

## Analisis Praktik Kepemimpinan *Servant Leadership* Kepala sekolah SMP Kr. Gloria Pakuwon City

Zeffira B. Hianadi, S.S.<sup>a\*</sup>

<sup>a</sup>Universitas Pelita Harapan, Indonesia

\*[zeffira\\_hianadi@gloriaschool.org](mailto:zeffira_hianadi@gloriaschool.org)

### ARTICLE INFO

---

DOI: [10.19166/jkp.v5i2.10444](https://doi.org/10.19166/jkp.v5i2.10444)

---

*Article history:*

Received:

29 October 2025

Accepted:

29 December 2025

Available online:

31 December 2025

---

*Keywords:*

*leadership theory, servant leadership, principal leadership, Christian education*

### ABSTRACT

---

*Principal leadership plays a crucial role in shaping a school's work culture. However, there are not many studies describing how servant leadership practices are implemented by a Christian school principal. This study aims to provide a comprehensive description of servant leadership practices implemented by the principal of Kr. Gloria Pakuwon City Junior High School. The approach used in this study is a qualitative approach with a semi-structured face-to-face interview method and content analysis techniques to identify servant leadership characteristics that emerge in daily interactions. The results show that the principal consistently practices key characteristics of servant leadership such as humility, moral responsibility, empowerment and development of followers, wisdom in decision-making, and building a supportive and collaborative community. This study provides insight into how servant leadership can be implemented in the context of Christian schools and how principals can create a supportive and collaborative work climate and culture.*

---

## PENDAHULUAN

Kepemimpinan pendidikan menjadi fokus utama penelitian global yang semakin sering dibahas seiring dengan meningkatnya kompleksitas tantangan organisasi sekolah. Hal ini mencakup tuntutan peningkatan kompetensi guru, kesejahteraan guru, serta pembentukan budaya sekolah yang inovatif dan berkelanjutan (Mulyasa, 2022). Di tengah krisis kepemimpinan global, dunia pendidikan Kristen juga sangat membutuhkan hadirnya pemimpin yang mampu menjalankan peran kepemimpinan dengan efektif dan membawa sekolah yang dipimpinnya untuk mencapai visi dan misi sekolah.

Salah satu *legitimate leader* yang ditunjuk secara struktural di sebuah sekolah adalah kepala sekolah. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepala sekolah memiliki peran signifikan dalam menjaga terjaminnya kualitas pendidikan yang holistik, menjalankan fungsi manajemen sekolah yang efektif, serta menciptakan iklim dan budaya kerja yang positif (Mulyasa, 2022).

Dengan adanya kompleksitas peran kepemimpinan yang diambil oleh seorang kepala sekolah, diperlukan suatu gaya kepemimpinan, pendekatan ataupun strategi kepemimpinan yang tepat. Salah satu gaya kepemimpinan yang menawarkan sebuah paradoks perspektif unik adalah *servant leadership*. Tidak seperti pendekatan gaya kepemimpinan lainnya yang menunjukkan superioritas dan dominasi pemimpin, *servant leadership* menawarkan sebuah pendekatan gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sekaligus adalah seorang pelayan yang mengutamakan pengikutnya, memberdayakannya serta membantu mereka mengembangkan potensi sepenuhnya (Ruata & Khoe, 2024).

Kendati menawarkan sebuah paradoks kepemimpinan yang unik, sebagian besar penelitian *servant leadership* justru masih berfokus pada organisasi profesional yang bergerak dibidang bisnis sementara penelitian tentang praktik kepemimpinan *servant leadership* di konteks sekolah Indonesia sendiri masih terbatas. (Canavesi & Minelli, 2021) Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kontribusi kebaruan serta bertujuan untuk memberikan deskripsi mendalam terkait praktik kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah SMP Kristen Gloria Pakuwon City sebagai sebuah studi kasus tunggal yang kontekstual mengenai implementasi kepemimpinan berbasis pelayanan dalam pendidikan Kristen. Berbeda dari penelitian sebelumnya di Indonesia yang membahas praktik *servant leadership* dari persepsi kontekstual guru, penelitian ini secara khusus mendeskripsikan praktik kepemimpinan *servant leadership* dari sudut pandang reflektif kepala sekolah Kristen.

