



**Efektivitas *Servant Leadership* Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14
(Studi Kasus Di Pesantren Darunnajah 14 Sindangheula-Pabuaran)**

Hani Sobihah¹

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
email: 232625106.hani@uinbanten.ac.id

E. Syarifudin²

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
email : encep.Syarifudin@uinbanten.ac.id

Abdul Muin³

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
email : abdul.muin@uinbanten.ac.id

Anis Zohriah⁴

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
email : anis.zohriah@uinbanten.ac.id

Hanafi⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten
email : hanafi@uinbanten.ac.id

*Korespondensi: email: 232625106.hani@uinbanten.ac.id

Abstrak

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan memiliki peran sentral dalam mengarahkan bawahan serta menyesuaikan diri terhadap perubahan untuk memenuhi kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Gaya servant leadership di SMK berpengaruh terhadap kualitas lembaga, budaya organisasi, serta pencapaian visi dan misi sekolah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14. Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-nilai servant leadership yang diterapkan meliputi listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight, stewardship, commitment to the growth of people, dan building community. Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan mencakup kesejahteraan material (finansial) dan immaterial (nonfinansial). Penerapan servant leadership berdampak pada meningkatnya loyalitas, motivasi kerja, kepercayaan, kerja sama tim, serta keharmonisan di lingkungan sekolah. Faktor pendukung meliputi sarana prasarana, budaya pesantren yang kuat, komunikasi terbuka, komitmen pengembangan profesional, dan keteladanan kepala sekolah. Faktor penghambat antara lain perbedaan karakter pendidik, keterbatasan waktu pembinaan personal, kesenjangan pemahaman visi sekolah, serta beban kerja kepala sekolah yang tinggi. Upaya mengatasi hambatan dilakukan melalui empati dan kecerdasan emosional pemimpin, kepemimpinan visioner, keteladanan (uswatun hasanah), serta motivasi untuk membangun keharmonisan di sekolah.

Kata kunci: *Servant Leadership, Kesejahteraan, Efektivitas.*

Histori Artikel

Dikumpulkan: 1 Februari 2026

Direvisi: 10 Februari 2026

Diterima: 15 Februari 2026

Tersedia Online: 3 Maret 2026

Pendahuluan/ مقدمة

Kepemimpinan atau *leadership* merupakan seni dan keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan termasuk di lembaga pendidikan.

Dunia pendidikan terus mengalami perubahan baik dari segi teori, metode, pendekatan maupun pengelolaan. Dorongan perubahan datang secara internal seperti peningkatan kualitas guru, mutu lulusan, fasilitas, dan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, maupun secara eksternal seperti perubahan sosial, persaingan, perkembangan teknologi, dan lain-lain.(Asmadi et al. 2022) Perubahan yang terjadi menuntut respon cepat institusi pendidikan. Salah satu faktor yang menentukan dalam merespon perubahan yang terjadi adalah kepemimpinan kepala sekolah.

Peran sentral kepemimpinan dan proses penyesuaian terhadap perubahan yang ada merupakan tantangan terbesar. Seorang pemimpin diharapkan dapat memperlihatkan sebuah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada segala situasi. Kepemimpinan kepala sekolah diharapkan mampu menjawab setiap tantangan sehingga organisasi sekolah terus menjaga eksistensinya di tengah tuntutan perubahan.(Fauzi, Muhajiroh, dan Miftahudin 2022) Karena kepemimpinan merupakan elemen sentral dalam pengelolaan lembaga pendidikan, karena kualitas kepemimpinan sangat menentukan arah, budaya organisasi, serta keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai manajer administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual yang memandu seluruh warga sekolah menuju peningkatan mutu pendidikan. Terutama dalam kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan memegang peranan yang sangat vital bagi pemimpin dalam menunjang keberhasilan proses pembelajaran dan pencapaian tujuan pendidikan. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan mengatasi setiap tantangan yang ada, kepala sekolah mesti menerapkan model kepemimpinan pelayan dalam pengelolaan sekolah. Menurut Valery kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) adalah sebuah pendekatan terhadap kepemimpinan, dengan altruistik dan etika yang kuat yang meminta dan menuntut para pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan pengikutnya dan berempati kepada mereka, mereka harus mengurus anak buah atau pengikutnya dengan memastikan bahwa mereka menjadi lebih sehat, lebih bijaksana, lebih merdeka dan lebih mandiri, sehingga para pengikutnya juga bisa menjadi pemimpin yang melayani.(Febryanto R Bora et al. 2024)

