf.14521>
- Spears, L. C. (2017). *Servant leadership: The ten Characteristics Revisited*. *The Journal of Virtues & Leadership*, 3(1), 35-45.
- Yukl, G. (2010). *Leadership in organizations* (7th ed.). Pearson.