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Definisi Servant leadership*

Model kepemimpinan yang melayani menggarisbawahi sebuah pendekatan humanistik dalam kepemimpinan yang mengutamakan elemen transformasional dan etika. Robert Greenleaf memberi sebuah penegasan bahwa *servant leadership* dimulai dari suatu perasaan alami untuk melayani orang lain terlebih dahulu kemudian keinginan untuk memimpin setelahnya. Manifestasi *servant leadership* dapat terlihat dari pertumbuhan positif follower yang dilayani. ( Ruata & Khoe, 2024 ; Lamijan *et al.*, 2025).

Dalam dunia pendidikan Kristen, kekuatan ilahi yang hidup dalam diri pemimpin adalah kekuatan yang diberikan Kristus untuk memampukan para pemimpin menjalankan panggilan, tugas dan tanggung jawabnya. (Ruata & Khoe, 2024; Lamijan *et al.*, 2025).

### *Sejarah Servant leadership*

Robert Kiefner Greenleaf adalah pendiri gerakan kepemimpinan modern yang

menciptakan istilah *servant leadership* dan pendiri *Greenleaf Center for Servant leadership*. Selain melayani, Greenleaf menyatakan bahwa pemimpin yang melayani memiliki tanggung jawab sosial terhadap kaum miskin dan mereka yang kurang beruntung. Menurut Greenleaf, seorang pemimpin yang melayani perlu mengatasi kesenjangan sosial dan ketidakadilan yang terjadi. (Adam *et al.*, 2025).

Greenleaf menyatakan bahwa *servant leadership* menghargai keberadaan komunitas karena komunitas menyediakan kesempatan bagi individu untuk mengalami saling ketergantungan, rasa hormat, kepercayaan, dan pertumbuhan individu. Seorang pemimpin yang melayani perlu menggunakan lebih sedikit kekuasaan dan kendali institusional sembari berfokus pada kualitas tindakan pelayanan yang diberikan. (Canavesi & Minelli, 2021; Adam *et al.*, 2025).

### **Karakteristik Kunci Servant Leader**

Robert Greenleaf mengidentifikasi 10 karakteristik kunci *servant leadership* yang hingga kini masih digunakan sebagai rujukan utama dalam penelitian kontemporer tentang *servant leadership* (Urrila & Eva, 2024) (Asiedu & Doe, 2025).

1. Mendengarkan  
Pemimpin yang melayani fokus pada praktik mendengarkan secara aktif. Mereka menyadari bahwa aktivitas mendengarkan melibatkan hal-hal krusial seperti penerimaan & validasi terhadap perspektif pengikutnya.
2. Empati  
Pemimpin yang melayani mampu menunjukkan empati yang tulus sebagai bukti bahwa mereka benar-benar memahami apa yang dipikirkan dan dirasakan pengikutnya. Hal ini menjadi fondasi penting untuk keterbukaan dan rasa saling percaya
3. Penyembuhan  
Pemimpin yang melayani peduli terhadap kesejahteraan pribadi pengikut mereka. Mereka mendukung pengikutnya dengan membantu mereka mengatasi masalah pribadi dan membangun sebuah relasi yang personal alih alih hanya membangun relasi yang profesional saja.
4. Kesadaran  
Pemimpin yang melayani mampu memahami diri sendiri dalam konteks yang lebih luas dan menyeluruh serta melihat dampak keberadaan dirinya serta dampak keputusan yang ia ambil bagi pengikutnya.
5. Persuasi  
Berbeda dengan pemaksaan yang memanfaatkan otoritas posisi untuk memaksa kepatuhan, pemimpin yang melayani menggunakan persuasi untuk menciptakan perubahan melalui penggunaan sikap lembut dan tidak menghakimi argumen.
6. Konseptualisasi  
Konseptualisasi membekali pemimpin yang melayani untuk menjadi seorang visioner dan merespons hal-hal yang kompleks seperti menyelesaikan masalah organisasi dengan cara yang kreatif.
7. Pandangan ke depan  
Pemimpin yang melayani merupakan pribadi yang visioner dengan dimensi etis. Mereka mengambil tanggung jawab atas kegagalan yang terjadi pada organisasi.
8. Penatalayanan  
Pemimpin yang melayani menerima tanggung jawab untuk mengelola apa yang telah dipercayakan dengan hati-hati.
9. Komitmen terhadap pertumbuhan pengikut

