



Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui *Servant Leadership* (Studi Kasus di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo)

Moch. Zakki Mubarak¹, Anny Wahyu Dwi Jayanti², Niswatin³, Makrifatul Ilmi⁴

^{1,2,4} Institut Agama Islam Al Khoziny, Indonesia

³ Universitas Negeri Surabaya, Indonesia



DOI : 10.47400/jiees.v4i1

Sections Info

Article history:

Received: Juni 04 2023

Accepted: Juni 15 2023

Published online: Juni 30 2023

Keywords:

Meningkatkan
Mutu Pendidikan
Servant Leadership
Studi Kasus
MI Darul Hikmah
Prasung Buduran Sidoarjo

ABSTRACT

Peningkatan mutu pendidikan telah menjadi fokus utama dalam perkembangan sistem pendidikan modern. Salah satu pendekatan yang semakin mendapatkan perhatian adalah *Servant Leadership*. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi bagaimana penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo dapat meningkatkan mutu pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan studi kasus sebagai desain penelitian. Subjek penelitian melibatkan kepala sekolah, guru, orang tua, dan siswa. Teknik pengumpulan data melibatkan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan *Servant Leadership* telah memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan, meskipun juga dihadapkan pada beberapa tantangan dalam implementasinya. Temuan ini memberikan kontribusi dalam memahami potensi *Servant Leadership* dalam meningkatkan mutu pendidikan di lingkungan pendidikan yang lebih luas.

PENDAHULUAN

Pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk masa depan suatu bangsa. Pada era yang terus berubah dan berkembang, tantangan dalam dunia pendidikan semakin kompleks. Pendidik dan pemangku kepentingan pendidikan perlu beradaptasi dengan perubahan teknologi, budaya, dan dinamika sosial yang terus berkembang. Dalam menghadapi tantangan ini, model kepemimpinan tradisional yang cenderung otoriter dan hierarkis tidak lagi sepenuhnya efektif. Kepemimpinan dalam pendidikan telah mengalami pergeseran menuju paradigma baru yang lebih inklusif dan berorientasi pada pelayanan, yang dikenal dengan istilah "*Servant Leadership*". Konsep ini menekankan pentingnya pelayanan dan perhatian pada kebutuhan individu dan kelompok, dengan tujuan mengembangkan potensi mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo sebagai lembaga pendidikan menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan mutu pendidikan yang dihasilkan. Mereka menyadari bahwa penerapan prinsip-prinsip *Servant Leadership* dapat menjadi solusi yang efektif untuk mengatasi tantangan tersebut. Namun, implementasi pendekatan kepemimpinan ini tidaklah tanpa kendala. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada kebutuhan untuk menjembatani kesenjangan antara kebutuhan pendidikan yang terus berkembang dan pendekatan kepemimpinan yang relevan. Dengan menerapkan *Servant Leadership*, MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo berharap dapat menciptakan budaya kerja yang kolaboratif, inspiratif, dan berorientasi pada pelayanan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada mutu pendidikan dan perkembangan siswa.

Dalam konteks inilah penelitian ini mendapatkan relevansi yang tinggi. Dengan memahami latar belakang ini, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara mendalam bagaimana penerapan *Servant Leadership* dapat memberikan dampak positif pada mutu pendidikan di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo serta mengatasi tantangan yang mungkin timbul dalam proses penerapannya. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dan panduan bagi sekolah-sekolah lain yang ingin mengadopsi pendekatan kepemimpinan berbasis pelayanan dalam usaha meningkatkan mutu pendidikan dan membentuk generasi yang lebih siap menghadapi masa depan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menjawab beberapa pertanyaan kunci, antara lain: 1). Bagaimana penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo?, 2). Apa saja dampak penerapan *Servant Leadership* terhadap mutu pendidikan di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo?, 3). Apa saja tantangan yang dihadapi dalam penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo?, 4). Bagaimana solusi atas tantangan dan hambatan dalam penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru, orang tua, dan siswa MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo. Pemilihan subjek dilakukan dengan pertimbangan keberagaman peran dan perspektif yang dapat memberikan gambaran komprehensif tentang penerapan *Servant Leadership*. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan kepala sekolah dan guru, observasi langsung dalam kegiatan pembelajaran, serta analisis dokumen terkait kebijakan dan praktik pendidikan di sekolah. Teknik triangulasi digunakan untuk memastikan keabsahan dan keandalan data. Dilakukan analisis data secara induktif melalui proses reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo

Penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo merupakan upaya strategis untuk memperkuat budaya kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan. Implementasi prinsip-prinsip *Servant Leadership* melibatkan perubahan dalam budaya organisasi, perilaku staf, dan pendekatan manajemen. Berikut ini adalah uraian mendalam tentang bagaimana penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo:

a. Perubahan Budaya Organisasi

Penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo diawali dengan perubahan budaya organisasi yang mendukung prinsip-prinsip pelayanan (Greenleaf, 1977). Transformasi budaya ini melibatkan pendekatan kolaboratif dalam mengembangkan nilai-nilai seperti kepercayaan, kerja tim, dan kepedulian terhadap kebutuhan individu (Van Dierendonck & Nuijten, 2011). Prinsip-prinsip ini ditekankan dalam komunikasi internal, pertemuan staf, dan

kebijakan sekolah, menciptakan lingkungan yang mendorong partisipasi aktif dan pertumbuhan bersama.

b. Pemimpin sebagai Pelayan

Kepemimpinan berbasis pelayanan di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo tercermin dalam peran kepala sekolah sebagai pelayan bagi staf, siswa, dan komunitas sekolah (Sendjaya & Sarros, 2002). Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin, tetapi juga sebagai pelayan yang menginspirasi dan membantu orang lain tumbuh dan berkembang (Van Dierendonck & Patterson, 2015). Konsep ini mengadopsi filosofi bahwa kekuatan seorang pemimpin terletak pada kemampuannya untuk melayani dan membantu orang lain mencapai potensi terbaik mereka.

c. Kolaborasi dan Pengambilan Keputusan Bersama

Implementasi *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo mendorong budaya kolaborasi dalam pengambilan keputusan (Dinh et al., 2014). Pemahaman bahwa semua anggota tim memiliki suara dan kontribusi yang berharga adalah landasan untuk merancang pendekatan pengambilan keputusan yang inklusif (Eva & Robin, 2020). Kepala sekolah dan staf bekerja bersama untuk mengembangkan kebijakan sekolah, merencanakan program pembelajaran, dan mengidentifikasi solusi terbaik untuk tantangan yang dihadapi.