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pelayan fokus pada pengembangan bawahan, berempati pada mereka, memastikan kesehatan, dan bertumbuh secara karakter. Perilaku pemimpin demikian perlu diterapkan pada kepemimpinan kepala sekolah. Kepala sekolah mesti mengembangkan sikap memberdayakan guru, perhatian dan menumbuhkan karakter dan profesionalitas pada pekerjaan. Kepemimpinan pelayan memiliki keunggulan tersendiri apabila mampu diterapkan pada kepemimpinan organisasi sekolah. Keunggulan kepemimpinan pelayan adalah mampu mempengaruhi orang lain agar memiliki motivasi mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Kepemimpinan pelayan juga mengutamakan kepentingan bawahan agar lebih sejahtera. Para bawahan atau pengikut dituntut untuk memiliki komitmen bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.(Agung dan Danim 2021)

Oleh karena itu, model kepemimpinan yang diterapkan harus mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, adil, dan mendukung pertumbuhan setiap individu dalam lembaga.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang relevan dan selaras dengan nilai-nilai pendidikan terutama di pondok pesantren adalah *servant leadership*. Model kepemimpinan ini didefinisikan sebagai kepemimpinan yang mengutamakan pelayanan terhadap anggota organisasi, membina hubungan yang didasarkan pada empati, mendengarkan aspirasi

bawahannya, serta mendorong pengembangan potensi setiap individu. (Zarkani dan Lubis 2022) Pemimpin yang menerapkan *servant leadership* bukan hanya memegang kendali dari atas, tetapi hadir sebagai pelayan yang bekerja untuk dan bersama anggota tim atau bawahannya. Dalam lingkungan pendidikan, pendekatan ini dinilai efektif dalam membangun hubungan yang kuat antara pemimpin dalam hal ini kepala sekolah dengan guru serta tenaga kependidikan, agar meningkatkan semangat kerja, dan menciptakan budaya kolaboratif serta mampu mewujudkan sesuai dengan visi, misi yang telah dirancang.

Penerapan *servant leadership* berkontribusi langsung terhadap peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan. Kesejahteraan dalam konteks pelayanan ini tidak hanya mencakup aspek ekonomi, tetapi juga meliputi kondisi psikologis, lingkungan kerja yang mendukung, kepuasan dalam melaksanakan tugas, serta adanya penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang diberikan. Ketika pendidik dan tenaga kependidikan merasa dihargai, didukung, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan, mereka akan menunjukkan loyalitas yang tinggi, kinerja yang optimal, dan semangat untuk terus berkembang. (Hasra, Asyarah, dan Azainil 2024)

Selain itu, pemimpin pelayan mau mendengarkan, membujuk, mengembangkan keterampilan dan pengetahuan bawahan sehingga termotivasi mencapai tujuan bersama. Perilaku kepemimpinan tersebut patut diterapkan pada kepemimpinan kepala sekolah sehingga guru dan staf termotivasi mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah. Namun penerapan model kepemimpinan pelayan pada kepemimpinan sekolah membutuhkan kerja keras, komitmen, dan terobosan baik dari sisi kepala sekolah maupun guru. Berdasarkan studi pendahuluan di lapangan bahwa kepemimpinan lebih bersifat birokratis. Kepemimpinan masih memperlihatkan diri sebagai pribadi yang memiliki wewenang untuk mengatur, sebatas memberikan tugas rutin, kurang komunikatif, memiliki jarak dengan guru, hanya menerima laporan, dan kurang memberikan penghargaan kepada guru. Ciri-ciri kepemimpinan demikian menghambat implementasi kepemimpinan pelayan.