Pemimpin yang melayani memiliki komitmen terhadap pertumbuhan pengikut baik secara profesional maupun personal melalui berbagai program seperti pengembangan karir, menaruh minat pribadi pada ide-ide mereka, dan melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

#### 10. Membangun komunitas

Komunitas memungkinkan pengikut untuk mengidentifikasi & menghargai sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri. Pemimpin yang melayani membangun komunitas untuk menyediakan tempat di mana orang dapat merasa aman dan terhubung dengan orang lain, namun tidak kehilangan ekspresi individualitasnya.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan studi kasus tunggal untuk memperoleh pemahaman mendalam mengenai praktik kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan oleh kepala sekolah dalam konteks sekolah Kristen. Pendekatan kualitatif dipilih karena memberikan ruang eksplorasi makna, persepsi dan pengalaman yang kontekstual dan holistik. (Sugiyono, 2020).

Penelitian dilaksanakan pada bulan Januari–Februari 2025 di SMP Kristen Gloria Pakuwon City. Subjek penelitian ditentukan melalui *purposive sampling*, dengan mempertimbangkan posisi strategis dan pengalaman narasumber sebagai kepala sekolah yang secara langsung menjalankan praktik kepemimpinan di institusi tersebut.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tatap muka semi-terstruktur yang direkam dengan persetujuan narasumber. Hasil wawancara kemudian diubah menjadi transkrip untuk dianalisis dengan teknik analisis konten. (Sugiyono, 2020). Teknik analisis konten ini juga dipadukan dengan beberapa strategi yang digunakan Lincoln dan Guba untuk meningkatkan kredibilitas dan akuntabilitas penelitian. Beberapa strategi tersebut mencakup pengecekan ulang hasil transkrip dan interpretasi data kepada narasumber (*member checking*) serta penyusunan proses penelitian secara sistematis dan terdokumentasi.

Selain meminta persetujuan narasumber, peneliti juga memperhatikan aspek etis dengan menjaga kerahasiaan data pribadi, serta menggunakan data penelitian semata-mata untuk kepentingan akademik.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah SMP Kr. Gloria Pakuwon City secara konsisten mempraktikkan gaya kepemimpinan *servant leadership* dalam interaksi sehari-hari. Hal ini terlihat dari beberapa karakteristik yang muncul dari analisa transkrip wawancara:

### ***Kepemimpinan identik dengan melayani***

Saat ditanya mengenai hal pertama yang terlintas saat mendengar kata “Kepemimpinan”, Kepala sekolah memandang peran kepemimpinan sebagai suatu kepercayaan serta mengaitkan peran kepemimpinan dengan identitasnya sebagai anak Tuhan yang meneladani peran Kristus dalam melayani sesama. Menurut Kepala Sekolah, pemimpin akan terus dibentuk dan diproses oleh Tuhan sampai kapanpun. Beliau memandang ini sebagai kesempatan untuk terus memperbaiki diri dari kesalahan ataupun kegagalan yang pernah dilakukan.

#### Kutipan 1

“Kalau saya mendengar kata pemimpin pasti saya akan kaitkan dengan diri saya sebagai anak Tuhan.

*Pasti saya lalu langsung bercermin ke Tuhan. Bagaimana Tuhan pemimpin. Maksudnya pemimpin itu berarti melayani.”*

### ***Kerendahhatian & tanggung jawab moralitas***

Kepala sekolah meyakini bahwa diperlukan kerendahan hati dan keinginan untuk melakukan sesuatu yang baik bagi orang yang dipimpin tanpa Lebih lanjut beliau menganggap bahwa peran kepemimpinan adalah sebuah tanggung jawab yang Tuhan berikan dan kerendahhatian untuk terus mau belajar adalah faktor utama yang paling berpengaruh dalam pembentukan

Kutipan 2:

*“Melayani ya jadi humble, tidak untuk dilayani. Jadi ingin do something for others. Lalu bagaimana kepemimpinan saya? Pasti saya berusaha melayani. Tanpa mengeluh, dalam artian tetap melihat itu sebagai tanggung jawab yang Tuhan berikan. Jadi tidak pernah lepas dari yang namanya Tuhan memberikan. Tuhan memberikan kepercayaan saya menjadi kepala sekolah.”*