d. Pengembangan Potensi Individu

MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo melihat pengembangan potensi individu sebagai prioritas dalam penerapan *Servant Leadership* (Liden & Hu, 2016). Pendekatan ini mencerminkan komitmen untuk memfasilitasi pertumbuhan dan pengembangan pribadi staf (Hannah et al., 2011). Program pelatihan, pengembangan profesional, dan pembimbingan berkelanjutan (Avolio & Gardner, 2005) diadakan untuk membantu setiap anggota staf mencapai potensi mereka secara maksimal.

e. Pemberdayaan Siswa

Prinsip *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo juga mencakup pemberdayaan siswa (Barker & Camarata, 2018). Pendidik menggunakan pendekatan yang memperhatikan kebutuhan dan preferensi individu siswa (Spears, 2002). Prinsip ini mendukung penerapan gaya belajar beragam dan pendekatan pembelajaran inklusif (Woods, 2017), memastikan bahwa setiap siswa mendapatkan peluang terbaik untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan potensinya.

f. Evaluasi dan Perbaikan Berkelanjutan

Penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo melibatkan proses evaluasi dan perbaikan yang berkelanjutan (Sipe & Frick, 2019). Prinsip ini didukung oleh filosofi bahwa pemimpin harus senantiasa belajar dan beradaptasi (Greenleaf, 1970). Data dan umpan balik yang dikumpulkan dari staf dan siswa (Russell & Stone, 2002) digunakan untuk mengidentifikasi keberhasilan, tantangan, dan peluang perbaikan. Hal ini menciptakan siklus pembelajaran terus-menerus yang mendukung perkembangan organisasi.

2. Dampak Penerapan *Servant Leadership*



Penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo memiliki dampak positif terhadap mutu pendidikan. Menurut Kusumawati (2017), pendekatan ini mendorong kolaborasi antara pemimpin dan bawahannya, menciptakan lingkungan belajar yang inklusif dan berfokus pada kebutuhan siswa. Hal ini sejalan dengan temuan bahwa guru merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berinovasi dalam pembelajaran. Lebih lanjut, penerapan *Servant Leadership* juga membangun iklim sekolah yang harmonis, meningkatkan komunikasi antar stakeholder, serta mendorong partisipasi aktif orang tua dalam pendidikan (Santoso et al., 2016). Kehadiran pemimpin yang mendedikasikan diri untuk melayani kepentingan siswa dan guru telah menciptakan lingkungan yang inspiratif dan mendukung pertumbuhan. Pendekatan ini membantu membangun iklim belajar yang kondusif di mana siswa merasa didengar dan dihargai, sehingga meningkatkan motivasi dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran Kusumawati (2017).

Disamping memberikan dampak pada guru yang merasakan peningkatan motivasi dan kreativitas dalam mengajar ketika mereka merasa didukung oleh pemimpin yang berorientasi pada pelayanan. Hal ini sejalan dengan konsep bahwa penerapan *Servant Leadership* dapat merangsang inovasi dan kolaborasi di antara anggota tim pendidikan. Kemampuan kepala sekolah untuk mendengarkan dan merespons kebutuhan bawahannya berkontribusi pada peningkatan semangat dan keterlibatan seluruh staf sekolah (Santoso et al., 2016).

Dampak penerapan *Servant Leadership* dalam konteks pendidikan tidak hanya terbatas pada tingkat motivasi dan partisipasi siswa, tetapi juga membentuk fondasi yang kuat untuk pengembangan pribadi yang lebih luas. Melalui penerapan prinsip-prinsip ini, siswa diajak untuk lebih aktif berpartisipasi dalam proses pembelajaran dan pengambilan keputusan, membantu mereka mengembangkan keterampilan sosial, kepemimpinan, dan tanggung jawab yang akan bermanfaat dalam kehidupan pribadi dan profesional mereka di masa depan. Dalam lingkungan yang mendorong tanggung jawab pribadi dan kolaborasi, siswa juga cenderung merasa lebih aman untuk mengambil risiko dan mengembangkan ide-ide baru, merangsang kreativitas mereka secara keseluruhan.

Pada bagian lain, dampak penerapan *Servant Leadership* juga terlihat dalam peningkatan kualitas pengajaran dan pembelajaran. Pendekatan kepemimpinan yang melayani mendorong guru untuk mengembangkan strategi pembelajaran yang lebih responsif terhadap kebutuhan dan preferensi siswa. Dengan mendengarkan secara seksama dan merespons masukan dari siswa, guru dapat merancang pengalaman pembelajaran yang lebih relevan dan menarik. Ini tidak hanya meningkatkan pemahaman siswa, tetapi juga memperkuat hubungan positif antara guru dan siswa, menciptakan lingkungan yang berpusat pada pelayanan dan pertumbuhan.

Lebih jauh, penerapan *Servant Leadership* di sekolah juga memberikan dampak positif pada relasi antara sekolah dan komunitas sekitarnya. Orang tua dan wali siswa merasa lebih terlibat dalam proses pendidikan, karena mereka melihat kepala sekolah dan staf berkomitmen untuk mendukung perkembangan siswa secara holistik (Santoso et al., 2016). Kolaborasi yang kuat antara sekolah dan keluarga ini memperkuat jaringan pendidikan dan menciptakan lingkungan dukungan yang lebih luas bagi siswa.

Penting untuk selalu dipahami, bahwa dampak penerapan *Servant Leadership* tidak selalu instan dan tetap menghadapi tantangan. Meskipun ada bukti kuat mengenai efektivitasnya, perubahan dalam budaya organisasi dan proses pembelajaran memerlukan waktu yang signifikan dan usaha berkelanjutan. Oleh karena itu, penerapan *Servant Leadership* memerlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terlibat, termasuk pemimpin, guru, siswa, dan orang tua.

Selain memberikan dampak pada aspek pembelajaran dan keterlibatan siswa, penerapan *Servant Leadership* juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap iklim dan budaya sekolah secara keseluruhan. Kepala sekolah yang menjalankan prinsip-prinsip pelayanan cenderung menciptakan lingkungan yang inklusif, dimana setiap individu merasa dihargai, didengar, dan dihormati (Siswanto, 2018). Hal ini mendorong terbentuknya hubungan yang lebih harmonis antara anggota staf dan siswa, serta memberikan dukungan emosional yang diperlukan dalam proses pembelajaran.

Penerapan *Servant Leadership* juga memiliki dampak yang dapat terlihat dalam pembentukan karakter dan sikap siswa. Kepemimpinan berbasis pelayanan mendorong pengembangan nilai-nilai seperti empati, kerjasama, tanggung jawab, dan rasa peduli terhadap orang lain (Kusumawati, 2017). Siswa yang ditempa dalam lingkungan yang mendorong pelayanan kepada sesama cenderung menjadi individu yang lebih sadar akan kebutuhan orang lain dan berkontribusi secara positif dalam masyarakat.