Situasi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara konsep ideal *servant leadership* dengan praktik kepemimpinan yang berlangsung di lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mendalam untuk menilai sejauh mana efektivitas kepemimpinan *servant leadership* kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan manajemen pendidikan Islam, sekaligus memberikan rekomendasi praktis untuk perbaikan sistem kepemimpinan yang lebih humanis dan partisipatif.

Yang padahal dalam keberhasilan pengelolaan pendidikan tidak terlepas dari kualitas dan *servant* kepemimpinan yang ada di dalamnya. Dalam hal ini seorang pemimpin memiliki tanggung jawab yang besar, tidak hanya sebagai pengambil keputusan administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan spiritual bagi seluruh civitas pesantren. (Muzaki, Wulandari, dan Nurcahyanti 1864) Karena kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kesejahteraan pendidik dan ketenaga pendidikan di lembaga tersebut.

Dalam konteks ini juga, *servant leadership* dapat menjadi model kepemimpinan yang tidak hanya relevan, tetapi juga strategis untuk menjawab kebutuhan zaman khususnya di dalam kesejahteraan pendidik dan staf yang ada. (Fauzan et al. 2024) Dengan mengutamakan pelayanan kepada siswa, pendidik dan tenaga kependidikan, kepala sekolah sebagai pemimpin dapat memastikan bahwa mereka merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kontribusi terbaiknya. (Muzaki et al. 1864)

Penelitian tentang efektivitas *servant leadership* dalam konteks lembaga pendidikan, khususnya SMK yang bernetabkan pesantren, masih tergolong terbatas. Banyak studi sebelumnya berfokus pada implementasi *servant leadership* di sektor bisnis, organisasi yang

mengedepankan profit, atau perusahaan profit. Padahal bila kita teliti lebih lanjut, khususnya di lembaga sekolah atau lembaga non-profit memiliki karakteristik unik yang membutuhkan pendekatan khusus. Misalnya lebih memperhatikan kesejahteraan baik itu yang bersifat materil seperti gaji, insentif, transportasi ataupun gaji kepanitiaan dan lain sebagainya, tapi tidak hanya sampai disitu saja seorang pemimpin juga harus memperhatikan kesejahteraan immaterial seperti suasana kerja yang menyenangkan, kenyamanan tempat kerja serta sarana dan prasarana yang memadai baik itu bagi guru pengabdian ataupun tenaga kependidikan lainnya. (Waruwu 2021)

Pondok pesantren Nurul Ilmi Darunnajah 14 adalah lembaga pendidikan yang mampu mempertahankan eksistensinya sejak awal berdiri hingga saat ini. Jumlah peserta didik yang banyak tidak hanya tingkat SMK melainkan masih banyak lagi dan juga siswanya tidak hanya didalam daerah saja melainkan diluar daerah, serta telah menciptakan lulusan yang tersebar di seluruh Indonesia hal ini dibuktikan dengan para alumni yang menyiarkannya.

Metode/ منهجية البحث

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metodologi kualitatif (*qualitative reserch*) apabila dilihat dari tempat penelitian dilakukan. Penelitian lapangan atau *field research* yaitu penelitian menggunakan informasi yang diperoleh dari sasaran penelitian yang selanjutnya disebut informan atau responden melalui instrumen pengumpulan data seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. (Abudin Nata 2016)

Moleong menegaskan kembali dalam karyanya bahwa kepenelitian kualitatif sama dengan penelitian naturalistik, berlawanan dengan penelitian kuantum atau numerik. Atas dasar faktor-faktor tersebut penelitian bebas penghitungan disebut dengan penelitian kualitatif. (Lexy J Meolong 2018)

Metode kualitatif lebih menekankan pada teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai alat utama dalam pengumpulan data.