Kutipan 3:

*“Lalu kedua bagaimana saya mencoba mengimplementasikan di sekolah ini. Ya, tetap kita dalam konteks melayani. Lalu dan saya selalu merasa diri saya tidak berbeda dengan rekan guru lain.”*

Kutipan 4

*“Menurut saya faktor mau belajar rendah hati. Seberapa lama kita memimpin, seberapa lama pengalaman yang Tuhan izinkan, Tidak berarti kita sudah tahu semuanya.”*

### ***Menghargai pengikut, membagikan kepemimpinan dan mengembangkan komunitas***

Indikator praktik kepemimpinan *servant leadership* terlihat dari adanya inisiatif dari pemimpin untuk menghargai pengikut, membagikan kepemimpinan, serta mengembangkan komunitas. Hal ini terlihat jelas dari respon kepala sekolah ketika menjelaskan tentang kesetaraan antar guru, dinamika sekolah yang beragam dan keinginannya untuk melibatkan pengikut dalam setiap pengambilan keputusan.

Kutipan 5

*“Tetap menghargai setiap orang yang ada di dalam kelompok itu. Apa yang disampaikan pendapatnya kita dengarkan. Ada hal yang harus saya koreksi. Mungkin kan pengalaman menjadi seorang guru, setiap orang kan berbeda-beda. Dan mungkin point of view-nya juga berbeda-beda. Tetap kita hargai, tapi kalau memang ada yang tidak kurang pas, tapi kembali lagi kita melihatnya kembali lagi ke Tuhan.”*

Kutipan 6

*“Kemudian di sisi lain juga saya melihat tidak ada perbedaan antara semua orang yang ada di korps ini. Guru baru sekalipun tidak ada perbedaan. Makanya saya selalu berharap dalam setiap keputusan. Saya selalu mengajak teman-teman berpikir. Sehingga itu menjadi keputusan kita. Kita ikut bergumul, kita ikut memikirkan, kita ikut mengkritisi hal itu sampai ada keputusan.”*

### ***Kebijaksanaan***

Seorang pemimpin yang melayani adalah seorang pemimpin yang memiliki kebijaksanaan Dalam hal ini kepala sekolah melakukan suatu pendekatan situasional dimana beliau memandang bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses dari Tuhan dan pemimpin akan terus diproses oleh Tuhan baik melalui keberhasilan ataupun kegagalannya. Oleh karena itu diperlukan kebijaksanaan untuk menentukan pendekatan *servant leadership* yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan sekolah dimana seorang pemimpin ditempatkan.

Pada kutipan 9-11, kepala sekolah menjelaskan tentang keputusan paling sulit yang

beliau pernah ambil yakni ketika pelaksanaan rapat verifikasi kelulusan siswa dan ketika diperhadapkan dengan guru yang melakukan suatu pelanggaran serius. Terlihat bahwa Kepala sekolah meminta hikmat Tuhan dan melakukan suatu pertimbangan yang menyeluruh sebelum mengambil sebuah keputusan yang berdampak besar pada kehidupan siswa & guru yang bersangkutan.

Kutipan 7

*“Dan misalkan saya memimpin di sini, suatu saat saya ditugaskan memimpin di tempat lain. Pengalaman itu bolehlah jadi bekal kita ya. Tapi saya tidak bisa langsung menyamakan ke pemimpinnya sama dengan saya. Dalam arti harus sama. Mungkin jiwanya bersama. Tadi yang saya bilang, melayani, sama. Tapi kadang-kadang ada hal yang perlu kita lihat dulu di konteks itu. Sama seperti kurikulum. Sesuai neednya bagaimana. Kalau kita memimpin anak-anak yang menurut, mungkin akan lain. Tapi kalau saya memimpin anak-anak yang memberontak, saya akan melakukan hal yang lain. Modelnya mungkin berbeda, tapi jiwanya tetap sama.”*

Kutipan 8

*“Jadi anak-anak kelas dan sebagainya ini. Tapi kita coba lihat utuh. Itu butuh hikmat Tuhan.”*