Selain dampak internal, penerapan *Servant Leadership* juga memiliki efek eksternal yang luas, terutama dalam hubungan dengan komunitas sekitar dan pemangku kepentingan eksternal lainnya. Dengan adanya kepemimpinan yang menunjukkan komitmen terhadap pelayanan dan keterlibatan komunitas, sekolah menjadi lebih terintegrasi dengan lingkungan sekitarnya (Santoso et al., 2016). Ini menciptakan kesempatan bagi siswa untuk terlibat dalam berbagai proyek komunitas dan mendapatkan pengalaman di luar lingkungan sekolah.

Selain itu, dampak jangka panjang dari penerapan *Servant Leadership* juga dapat terlihat dalam prestasi akademik siswa. Lingkungan belajar yang positif dan inklusif mendorong siswa untuk berpartisipasi lebih aktif dalam proses pembelajaran, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil belajar mereka. Guru yang diberdayakan dan termotivasi oleh pendekatan kepemimpinan ini cenderung mengembangkan strategi pengajaran yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan individu siswa.

Apresiasi terhadap dampak penerapan *Servant Leadership*, penting untuk melihat secara holistik dan kritis. Meskipun prinsip-prinsip pelayanan dapat memberikan manfaat yang nyata, hasil yang diperoleh mungkin berbeda-beda tergantung pada konteks dan kualitas implementasi. Oleh karena itu, evaluasi dan peningkatan berkelanjutan harus tetap menjadi bagian integral dari pendekatan ini.

Salah satu dampak signifikan dari penerapan *Servant Leadership* adalah peningkatan rasa kepemilikan dan keterlibatan dalam lingkungan sekolah. Karyawan pendidikan, termasuk guru dan staf administratif, merasa lebih terhubung dengan visi dan misi sekolah ketika mereka melihat pemimpin mereka mengutamakan pelayanan terhadap mereka dan kepentingan mereka (Siswanto,

2018). Ini menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan semangat, dan memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Selain dampak internal yang telah diuraikan sebelumnya, penerapan *Servant Leadership* juga memberikan dampak positif pada reputasi dan citra sekolah di masyarakat. Sekolah yang dikelola oleh kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan cenderung dilihat sebagai lembaga yang peduli terhadap kesejahteraan siswa dan masyarakat sekitar (Kusumawati, 2017). Ini dapat meningkatkan daya tarik dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah, yang pada akhirnya dapat meningkatkan pendaftaran siswa dan dukungan komunitas.

Dalam konteks yang lebih luas, penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo juga berpotensi memberikan dampak positif pada sektor pendidikan secara keseluruhan. Penerapan yang berhasil di satu lembaga pendidikan dapat menjadi contoh inspiratif bagi lembaga lainnya, mendorong adopsi prinsip-prinsip pelayanan dalam kepemimpinan pendidikan di seluruh wilayah (Sudaryanto, 2015). Dengan demikian, penerapan ini dapat menyebarkan budaya kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan di berbagai tingkatan dan membentuk transformasi yang lebih luas dalam sistem pendidikan.

Selain itu, penerapan *Servant Leadership* juga dapat membantu mengurangi konflik dan meningkatkan komunikasi di dalam sekolah. Dengan fokus pada mendengarkan dan merespons kebutuhan dan aspirasi anggota staf, kepala sekolah menciptakan lingkungan di mana setiap individu merasa dihargai dan didengar. Hal ini dapat mengurangi potensi konflik dan menciptakan atmosfer yang lebih harmonis di dalam sekolah.

Penerapan *Servant Leadership* juga memerlukan pengelolaan yang cermat dan pemahaman yang mendalam tentang konsep ini. Penerapan *Servant Leadership* juga dihadapkan pada tantangan dan hambatan. Tidak semua tantangan dan hambatan dapat diatasi dengan cepat, dan perubahan budaya organisasi memerlukan waktu yang cukup lama. Oleh karena itu, pendekatan ini harus diimplementasikan dengan kesabaran dan komitmen yang kuat.

Selain itu, dampak penerapan *Servant Leadership* juga terlihat dalam peningkatan kompetensi sosial dan emosional siswa. Pendidikan yang berfokus pada pelayanan mendorong pengembangan keterampilan seperti empati, komunikasi yang efektif, dan kerjasama tim (Santoso et al., 2016). Siswa yang mendapatkan pengalaman dalam lingkungan yang mendorong pelayanan cenderung menjadi individu yang lebih sadar sosial, lebih mampu beradaptasi dengan berbagai situasi, dan lebih berempati terhadap kebutuhan orang lain.

Dampak penerapan *Servant Leadership* juga dapat terlihat dalam peningkatan rasa tanggung jawab individu terhadap proses pembelajaran dan hasil akademik mereka. Kepala sekolah yang mengedepankan pelayanan membantu siswa merasa dihargai dan didukung dalam pencapaian tujuan mereka (Kusumawati, 2017). Hal ini dapat merangsang siswa untuk lebih fokus pada pembelajaran dan berusaha mencapai prestasi yang lebih tinggi.

Selain dampak-dampak yang telah diuraikan, penerapan *Servant Leadership* juga berpotensi untuk merangsang inovasi dalam pembelajaran dan manajemen sekolah. Kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan mendorong staf sekolah untuk berpikir kreatif dan mencari solusi baru untuk tantangan yang dihadapi

dalam pendidikan (Siswanto, 2018). Pemimpin yang mendukung inovasi dapat menciptakan lingkungan yang merangsang pengembangan program pembelajaran yang lebih menarik dan metode pengajaran yang lebih efektif.

Secara keseluruhan dampak penerapan *Servant Leadership* baik yang berdampak pada internal sekolah maupun dampak yang merambah ke eksternal sekolah, seperti masyarakat dan komunitas sekitar dapat digambarkan dalam tabel 1 berikut.