Sumber data aktivitas yang diamati atau tulisan yang menjadi bahan menyerap atau memperoleh data. Sumber data biasanya menguraikan lokasi, populasi, sampel *key informan* sumber data primer dan sekunder. *Key informan* atau informan kunci adalah orang yang dipilih sebagai sumber data utama.

Sumber primer adalah sumber yang diperlukan untuk menyediakan pengumpulan data dengan informasi. Yang berasal dari kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan serta staf yang berada di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 untuk memberikan data primer sebagai pendukung dalam efektivitas *servant leadership* dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan khususnya di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14. Sumber sekunder merupakan data yang diperoleh dari pengumpulan data yang menunjang data primer atau data yang diterima dari tangan kedua artinya data tidak dapat langsung dari informan secara langsung melainkan melalui pemberi informasi atau tangan kedua.

Teknik untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan wawancara, observasi, dokumentasi, Triangulasi, Member Check, Catatan lapangan. Dalam teknik analisis data akan dilakukan empat proses, proses I data collection, II reduksi data, III proses penyajian data, dan IV menarik kesimpulan atau verifikasi.

Hasil / نتائج البحث

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, efektivitas *servant leadership* dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi yaitu sebagai berikut:

1. Nilai-nilai *servant leadership* dalam pengelolaan dengan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Pada bagian ini terungkap bahwa kepala sekolah menjalankan prinsip *servant leadership* dalam menciptakan hubungan harmonis dan berorientasi melayani kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan.

Berikut nilai-nilai *servant leadership* yang telah diterapkan oleh kepala sekolah di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 yang sesuai dan relevan dengan teori Greenleaf yang peneliti gunakan seperti :

1. *Listening* (Mendengarkan)

Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mendengarkan secara aktif dan penuh perhatian terhadap orang lain, bukan hanya untuk menjawab, tetapi untuk memahami. Kemampuan mendengar merupakan salah satu karakteristik esensial dalam kepemimpinan *servant leadership*. Seorang pemimpin yang mengedepankan prinsip pelayanan tidak hanya memberikan perintah atau arahan, tetapi lebih dahulu mengarahkan dirinya untuk menjadi pendengar yang aktif terhadap kebutuhan, perasaan, dan pandangan anggota timnya.

2. *Empathy*

Empati merupakan kemampuan pemimpin untuk memahami perasaan, sudut pandang, dan pengalaman orang lain dengan tulus. Dalam kepemimpinan *servant leadership*, empati menjadi landasan penting untuk membangun hubungan interpersonal yang kuat dan sehat. Pemimpin yang empatik tidak hanya memahami kebutuhan orang lain, tetapi juga merespons dengan penuh kepedulian. Dan kepala sekolah SMK Nurul Ilmi Sudah menjalankan prinsip *servant leadership*.

3. *Healing* (Penyembuhan)

Healing mengacu pada peran pemimpin sebagai agen pemulihan bagi anggotanya, baik dari segi emosional, moral, maupun profesional.

Dalam lingkungan sekolah, banyak tenaga pendidik menghadapi tekanan kerja yang tinggi, konflik interpersonal, atau bahkan kehilangan motivasi karena kebijakan yang tidak berpihak. Dalam perspektif *servant leadership*, pemimpin tidak hanya mengarahkan, tetapi juga memperhatikan kondisi batin dan keseimbangan psikologis para bawahannya.

4. *Awareness* (Kesadaran)

Awareness merujuk pada kesadaran diri yang tinggi terhadap identitas, nilai, kekuatan. Dalam hal ini kepala sekolah memiliki kesadaran tinggi terhadap kondisi dan kebutuhan warga sekolah, baik secara personal maupun profesional. Seorang pemimpin harus memahami dinamika budaya dan sosial di lembaganya sehingga mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar relevan dan efektif.

5. *Persuasion* (persuasif)

Kepemimpinan yang berbasis pada *persuasion* menghindari pendekatan otoriter dan dominasi kekuasaan. Dalam konteks pendidikan, kepala sekolah yang mengedepankan persuasi akan lebih sukses membangun kolaborasi antarguru dan staf. Ia tidak memaksakan kebijakan secara sepihak, tetapi mengajak pihak terkait untuk terlibat dalam proses perumusan dan pelaksanaan keputusan. Hal ini menciptakan rasa kepemilikan (*ownership*) terhadap program-program lembaga.