Kutipan 9

*“Nah, itu yang paling saya gentar. Saya selalu bilang ke Tuhan sambil memegang tangan. Saya lihat ini. Tuhan, habis ini rapat verifikasi. The decision is with me. Jangan sampai saya buat kesalahan yang fatal. Karena mempengaruhi masa depannya anak”*

Kutipan 10

*“Karena ada yang berulang yang marah. Saya bilang, saya memutuskan pasti tidak sendirian. Saya takut itu takut sama Tuhan juga.”*

### **Memberdayakan & mengembangkan orang lain**

Greenleaf dan beberapa peneliti pendukung *servant leadership* sepakat menyebutkan bahwa salah satu karakteristik kunci dari pendekatan ini adalah pemberdayaan & pengembangan pengikut. Dalam hal ini kepala sekolah melakukan serangkaian upaya untuk mengembangkan *skill* kepemimpinan para guru. Salah satu contohnya adalah melalui kesempatan untuk menjadi koordinator mata pelajaran, PIC kegiatan non akademis maupun pelaksanaan supervisi akademis.

Tidak hanya itu kepala sekolah juga menerapkan teknik *coaching* bagi beberapa guru yang mengalami penurunan komitmen. Melalui teknik *coaching* kepala sekolah melakukan pendekatan personal yang tidak bersifat intimidatif sembari menunjukkan kepedulian yang tulus serta pertanyaan-pertanyaan pemantik yang bersifat reflektif. Pertanyaan inilah yang akan membantu *coachee* menemukan sendiri apa yang menjadi solusi atas permasalahannya.

Kutipan 12

*“Ya, salah satunya kan dalam tugas-tugas tambahan. Misalkan ketua mapel, dalam kepanitiaan, yang menjadi PIC. Sebenarnya kan dari sana saya juga akan melihat bagaimana kepemimpinan masing-masing guru. Lalu yang paling basic ya pasti waktu supervisi. Paling tidak dia leading sebuah pembelajaran.”*

Kutipan 13

*“Maka biasanya saya melakukan coaching. Tapi saya juga melakukan interpersonal. Jadi saya coba tanya-tanya. Hal-hal yang kehidupan sehari-hari. Saya mencoba menjalin relasi bukan sebagai pimpinan dan anak buah. Tapi sama-sama sebagai rekan.”*

### **Menginspirasi & mempengaruhi pengikut**

Menyebutkan bahwa kemampuan untuk menginspirasi & mempengaruhi pengikut menjadi salah satu karakteristik kunci *servant leadership*. Hal ini ditunjukkan oleh kepala

sekolah melalui *sharing* yang dilakukan beliau terkait program program baru di sekolah. Melalui *sharing* yang dilakukan beliau mengajak para pengikutnya untuk melihat signifikansi dan tujuan dari program tersebut.

Kutipan 14

“Ya dengan *sharing*. Saya tidak bisa cuma bilang ada program ini ini ini kita harus gini gini ini. Tidak. Tapi saya mencoba mengajak untuk melihat kenapa kita ada program ini. Lalu kan karena ini konteks pendidikan ya. Saya juga ceritakan kenapa dalam pendidikan kita harus punya program.”

### Memiliki Visi & menjalankannya

Saat ditanya tentang preferensi menjadi pemimpin yang *goal-oriented* atau *people oriented*, Kepala sekolah memberikan sebuah penegasan bahwa keduanya adalah hal yang sama pentingnya dan harus berjalan bersamaan. Disini beliau menjelaskan bagaimana visi sekolah adalah sebuah tujuan penting yang harus dicapai. Visi ini dituangkan dalam *Gloria Desired Outcomes* yang kemudian diejawantahkan dalam program yang dijalankan sehari-hari seperti variasi program kerohanian sebagai salah satu penerapan nilai spiritualitas dalam *Gloria Desired Outcomes*.

Kutipan 15

“Lalu ketiga, yang saya akhirnya belajar juga adalah bahwa tetap namanya pemimpin, dia punya tanggung jawab untuk *leading the group*. Membawa kemana. Walaupun tetap melayani.”