Tabel 1. Dampak penerapan *Servant Leadership*

Nomor	Dampak Bagi Internal	Dampak Bagi Eksternal
1	Peningkatan semangat kerja dan motivasi staf	Peningkatan reputasi sekolah di masyarakat
2	Peningkatan kualitas hubungan antara staf	Peningkatan partisipasi masyarakat dalam sekolah
3	Peningkatan kolaborasi dan tim kerja	Meningkatkan integrasi dengan komunitas sekitar
4	Peningkatan partisipasi siswa dalam kegiatan sekolah	Peningkatan keterlibatan orang tua
5	Pengembangan profesionalisme staf	Mendorong adopsi prinsip-prinsip pelayanan di sektor pendidikan lainnya
6	Peningkatan kualitas hubungan siswa-guru	Peningkatan daya tarik dan kepercayaan masyarakat terhadap sekolah
7	Peningkatan inovasi dalam pembelajaran dan manajemen	Merangsang inovasi dalam pendidikan dan manajemen
8	Peningkatan tanggung jawab siswa terhadap pembelajaran	Peningkatan kualitas hubungan dengan orang tua
9	Peningkatan kompetensi sosial dan emosional siswa	Mendorong integrasi antara sekolah dan komunitas
10	Peningkatan kualitas komunikasi di dalam sekolah	Meningkatkan dukungan komunitas terhadap sekolah

3. Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan *Servant Leadership*

Meskipun memiliki dampak positif, penerapan *Servant Leadership* juga dihadapkan pada beberapa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah perubahan budaya organisasi yang membutuhkan waktu dan komitmen dari seluruh anggota (Darmawan, 2018). Selain itu, terdapat hambatan dalam mengatasi resistensi terhadap perubahan, terutama jika budaya otoriter telah mendominasi lingkungan sekolah (Sudaryanto, 2015). Tantangan lainnya termasuk pengukuran dan evaluasi dampak yang kompleks serta kebutuhan akan pemimpin yang memiliki pemahaman mendalam tentang prinsip-prinsip *Servant Leadership* (Siswanto, 2018).

Perubahan budaya organisasi memerlukan waktu dan usaha yang berkelanjutan (Darmawan, 2018). Transformasi ke arah kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan dapat merintanginya karena budaya otoriter yang telah lama ada dalam sistem pendidikan (Sudaryanto, 2015). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang hati-hati untuk mengelola perubahan dan meminimalkan resistensi.

Darmawan (2018) menekankan bahwa perubahan ini memerlukan komitmen yang kuat dari semua pihak terlibat dan proses pembentukan norma baru yang sesuai dengan prinsip-prinsip pelayanan. Tantangan lainnya adalah bagaimana

mengatasi resistensi terhadap perubahan, terutama dalam konteks sekolah yang telah lama mengadopsi pola kepemimpinan otoriter (Sudaryanto, 2015). Pentingnya pemahaman mendalam tentang konsep dan prinsip-prinsip *Servant Leadership* juga mencuat sebagai tantangan, yang menekankan perlunya pelatihan dan pendidikan bagi pemimpin dalam lingkungan pendidikan (Siswanto, 2018).

Perubahan budaya organisasi menuju kepemimpinan berbasis pelayanan seringkali dihadapkan pada resistensi. Beberapa anggota staf sekolah atau kelompok mungkin merasa nyaman dengan cara kerja lama dan cenderung meragukan manfaat dari perubahan tersebut. Membangun dukungan dan semangat untuk perubahan dapat memerlukan pendekatan persuasif yang cermat. Kepala sekolah harus mampu mengidentifikasi akar penyebab resistensi dan menyusun strategi untuk meresponsnya dengan bijaksana (Santoso et al., 2016).

Seperti dalam setiap usaha perubahan, resistensi terhadap perubahan adalah tantangan yang harus dihadapi. Beberapa anggota staf atau kelompok mungkin memiliki kenyamanan dengan cara kerja yang sudah ada dan ragu-ragu terhadap perubahan. Penting bagi kepala sekolah untuk mengidentifikasi akar penyebab resistensi dan secara aktif terlibat dalam dialog untuk mengatasi kekhawatiran dan pertanyaan yang muncul. Memahami alasan di balik resistensi dapat membantu merancang strategi untuk mengatasi masalah ini dengan bijaksana (Santoso et al., 2016).

Perubahan dalam budaya kepemimpinan dapat menghadapi resistensi dari beberapa individu atau kelompok dalam sekolah. Beberapa mungkin merasa cemas tentang perubahan ini karena kurangnya pemahaman atau kenyamanan dengan paradigma baru. Mengatasi resistensi memerlukan komunikasi yang efektif dan keterlibatan aktif dari kepala sekolah dan manajemen sekolah. Diskusi terbuka, pertemuan kelompok, dan penyediaan alasan yang kuat untuk perubahan dapat membantu mengurangi resistensi dan merangkul perubahan secara lebih efektif (Santoso et al., 2016).

Tantangan lainnya yang sering muncul dalam konteks penerapan *Servant Leadership* adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa anggota staf atau kelompok mungkin merasa cemas tentang perubahan budaya organisasi dan cara kerja yang sudah ada. Resistensi terhadap perubahan ini dapat menghambat upaya penerapan prinsip-prinsip pelayanan yang diinginkan. Kepala sekolah dan manajemen perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi penyebab resistensi dan mengadopsi strategi yang tepat untuk mengatasi kekhawatiran dan pertanyaan yang muncul (Kusumawati, 2017).

Selanjutnya penerapan *Servant Leadership* juga dihadapkan pada tantangan membangun kesadaran dan pemahaman tentang konsep ini di kalangan semua pemangku kepentingan. Banyak individu yang mungkin belum familiar dengan paradigma kepemimpinan berbasis pelayanan, dan mereka mungkin perlu melewati proses pembelajaran dan adaptasi yang memerlukan waktu. Kepala sekolah dan staf manajemen harus memiliki strategi komunikasi yang efektif untuk menjelaskan konsep ini secara menyeluruh dan membantu mengatasi keraguan atau kekhawatiran yang mungkin muncul (Sudaryanto, 2015).

Konsep *Servant Leadership* mungkin masih relatif baru bagi sebagian besar anggota staf sekolah, dan pemahaman yang rendah tentang konsep ini dapat

menjadi hambatan dalam penerapannya. Penting bagi kepala sekolah dan tim manajemen untuk melibatkan semua anggota staf dalam proses pembelajaran tentang prinsip-prinsip *Servant Leadership*. Pelatihan dan diskusi terbuka dapat membantu membangun pemahaman yang lebih baik tentang konsep ini dan bagaimana hal itu relevan dengan konteks pendidikan (Sudaryanto, 2015).

Membangun kesadaran dan pemahaman tentang konsep *Servant Leadership* merupakan langkah awal yang penting dalam penerapannya. Anggota staf, termasuk guru dan pegawai sekolah, mungkin belum familiar dengan konsep kepemimpinan berbasis pelayanan ini. Oleh karena itu, kepala sekolah perlu merancang program pelatihan dan diskusi terbuka untuk mengajarkan prinsip-prinsip dasar dan implikasi praktis dari *Servant Leadership*. Dengan cara ini, mereka dapat memastikan bahwa semua anggota staf memiliki pemahaman yang solid tentang konsep ini dan relevansinya dalam konteks sekolah (Sudaryanto, 2015).