6. *Conceptualization* (Konseptualisasi)

Pemimpin yang memiliki karakter *conceptualization* menekankan pada kapasitas pemimpin dalam merumuskan visi, strategi jangka panjang, dan arah pengembangan institusi. (Yulpa 2021) Dalam lembaga pendidikan, berpikir konseptual sangat penting karena dunia pendidikan selalu berubah mengikuti dinamika sosial, ekonomi, dan teknologi. Kemampuan ini juga membuat pemimpin tidak terjebak dalam rutinitas administratif, tetapi aktif mengembangkan kapasitas organisasi secara menyeluruh. *Conceptualization* mendorong pemimpin untuk berpikir reflektif, sistemik, dan kreatif dalam menjawab persoalan pendidikan yang kompleks.

7. *Foresight* (Pandangan ke Depan)

Foresight merupakan kemampuan untuk memprediksi dampak jangka panjang dari suatu keputusan atau kebijakan. *Foresight* juga berperan dalam mitigasi risiko dan pengambilan keputusan yang berkelanjutan. Dengan mempertimbangkan masa depan, pemimpin tidak hanya menyelesaikan masalah jangka pendek, tetapi juga membangun pondasi jangka panjang yang kokoh bagi pertumbuhan lembaga pendidikan.

8. *Stewardship* (Pengelolaan)

Stewardship dalam kepemimpinan pelayan berarti menjalankan tanggung jawab kepemimpinan sebagai amanah yang harus dikelola dengan integritas dan akuntabilitas. (Swantina dan Sumakul 2023) Pemimpin tidak menggunakan jabatan sebagai alat kekuasaan, melainkan sebagai sarana untuk melayani kepentingan bersama. Pemimpin menjadi pengelola nilai-nilai luhur lembaga, menjaga kepercayaan publik, serta memastikan bahwa setiap kebijakan berorientasi pada kemaslahatan semua pihak.

9. *Commitment to the Growth of People* (Komitmen terhadap Pengembangan Orang)

Komitmen terhadap pertumbuhan individu merupakan karakter yang sangat penting dalam dunia pendidikan. Pemimpin yang memiliki karakter ini akan menyediakan peluang pelatihan, mentoring, dan penguatan kapasitas secara berkelanjutan bagi guru dan tenaga kependidikan. Ia tidak hanya mengevaluasi kinerja, tetapi juga memfasilitasi perbaikan dan peningkatan melalui pendekatan coaching.

Komitmen ini mendorong terciptanya budaya organisasi yang belajar (*learning organization*), di mana setiap individu merasa dihargai dan didorong untuk tumbuh. Dalam konteks pendidikan, hal ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan profesional, tetapi juga berdampak pada mutu layanan pendidikan kepada peserta didik.

10. *Building Community* (Membangun Komunitas)

Membangun komunitas berarti menciptakan rasa memiliki, keterhubungan, dan solidaritas antaranggota organisasi. (Pradipta dan Setyanto 2023) Seorang *servant leader* berperan sebagai fasilitator yang menumbuhkan kebersamaan, kolaborasi, dan kohesi sosial dalam lembaga.

Dalam lingkungan sekolah, membangun komunitas berarti mendorong terciptanya hubungan yang harmonis antara pendidik, tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua. Pemimpin aktif menciptakan ruang komunikasi terbuka, kegiatan bersama, dan pengambilan keputusan partisipatif.

2. Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 dapat dilihat dari dua aspek utama, yakni kesejahteraan material (finansial) dan kesejahteraan immaterial (nonfinansial).