Kutipan 16

“Harus dua-duanya. Karena kita memimpin kan pasti ada satu komunitas kan. Harus ada goalnya. Kalau tidak ada goalnya kita mau kemana? Muter-muter nanti. Keliling-keliling tanpa arah. Sekolah misalnya kan. Memang dari asal ada goal kan. Yang *Gloria Desired Outcomes*. Nah dari goal yang besar itu bagaimana kita menunjukkan untuk kita. Bagaimana dengan kan ada tiga kan *Gloria Desired Outcomes* itu. Yang *spiritual student disciplined learning*. Komitmen *learning*. Kemudian *spiritual altruistic global citizen*. Nah kita bagaimana mengejawantahkan ke kehidupan anak-anak remaja. Khususnya karena untuk anak-anak SMP. Kehidupan pribadi bagaimana. Makanya kemudian harus dengan tim kerajaan yang ibadahnya bagaimana digemas. Lalu apakah cuma formal ibadah. Lalu ada KTB.”

Untuk memperdalam analisis, temuan penelitian dibandingkan secara sistematis dengan karakteristik *servant leadership* dalam literatur serta diinterpretasikan dalam konteks sekolah Kristen. Perbandingan ini disajikan dalam tabel 1 yang fokus pada analisis tujuh karakteristik *servant leadership* yang paling dominan muncul dalam data.

**Tabel 1.** Analisa Komparatif Karakteristik *Servant Leadership*

Karakteristik	Deskripsi Teoretis	Temuan Penelitian	Kontekstualisasi Sekolah Kristen
<b>Pelayanan (<i>Serving</i>)</b>	Pemimpin memprioritaskan kebutuhan & pemberdayaan pengikut ( <i>servant-first</i> )	Kepala sekolah memaknai kepemimpinan sebagai panggilan untuk melayani	Pelayanan dimaknai sebagai ketaatan iman yang meneladani Kristus
<b>Kerendahan Hati &amp; Tanggung Jawab Moral</b>	Pemimpin menunjukkan kerendahan hati, integritas, dan tanggung jawab moral	Kepala sekolah memposisikan diri setara dengan guru yang perlu terus belajar	Kerendahan hati dipahami sebagai sarana melatih iman dan tanggung jawab dalam menjalani panggilan spiritual

<b>Menghargai Pengikut &amp; Pembagian Kepemimpinan</b>	Pemimpin menghargai keunikan setiap individu dan berbagi kepercayaan dalam menyelesaikan tugas	Kepala sekolah melibatkan guru dalam pengambilan keputusan	Kepemimpinan kolektif dalam komunitas yang kolaboratif
<b>Kebijaksanaan (Wisdom)</b>	Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan pertimbangan etis dan holistik	Kepala sekolah mengambil keputusan penting melalui refleksi dan doa	Kebijaksanaan dimaknai sebagai hikmat yang diberikan Tuhan
<b>Pemberdayaan &amp; Pengembangan Pengikut</b>	Pemimpin memberdayakan dan mengembangkan potensi pengikut	Kepala sekolah melakukan coaching, supervisi, dan penugasan kepemimpinan	Pendampingan bersifat pastoral dan relasional untuk membangun rasa aman dan keterbukaan
<b>Menginspirasi &amp; Mempengaruhi Pengikut</b>	Pemimpin memberikan pengaruh melalui keteladanan hidup	Kepala sekolah menginspirasi guru melalui <i>sharing</i> dan dialog	Inspirasi dipertegas melalui pengalaman iman dan visi misi sekolah untuk menyediakan pendidikan yang holistik
<b>Visi &amp; Pembangunan Komunitas</b>	Pemimpin membangun komunitas yang positif dan berkelanjutan	Visi sekolah diterjemahkan dalam program konkret	Komunitas iman menjadi ruang pertumbuhan kolaboratif yang spiritual

Tabel ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah tidak hanya relevan dengan karakteristik kunci *servant leadership* yang telah ada, tetapi juga memperlihatkan bagaimana karakteristik tersebut telah diimplementasikan secara kontekstual di sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan kepala sekolah SMP Kristen Gloria Pakuwon City telah dilakukan secara konsisten dan menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang terlebih dahulu melayani. (Urrila & Eva, 2024). Dalam konteks sekolah Kristen, pelayanan tidak hanya dipahami sebagai jabatan structural ataupun peran manajerial, tetapi juga sebagai kesempatan untuk mengekspresikan iman dan tanggung jawab spiritual.