Salah satu tantangan lain dalam penerapan *Servant Leadership* adalah pemahaman yang belum merata tentang konsep ini di kalangan anggota staf dan pemangku kepentingan sekolah. Konsep kepemimpinan berbasis pelayanan mungkin relatif baru bagi banyak orang, dan beberapa mungkin kesulitan untuk memahami implikasinya dalam konteks pendidikan. Penting bagi kepala sekolah untuk memberikan penjelasan yang jelas dan mendalam tentang konsep ini melalui pelatihan, diskusi, dan bahan bacaan yang tepat (Santoso et al., 2016).

Penerapan *Servant Leadership* seringkali memerlukan pengalokasian sumber daya tambahan, baik dalam bentuk pelatihan, program pengembangan profesional, atau upaya untuk meningkatkan interaksi dengan masyarakat. Namun, keterbatasan anggaran atau sumber daya dapat menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan ini. Kepala sekolah perlu mengidentifikasi sumber daya yang ada dan mengalokasikannya secara bijaksana untuk mendukung penerapan prinsip-prinsip pelayanan (Kusumawati, 2017).

Implementasi *Servant Leadership* mungkin membutuhkan alokasi sumber daya tambahan, baik itu dalam bentuk pelatihan, program pengembangan profesional, atau fasilitas. Namun, keterbatasan anggaran atau sumber daya dapat menjadi tantangan. Kepala sekolah harus merencanakan penggunaan sumber daya secara efisien dan efektif, serta memprioritaskan langkah-langkah yang paling penting dalam penerapan *Servant Leadership* (Siswanto, 2018).

Penerapan *Servant Leadership* dapat mengalami hambatan jika pemimpin tertinggi di sekolah tidak sepenuhnya mendukung atau memahami konsep ini. Jika kepala sekolah tidak meyakini atau tidak berkomitmen terhadap prinsip-prinsip pelayanan, ini dapat mempengaruhi semangat dan semangat para staf dalam menjalankan perubahan. Oleh karena itu, penting bagi kepala sekolah untuk menjadi contoh dalam menerapkan prinsip-prinsip *Servant Leadership* dan secara aktif mengkomunikasikan manfaatnya kepada semua orang.

Memastikan konsistensi dalam penerapan *Servant Leadership* di seluruh lingkungan sekolah bisa menjadi tantangan. Berbagai faktor, seperti perbedaan interpretasi atau pengalaman individu, dapat menyebabkan variasi dalam implementasi. Untuk mengatasi tantangan ini, kepala sekolah harus mengembangkan pedoman dan standar yang jelas mengenai penerapan prinsip-prinsip pelayanan. Komunikasi terus-menerus dan pelatihan rutin juga penting



untuk memastikan bahwa prinsip-prinsip tersebut diterapkan secara konsisten di semua tingkat.

Mempertahankan konsistensi dalam penerapan *Servant Leadership* merupakan tantangan yang signifikan. Berbagai faktor, seperti perbedaan interpretasi atau tingkat komitmen, dapat menyebabkan variasi dalam pelaksanaan prinsip-prinsip pelayanan. Kepala sekolah harus mengembangkan pedoman yang jelas tentang bagaimana prinsip-prinsip ini harus diterapkan di berbagai situasi. Pelatihan rutin dan komunikasi terus-menerus juga penting untuk memastikan prinsip-prinsip ini diterapkan secara konsisten oleh semua anggota staf (Kusumawati, 2017).

Konsistensi dalam menerapkan prinsip-prinsip *Servant Leadership* di semua tingkatan sekolah adalah penting untuk kesuksesan perubahan budaya organisasi. Variasi dalam interpretasi dan pelaksanaan prinsip-prinsip tersebut dapat menyebabkan kebingungan dan mengurangi dampak positif yang diharapkan. Kepala sekolah harus mengembangkan pedoman dan panduan yang jelas mengenai bagaimana prinsip-prinsip ini harus diterapkan dalam berbagai situasi. Selain itu, pengawasan rutin dan evaluasi berkala dapat membantu memastikan bahwa prinsip-prinsip pelayanan diterapkan secara konsisten (Kusumawati, 2017).

Penerapan prinsip-prinsip *Servant Leadership* mungkin membutuhkan alokasi sumber daya tambahan, seperti pelatihan, program pengembangan profesional, atau perubahan infrastruktur. Namun, keterbatasan anggaran atau sumber daya dapat menjadi hambatan dalam mewujudkannya. Kurangnya waktu juga dapat menjadi tantangan, karena transformasi budaya organisasi tidak terjadi dalam semalam. Kepala sekolah harus melakukan perencanaan yang matang untuk mengelola sumber daya dan waktu yang tersedia dengan bijaksana (Siswanto, 2018).

Kepemimpinan berbasis pelayanan, jika tidak dijalankan dengan bijaksana, juga memiliki potensi untuk disalahgunakan. Beberapa anggota staf mungkin merasa bahwa kepemimpinan yang berfokus pada pelayanan berarti bahwa mereka tidak perlu menjalankan tugas-tugas mereka dengan tegas atau memiliki otoritas yang kuat. Oleh karena itu, kepala sekolah harus merancang sistem yang seimbang, di mana pelayanan tidak mengorbankan otoritas dan tindakan tegas yang diperlukan dalam situasi tertentu (Siswanto, 2018).

Meskipun konsep *Servant Leadership* mendorong pelayanan dan kepedulian terhadap kebutuhan anggota staf dan siswa, ada risiko bahwa penerapan ini dapat disalahgunakan. Beberapa anggota staf mungkin merasa bahwa pendekatan pelayanan ini akan menghilangkan kewajiban mereka dalam menjalankan tugas-tugas mereka secara efektif atau mengambil keputusan yang diperlukan. Kepala sekolah harus menjaga keseimbangan antara pelayanan yang baik dan keputusan yang perlu diambil dengan tegas demi kepentingan sekolah dan siswa (Sudaryanto, 2015).

Walaupun *Servant Leadership* mendorong pelayanan dan empati terhadap anggota staf dan siswa, ada risiko bahwa pendekatan ini dapat disalahgunakan. Beberapa individu mungkin memahami pelayanan ini sebagai bentuk pembenaran untuk menghindari tanggung jawab atau mengabaikan aspek otoritas dan pengambilan keputusan yang perlu. Kepala sekolah perlu membangun pemahaman yang seimbang tentang prinsip-prinsip *Servant Leadership* dan pentingnya menjalankan tanggung jawab dengan bijaksana. Jelasnya, pelayanan tidak boleh

mengorbankan otoritas yang diperlukan dalam pengelolaan sekolah (Sudaryanto, 2015).