1) Kesejahteraan Material (Finansial)

Kesejahteraan material berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan ekonomi pendidik dan tenaga kependidikan. Bentuknya meliputi gaji, honor mengajar, tunjangan, dan insentif lainnya. Kepala sekolah secara rutin memastikan bahwa pembayaran gaji dan honor dilakukan tepat waktu dan sesuai ketentuan. Selain itu, upaya juga dilakukan untuk memberikan tambahan kesejahteraan berupa bantuan finansial dan bonus berdasarkan kinerja, agar para pendidik dan staf merasa dihargai dan termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka.

Kesejahteraan adalah aspek-aspek atau unsur-unsur yang membentuk dan menentukan tingkat kesejahteraan seseorang secara menyeluruh, baik secara fisik, mental, sosial, maupun ekonomi.

Kesejahteraan finansial yang berupa gaji pokok seperti honor mengajar, insentif, dan tunjangan hari raya (THR) serta reward untuk pendidik dan tenaga kependidikan yang berprestasi. Dengan adanya beragam bentuk kesejahteraan finansial ini, diharapkan para pendidik dan tenaga kependidikan semakin termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaiknya untuk sekolah. Selain mampu memenuhi kebutuhan material, bentuk-bentuk apresiasi ini juga mencerminkan kepedulian institusi terhadap kesejahteraan personal dan profesional warga sekolah secara berkesinambungan.

2) Kesejahteraan Immaterial (Nonfinansial)

Selain aspek material, kesejahteraan immaterial juga sangat diperhatikan. Bentuk kesejahteraan ini meliputi pengakuan, rasa aman dan nyaman dalam bekerja, peluang untuk mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, serta terjalinnya komunikasi yang harmonis dan terbuka. Kepala sekolah secara rutin memberikan pembinaan dan menyediakan forum diskusi informal agar guru dan staf lebih leluasa dalam menyampaikan aspirasi maupun tantangan yang dihadapi. Dengan adanya suasana kekeluargaan dan saling mendukung, pendidik dan tenaga kependidikan merasa lebih dihargai dan bersemangat untuk memberikan kontribusi terbaik.

kesejahteraan nonfinansial yaitu fokus memperhatikan kenyamanan psikologis dan pengembangan profesional pendidik dan tenaga kependidikan. Seperti guru dan staf diberi ruang menyalurkan aspirasi, diberi pembinaan rutin, serta apresiasi dan pengakuan atas kinerja baik. Semua ini menumbuhkan rasa dihargai, motivasi kerja, dan loyalitas yang lebih kuat.

Kesejahteraan nonfinansial ini yang tidak semua orang mengerti karena kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan tidak hanya di ukur kebutuhan materi saja tetapi kebutuhan nonfinansial harus diperhatikan karena kenyamana, keamanan serta semua kebutuhan pendidik harus bisa tercukupi agar berdampak kepada kinerja guru.

Secara keseluruhan efektivitas kepemimpinan *servant leadership* dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi sudah berjalan dengan efektif, karena hal itu bisa dilihat dari kepala sekolah dalam memberikan pelayanan kepada guru dan tenaga kependidikan baik itu kesejahteraan finansial ataupun kesejahteraan nonfinansial yang mereka rasakan dan paparkan kepada peneliti. Kepuasan itu sebagai kriteria efektivitas mengacu kepada

keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawan atau anggotanya. Efektivitas servant leadership juga di dukung oleh sarana dan prasarana pesantren sehingga kepala sekolah tidak sulit juga dalam penerapan *servant leadership* ini.

Kesejahteraan di sini bukan dalam bentuk uang, melainkan dalam bentuk layanan dan suasana kerja yang membuat mereka lebih nyaman dan berkembang. Contohnya seperti :

1. Penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, Artinya, kepala sekolah berupaya menciptakan suasana sekolah yang baik dan nyaman, sehingga guru dan staf bisa bekerja lebih semangat dan betah.
2. Komunikasi terbuka dan hangat, Kepala sekolah mau mendengar masukan, saran, dan keluhan guru serta staf. Suasana komunikasi berlangsung ramah dan akrab sehingga mempererat hubungan kerja.
3. Pembinaan rutin, seperti kajian dan pengarahan, Kepala sekolah sering memberikan pembinaan untuk pengembangan spiritual (misalnya melalui kajian agama) dan pengembangan profesional (misalnya pengarahan teknis agar kemampuan guru meningkat).
4. Apresiasi dan penghargaan untuk memotivasi kinerja, Guru dan staf yang berprestasi diberi penghargaan, baik secara lisan (pujian langsung) maupun tertulis (piagam). Ini membuat mereka merasa dihargai dan lebih bersemangat.
5. Pengembangan kompetensi lewat pelatihan dan seminar, Kepala sekolah memberi kesempatan kepada guru dan staf untuk belajar dan mengikuti seminar agar keahlian mereka meningkat.
6. Rasa aman dan saling menghargai, Kepala sekolah memastikan bahwa di sekolah tercipta rasa saling menghormati dan memperhatikan keselamatan, sehingga semua bisa bekerja tenang dan nyaman.

3. Dampak gaya kepemimpinan *servant leadership* terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 memberikan beragam dampak positif, baik secara personal maupun profesional, dampak tersebut antara lain:

1) Peningkatan Komitmen dan Loyalitas

Dengan adanya kepala sekolah yang melayani kebutuhan dan kepentingan bawahan, para pendidik dan tenaga kependidikan merasa lebih dihargai dan didukung dalam kinerja. Salah satu dampak nyata penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 adalah meningkatnya komitmen dan loyalitas para pendidik dan tenaga kependidikan terhadap lembaga. Dengan adanya kepala sekolah yang senantiasa melayani, memperhatikan kebutuhan, dan memberikan apresiasi secara tulus, para guru dan staf merasa lebih dihargai dan diakui perannya dalam mendukung kemajuan sekolah.

Kondisi ini memunculkan rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap institusi. Para pendidik dan tenaga kependidikan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan bersedia berkontribusi secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, mereka cenderung lebih loyal, baik dalam bentuk kesediaan untuk bertahan lama di sekolah maupun dalam bentuk dedikasi terhadap program dan kegiatan pendidikan. Dengan meningkatnya komitmen dan loyalitas ini, stabilitas dan kelangsungan program-program sekolah pun terjaga sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan pendidikan secara keseluruhan. Dampaknya, mereka lebih berkomitmen, loyal, dan mau berkontribusi lebih dalam upaya pengembangan sekolah.

2) Penguatan Hubungan dan Iklim Kekeluargaan

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 turut berkontribusi terhadap penguatan hubungan interpersonal dan terciptanya iklim kekeluargaan di lingkungan sekolah. Sikap kepala sekolah yang mau mendengar, memahami, dan memperhatikan kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan mendorong tumbuhnya rasa saling percaya dan empati di antara seluruh warga sekolah. Selain itu, kepala sekolah secara konsisten menciptakan ruang komunikasi terbuka dan melibatkan para guru maupun staf dalam pengambilan keputusan, sehingga setiap individu merasa dihargai dan diikutsertakan.

Suasana kerja yang hangat dan akrab ini membuat pendidik dan tenaga kependidikan lebih nyaman dalam berinteraksi dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Dengan adanya iklim kekeluargaan yang erat, mereka lebih mudah bekerja sama, berbagi informasi, dan menyelesaikan permasalahan secara bersama-sama. Pada akhirnya, penguatan hubungan dan iklim kekeluargaan ini bukan hanya berdampak positif terhadap keharmonisan internal sekolah, tetapi juga berimplikasi langsung pada meningkatnya semangat kerja dan efektivitas pelayanan pendidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14.

3) Peningkatan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Ketika kebutuhan dan aspirasi mereka diperhatikan, pendidik dan staf merasa lebih termotivasi dan puas dalam melaksanakan tugas. Kepuasan kerja ini berimbas langsung pada kinerja mereka, baik dalam pembelajaran maupun pelayanan pendidikan.