Kerendahan hati dan tanggung jawab moral yang ditunjukkan kepala sekolah dimaknai sebagai kesetaraan relasional antara kepala sekolah dan guru. Selain itu, praktik *coaching* dan penghargaan terhadap pengikut merupakan implementasi karakter pemberdayaan dalam *servant leadership*. Pemberdayaan dalam konteks sekolah Kristen lebih bersifat relasional dan komunitarian serta berperan sarana pembentukan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran mendalam tentang praktik *servant leadership* kepala sekolah, temuan penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya melibatkan satu narasumber. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak bertujuan untuk membuat generalisasi statistik. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan lebih banyak narasumber dan menggunakan desain multi-kasus untuk memperkuat implikasi dan memperkaya perspektif praktik *servant leadership* di konteks pendidikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa kepala sekolah SMP Kr. Gloria Pakuwon City menerapkan pendekatan kepemimpinan *Servant leadership* dalam memimpin timnya. Hasil setiap respon wawancara menunjukkan bahwa kepala sekolah secara konsisten mempraktikkan karakteristik *servant leadership* seperti melayani, memiliki

kerendahhatian & tanggung jawab moralitas, menghargai pengikut, memberdayakan & mengembangkan orang lain, membagikan kepemimpinan, mengembangkan komunitas, memiliki kebijaksanaan, mampu menginspirasi & mempengaruhi pengikut, serta memiliki visi yang jelas.

Penelitian ini memberikan kontribusi orisinal berupa deskripsi kualitatif yang menyeluruh dan kontekstual tentang bagaimana konsep *Servant leadership* diimplementasikan dalam konteks sekolah Kristen dan bagaimana kepala sekolah menciptakan iklim kerja dan budaya kerja yang suportif dan kolaboratif. Hal ini tentu saja berbeda dari penelitian sebelumnya yang umumnya menekankan pengukuran persepsi atau pendekatan konseptual, Temuan penelitian ini juga memberikan implikasi praktis bagi program pengembangan kepemimpinan pendidikan Kristen dalam membangun budaya kerja yang suportif dan kolaboratif.

Penelitian ini tidak dimaksudkan untuk memberikan generalisasi statistik karena adanya keterbatasan jumlah narasumber sehingga penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak narasumber serta menggunakan desain multi-kasus untuk memperkaya perspektif dan memperkuat implikasi hasil penelitian.

## REFERENSI

- Adams, D., Feng, X., & Omar, I. M. (2025). Review of the knowledge base of servant leadership in higher education research, 1998 to 2023. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 47(6), 629–648. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2025.2470747>
- Asiedu, M. A., & Doe, J. K. (2025). Servant leadership: An ideal global leadership style for team learning in multicultural organizations. *Humanities and Social Sciences*, 13(4), 267–279. <https://doi.org/10.11648/j.hss.20251304.11>
- Canavesi, A., & Minelli, E. (2022). Servant Leadership: a Systematic Literature Review and Network Analysis. *Employee responsibilities and rights journal*, 34(3), 267–289. <https://doi.org/10.1007/s10672-021-09381-3>
- Lamijan, Ulfatin, N., Hadi, S., Sultoni, & Dami, Z. A. (2025). Servant Leadership and Job Satisfaction in Higher Education: Examining The Antecedent Effects of Motivation to Serve and The Complementary Mediation of Trust. *Educational Process: International Journal*, 15, e2025091. <https://doi.org/10.22521/edupij.2025.15.91>
- Ruata, G. S., & Khoe Y. T. (2024). The Role of Servant Leadership in Developing Spiritual Formation of Teachers. *Scholaria: Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 14(01), 8–14. <https://doi.org/10.24246/j.js.2024.v14.i01.p8-14>
- Mulyasa. E. (2022). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala sekolah* - Prof. Dr. H.E. Mulyasa, M.Pd. - Google Buku (1st ed.). PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Urrila, L., & Eva, N. (2024). Developing oneself to serve others? Servant leadership practices of mindfulness-trained leaders. *Journal of Business Research*, 183, 114858. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2024.114858>