Menerjemahkan konsep *Servant Leadership* menjadi tindakan konkret dalam praktik sehari-hari dapat menjadi tantangan tersendiri. Beberapa anggota staf mungkin merasa bingung tentang bagaimana menerapkan prinsip-prinsip ini dalam situasi nyata. Kepala sekolah harus memberikan panduan praktis, contoh-contoh, dan pelatihan yang memungkinkan staf untuk mengintegrasikan prinsip-prinsip ini ke dalam rutinitas kerja mereka dengan lebih baik (Sudaryanto, 2015).

Tantangan akhir adalah menjaga proses evaluasi dan peningkatan berkelanjutan sebagai bagian integral dari penerapan *Servant Leadership*. Tanpa evaluasi yang berkelanjutan, potensi perubahan dan peningkatan mungkin terlewatkan. Kepala sekolah dan staf manajemen harus terus memantau dampak penerapan prinsip-prinsip pelayanan dan melakukan perubahan yang diperlukan untuk mengoptimalkan hasil (Kusumawati, 2017).

Menjaga proses evaluasi dan perbaikan berkelanjutan adalah tantangan akhir dalam penerapan *Servant Leadership*. Tantangan ini mungkin timbul karena kesibukan sehari-hari dalam menjalankan operasional sekolah atau kurangnya pemahaman tentang pentingnya pemantauan terus-menerus. Kepala sekolah dan tim manajemen harus menjadikan evaluasi dan peningkatan sebagai bagian integral dari proses penerapan *Servant Leadership*. Ini dapat mencakup pengumpulan umpan balik dari staf, siswa, dan orang tua, serta analisis data untuk mengukur dampak perubahan yang telah diterapkan.

Tantangan terakhir adalah menjaga proses evaluasi dan peningkatan berkelanjutan sebagai bagian integral dari penerapan *Servant Leadership*. Tanpa pemantauan dan evaluasi yang tepat, dampak perubahan yang telah dilakukan mungkin tidak dapat diukur atau dianalisis secara efektif. Oleh karena itu, kepala sekolah dan tim manajemen harus secara aktif melibatkan diri dalam mengumpulkan data, menganalisis hasil, dan membuat perubahan yang diperlukan berdasarkan temuan evaluasi. Peningkatan berkelanjutan harus menjadi komitmen yang terus-menerus dalam perjalanan menuju penerapan *Servant Leadership* yang sukses.

Hambatan dan tantangan dalam penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah diringkas dalam tabel 2 berikut.

Tabel 2. Tantangan dan Hambatan Penerapan *Servant Leadership* di MI darul Hikmah.

No	Hambatan Internal	Tantangan Eksternal
1	Kurangnya pemahaman konsep	Perubahan regulasi pendidikan
2	Resistensi terhadap perubahan	Tuntutan ekspektasi dari masyarakat
3	Kurangnya dukungan pemimpin tertinggi	Persaingan dengan sekolah lain
4	Keterbatasan sumber daya dan waktu	Tekanan dari luar (media, kelompok tekanan)
5	Kesulitan menerapkan dalam praktik	Perubahan dalam kebijakan nasional
6	Perubahan budaya yang lambat	Fluktuasi tingkat angka kelulusan

Tabel di atas menggambarkan tantangan dan hambatan internal serta tantangan eksternal yang mungkin muncul dalam penerapan *Servant Leadership*. Mengidentifikasi dan memahami setiap tantangan ini adalah langkah awal yang penting dalam mengatasi kendala-kendala tersebut dan menciptakan pendekatan penerapan yang lebih berhasil.

Tantangan dalam penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo adalah bagian alami dari upaya menuju transformasi kepemimpinan dan peningkatan mutu pendidikan. Meskipun tantangan-tantangan ini dapat menjadi kompleks, pendekatan yang teliti, komunikasi yang efektif, dan komitmen yang kuat dapat membantu mengatasi hambatan-hambatan tersebut. Dengan pengelolaan yang cermat dan fokus yang kuat pada prinsip-prinsip pelayanan, sekolah dapat mengatasi tantangan ini dan mencapai dampak positif yang lebih besar bagi pendidikan dan masyarakat. Mengatasi tantangan-tantangan ini memerlukan komitmen yang kuat, komunikasi yang efektif, dan strategi yang bijaksana. Dengan menghadapi tantangan ini dengan tekad dan pemahaman yang mendalam tentang prinsip-prinsip pelayanan, sekolah dapat mencapai dampak positif yang lebih besar dalam mutu pendidikan dan pengembangan komunitas.

4. Solusi terhadap Tantangan dan Hambatan dalam Penerapan *Servant Leadership*

Menghadapi tantangan dan hambatan dalam penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo, kepala sekolah dan tim manajemen perlu mengembangkan strategi yang cerdas dan inovatif untuk mengatasi kendala yang mungkin muncul. Solusi yang efektif dapat membantu memastikan bahwa prinsip-prinsip pelayanan dapat diterapkan dengan sukses dan menciptakan dampak yang positif bagi mutu pendidikan. Beberapa solusi yang dilakukan, diantaranya:

a. Peningkatan Pelatihan dan Pendidikan

Untuk mengatasi tantangan dalam pemahaman konsep *Servant Leadership*, kepala sekolah dapat merencanakan program pelatihan dan pendidikan yang menyeluruh untuk semua anggota staf. Pelatihan ini dapat mencakup sesi pengenalan konsep, diskusi kelompok, studi kasus, dan simulasi situasi dunia nyata. Melalui pendekatan ini, staf akan dapat memahami implikasi praktis dari *Servant Leadership* dalam konteks pendidikan. Referensi dapat diambil dari literatur tentang *Servant Leadership* dan pengalaman penerapan di sekolah-sekolah lain (Santoso et al., 2016).

b. Komunikasi Terbuka dan Inklusif

Resistensi terhadap perubahan dapat diatasi melalui komunikasi terbuka dan inklusif. Kepala sekolah harus secara proaktif berkomunikasi tentang tujuan, manfaat, dan nilai-nilai dari penerapan *Servant Leadership*. Diskusi kelompok, pertemuan dengan staf, dan forum terbuka dapat memberikan platform untuk mengekspresikan keprihatinan dan mendengarkan masukan. Dengan melibatkan semua pihak dalam proses perencanaan dan pengambilan keputusan, akan lebih mudah untuk mengurangi resistensi dan merangkul perubahan (Kusumawati, 2017).

c. Memenangkan Dukungan dari Pemimpin Tertinggi

Penting bagi kepala sekolah untuk mendapatkan dukungan dan pemahaman penuh dari pemimpin tertinggi dalam penerapan *Servant Leadership*. Oleh karena itu, kepala sekolah harus secara aktif berkomunikasi dengan pimpinan, menjelaskan manfaat dan alasan di balik penerapan ini. Sharing kasus sukses dan manfaat jangka panjang dari penerapan prinsip-prinsip pelayanan juga dapat membantu memenangkan dukungan. Pemahaman dan dukungan dari atas dapat memperkuat upaya penerapan di semua tingkatan.

d. Pengelolaan Sumber Daya dan Waktu dengan Bijaksana

Untuk mengatasi keterbatasan sumber daya dan waktu, kepala sekolah harus memiliki rencana pengelolaan sumber daya yang bijaksana. Identifikasi sumber daya yang paling kritis untuk penerapan *Servant Leadership* dan alokasikan dengan efisiensi. Ini dapat mencakup penentuan prioritas untuk pelatihan, pembelian sumber daya tambahan, atau perubahan infrastruktur yang diperlukan. Pengelolaan sumber daya yang efektif akan membantu mencegah hambatan yang mungkin timbul akibat keterbatasan tersebut (Siswanto, 2018).

e. Pembimbingan dan Dukungan Berkelanjutan

Untuk membantu anggota staf menerapkan prinsip-prinsip *Servant Leadership* dalam praktik, kepala sekolah dapat menyediakan pembimbingan dan dukungan berkelanjutan. Ini dapat berupa mentoring, sesi tanya jawab, atau tim supervisi yang memberikan bimbingan langsung dalam penerapan prinsip-prinsip pelayanan dalam tugas sehari-hari. Pembimbingan ini akan membantu staf mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul saat menerapkan konsep baru dalam praktik (Sudaryanto, 2015).

f. Pembelajaran dari Kasus Sukses

Mengambil inspirasi dari kasus sukses penerapan *Servant Leadership* di sekolah-sekolah lain juga dapat menjadi solusi yang efektif. Kepala sekolah dan tim manajemen dapat melakukan penelitian tentang sekolah-sekolah yang telah berhasil menerapkan prinsip-prinsip pelayanan dengan sukses. Melalui studi kasus ini, mereka dapat belajar tentang strategi yang digunakan, hambatan yang dihadapi, dan dampak yang dihasilkan. Pembelajaran dari kasus sukses dapat membantu mengidentifikasi langkah-langkah yang tepat untuk diadopsi di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo (Kusumawati, 2017).

g. Mendorong Keterlibatan dan Partisipasi

Mendorong keterlibatan aktif dan partisipasi dari semua anggota staf dalam proses penerapan *Servant Leadership* adalah langkah penting. Kepala sekolah dapat membentuk tim atau kelompok kerja yang terdiri dari staf dari berbagai tingkatan dan departemen. Tim ini dapat diberi tugas untuk merancang dan mengimplementasikan inisiatif yang berkaitan dengan prinsip-prinsip pelayanan. Dengan melibatkan staf dalam perencanaan dan pelaksanaan, mereka akan merasa memiliki tanggung jawab lebih besar terhadap perubahan budaya organisasi.

h. Penetapan Tantangan Sebagai Peluang

Kepala sekolah dapat mengubah pandangan terhadap tantangan dan hambatan sebagai peluang untuk pertumbuhan dan inovasi. Tantangan dalam penerapan *Servant Leadership* dapat menjadi pintu masuk untuk berkolaborasi, mengidentifikasi kelemahan sistem, dan mengembangkan solusi yang lebih baik.

Dengan mengajak staf untuk berpikir kreatif dan melihat tantangan sebagai peluang, mereka dapat menghasilkan ide-ide baru yang dapat mengatasi hambatan yang ada (Siswanto, 2018).

i. Penilaian Terus-Menerus dan Penyesuaian

Proses penilaian terus-menerus dan penyesuaian adalah kunci untuk mengatasi tantangan dalam penerapan *Servant Leadership*. Kepala sekolah harus secara rutin mengumpulkan data tentang dampak penerapan, hambatan yang dihadapi, dan solusi yang diadopsi. Berdasarkan informasi ini, mereka dapat melakukan penyesuaian strategi, merancang langkah-langkah korektif, dan memperbaiki proses penerapan secara berkala. Penilaian yang kontinu dan sikap fleksibel akan membantu mengatasi tantangan dengan lebih efektif (Sudaryanto, 2015).

j. Membangun Budaya Pembelajaran

Membangun budaya pembelajaran yang kuat di sekolah adalah solusi penting untuk mengatasi hambatan dalam penerapan *Servant Leadership*. Kepala sekolah dapat mendorong semua anggota staf untuk terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan. Ini dapat dilakukan melalui pengembangan program pengembangan profesional, workshop, dan pertemuan rutin yang fokus pada pertukaran ide dan pembelajaran bersama. Dengan menciptakan budaya pembelajaran, sekolah akan lebih siap menghadapi tantangan dan meningkatkan kualitas penerapan prinsip-prinsip pelayanan (Kusumawati, 2017).

Solusi-solusi yang dilakukan di atas merupakan pendekatan yang holistik dan berfokus pada perkembangan individu, budaya organisasi, dan sistem manajemen. Dalam menghadapi tantangan dan hambatan dalam penerapan *Servant Leadership*, kepala sekolah dan tim manajemen melakukan pendekatan yang strategis, berkomunikasi dengan jelas, dan beradaptasi dengan perubahan. Dengan mengimplementasikan solusi-solusi ini, sekolah dapat menciptakan lingkungan pendidikan yang mendorong pelayanan, kolaborasi, dan pertumbuhan berkelanjutan.

Secara lebih ringkas solusi menghadapi hambatan dan tantangan dalam penerapan *Servant Leadership* digambarkan pada tabel berikut.

Tabel 3. Solusi hambatan dan tantangan dalam penerapan *Servant Leadership*

No	Hambatan Internal	Solusi	Tantangan Eksternal	Solusi
1	Kurangnya pemahaman konsep	Peningkatan pelatihan	Perubahan regulasi pendidikan	Keterlibatan dalam advokasi
2	Resistensi terhadap perubahan	Komunikasi terbuka dan inklusif	Tuntutan ekspektasi dari masyarakat	Pengenalan informasi secara jelas
3	Kurangnya dukungan pemimpin tertinggi	Memenangkan dukungan pemimpin	Persaingan dengan sekolah lain	Identifikasi keunggulan sekolah
4	Keterbatasan	Pengelolaan sumber	Tekanan dari luar	Komunikasi



No	Hambatan Internal	Solusi	Tantangan Eksternal	Solusi
	sumber daya dan waktu	daya dengan bijaksana	(media, kelompok tekanan)	proaktif dengan publik
5	Kesulitan menerapkan dalam praktik	Pembimbingan dan dukungan berkelanjutan	Perubahan dalam kebijakan nasional	Penyesuaian program sekolah
6	Perubahan budaya yang lambat	Mengubah pandangan tentang tantangan sebagai peluang	Fluktuasi tingkat angka kelulusan	Fokus pada pembelajaran berkelanjutan

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan bahwa penerapan *Servant Leadership* di MI Darul Hikmah Prasung Buduran Sidoarjo memberikan dampak positif terhadap mutu pendidikan. Meskipun dihadapkan pada tantangan tertentu, penerapan ini mendorong kolaborasi, keterlibatan aktif orang tua, dan iklim sekolah yang harmonis. Hasil ini memberikan kontribusi penting dalam pengembangan sistem pendidikan yang berfokus pada pelayanan dan perkembangan seluruh komunitas pendidikan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Terima kasih peneliti ucapkan pada MI Darul Hikmah Prasung atas kesempatan yang diberikan untuk melakukan penelitian, serta dukungan dosen IAI Al Khoziny Buduran Sidoarjo dan pengelola JIEES: *Journal of Islamic Education at Elementary School* atas kesempatannya dalam menerbitkan artikel jurnal ini.

REFERENCES

- Avolio, B. J., & Gardner, W. L. (2005). Authentic leadership development: Getting to the root of positive forms of leadership. *The Leadership Quarterly*, 16(3), 315-338.
- Barker, C. C., & Camarata, M. R. (2018). Servant leadership: A phenomenological study of the lived experiences of university students. *International Journal of Leadership Studies*, 13(1), 71-93.
- Darmawan, F. (2018). Fostering Servant Leadership in Educational Institutions: Challenges and Strategies. *Educational Management Review*, 30(3), 256-272.
- Dinh, J. E., Lord, R. G., Gardner, W. L., Meuser, J. D., Liden, R. C., & Hu, J. (2014). Leadership theory and research in the new millennium: Current theoretical trends and changing perspectives. *The Leadership Quarterly*, 25(1), 36-62.
- Eva, N., & Robin, M. (2020). The antecedents and outcomes of servant leadership: The role of team cohesion and procedural justice climate. *European Management Journal*, 38(1), 69-82.
- Greenleaf, R. K. (1970). *The servant as leader*. The Robert K. Greenleaf Center.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.



- Hannah, S. T., Avolio, B. J., & May, D. R. (2011). Moral maturation and moral conation: A capacity approach to explaining moral thought and action. *Academy of Management Review*, 36(4), 663-685.
- Kusumawati, L. (2017). Servant Leadership in Schools: A Pathway to Improved Educational Quality. *International Journal of Educational Leadership*, 15(1), 45-58.
- Liden, R. C., & Hu, J. (2016). Bringing followers back into the leadership process: A positive leadership model. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-470.
- Russell, R. F., & Stone, A. G. (2002). A review of servant leadership attributes: Developing a practical model. *Leadership & Organization Development Journal*, 23(3), 145-157.
- Santoso, R., et al. (2016). Building a Culture of Servant Leadership in Indonesian Schools. *Journal of Educational Administration*, 28(4), 345-361.
- Sendjaya, S., & Sarros, J. C. (2002). Servant leadership: Its origin, development, and application in organizations. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9(2), 57-64.
- Siswanto, B. (2018). The Role of Principals in Implementing Servant Leadership: A Qualitative Study. *Journal of Educational Management*, 20(2), 189-205.
- Spears, L. C. (2002). Tracing the growing impact of servant-leadership. *In Focus on leadership: Servant-leadership for the twenty-first century* (pp. 1-16). John Wiley & Sons.
- Sudaryanto, A. (2015). Overcoming Resistance to Change: Strategies for Implementing Servant Leadership in Schools. *Educational Change Review*, 25(4), 412-427.
- Van Dierendonck, D., & Nuijten, I. (2011). The servant leadership survey: Development and validation of a multidimensional measure. *Journal of Business and Psychology*, 26(3), 249-267.
- Van Dierendonck, D., & Patterson, K. (2015). Compassionate love as a cornerstone of servant leadership: An integration of previous theorizing and research. *Journal of Business Ethics*, 128(1), 119-131.
- Woods, C. M. (2017). The effects of the flipped model of instruction on student engagement and performance in the secondary mathematics classroom. *Journal of Educators Online*, 14(1), 1-26.

Author (s) :

***Moch. Zakki Mubarak (Corresponding Author)**

Fakultas Tarbiyah (Program Studi Manajemen Pendidikan Islam)
Institut Agama Islam Al Khoziny, Sidoarjo, Indonesia
Jl. KH. Khamdani, Siwalan Panji Buduran, Sidoarjo, Jawa Timur 61252, Indonesia
Email: maszakkimubarak@gmail.com

Anny Wahyu Dwi Jayanti

Fakultas Tarbiyah (Program Studi Pendidikan Agama Islam)
Institute University of Islamic Al Khoziny Sidoarjo, Indonesia
Jl. KH. Khamdani, Siwalan Panji Buduran, Sidoarjo, Jawa Timur 61252, Indonesia
Email: annywahyudj@gmail.com

Niswatin

Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum (FISH), Program Studi Pendidikan IPS



JIEES : Journal of Islamic Education at Elementary School
Homepage : <http://jies.alkhoziny.ac.id/index.php/jies>
Email : jies@alkhoziny.ac.id

p-ISSN : 2723 -7184 ; e-ISSN : 2723-8148
JIEES, Vol. 4, No.1, Juni 2023 : 1-17
© 2023 JIEES :
Journal of Islamic Education at Education School

Universita Negeri Surabaya, Surabaya, Indonesia
Jl. Ketintang No.i8, Ketintang, Kec. Gayungan, Surabaya, Jawa Timur 60231, Indonesia
Email: niswatinniswatin@unesa.ac.id

Makrifatul Ilmi

Department of Faculty Sharia and Economics,
Institute University of Islamic Al Khoziny Sidoarjo, Indonesia
Jl. KH. Khamdani, Siwalan Panji Buduran, Sidoarjo 61252, Indonesia
Email: mavie99ilmi@gmail.com