Gaya kepemimpinan *servant leadership* yang diterapkan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 juga berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi dan kepuasan kerja pendidik dan tenaga kependidikan. Sikap kepala sekolah yang melayani dan memberdayakan bawahan menciptakan perasaan bahwa setiap individu dihargai dan diakui keberadaannya sebagai bagian penting dari sekolah. Bentuk kepedulian ini memunculkan semangat kerja baru, membuat mereka merasa lebih berharga dan berkontribusi secara nyata terhadap pencapaian tujuan bersama.

Selain itu, kepala sekolah secara aktif memberikan apresiasi, bimbingan, dan peluang pengembangan profesional, sehingga pendidik dan staf semakin terpacu untuk meningkatkan kinerja. Dengan adanya dukungan dan perhatian seperti ini, mereka merasa lebih puas dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan lebih bersemangat untuk berinovasi. Sebagai hasilnya, tingkat stres kerja berkurang dan tercipta lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.

Secara keseluruhan, peningkatan motivasi dan kepuasan kerja ini berdampak langsung pada meningkatnya kualitas pelayanan pendidikan di sekolah. Para pendidik dan tenaga kependidikan lebih antusias dalam mengajar dan melayani siswa, sehingga tujuan pendidikan yang ingin dicapai SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 dapat terealisasi secara lebih optimal.

4) Meningkatnya rasa saling percaya dan kerjasama tim

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 turut berperan dalam meningkatkan rasa saling percaya dan memperkuat kerjasama tim di kalangan pendidik dan tenaga kependidikan. Ketika kepala sekolah menunjukkan sikap terbuka, mau mendengarkan aspirasi, dan memberi kepercayaan kepada bawahan, secara tidak langsung tumbuh keyakinan bahwa setiap orang dihargai dan diberi ruang untuk berkontribusi.

Kondisi ini menciptakan suasana kerja yang harmonis, di mana para guru dan staf lebih mudah menjalin komunikasi, berbagi ide, dan saling membantu dalam

menyelesaikan tugas-tugasnya. Dengan adanya rasa saling percaya tersebut, mereka lebih terpacu untuk bekerja sama secara kolaboratif, mengesampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan bersama. Dampaknya, koordinasi dan sinergi dalam melaksanakan program-program sekolah menjadi lebih baik, sehingga tujuan dan target yang ditetapkan sekolah lebih mudah dicapai secara efektif dan efisien.

5) Peningkatan Etos Kerja dan Produktivitas

Penerapan gaya kepemimpinan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 turut memberikan dampak positif terhadap peningkatan etos kerja dan produktivitas pendidik serta tenaga kependidikan. Dengan adanya kepala sekolah yang berorientasi melayani, memberi contoh keteladanan, dan mendukung pengembangan potensi setiap individu, para guru dan staf terdorong untuk bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab.

Selain itu, kepercayaan dan perhatian yang diberikan kepala sekolah membuat mereka merasa lebih dihargai, sehingga muncul dorongan intrinsik untuk memberikan kinerja terbaik. Semangat ini tercermin dalam kedisiplinan, ketekunan, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas, baik dalam pembelajaran maupun pelayanan pendidikan lainnya. Akibatnya, produktivitas kerja meningkat secara signifikan, baik secara kualitas maupun kuantitas, dan hal ini berdampak langsung pada tercapainya tujuan pendidikan sekolah secara lebih optimal. Dengan meningkatnya etos kerja dan produktivitas tersebut, SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 mampu menghadirkan lingkungan belajar yang efektif dan berorientasi pada perbaikan berkelanjutan.

4. Faktor pendukung dalam *servant leadership* di lingkungan SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Dari hasil wawancara dengan informan penerapan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 didukung oleh sejumlah faktor yang mendukung efektivitas kepemimpinan kepala sekolah dalam melayani dan memberdayakan pendidik maupun tenaga kependidikan.

1. Sarana dan prasarana yang telah disediakan oleh pesantren, yang menjadi faktor pendukung dalam keberhasilan *servant leadership* salah satunya adalah sarana prasarana yang telah diberikan oleh pemimpin lembaga atau pesantren, sehingga dengan adanya fasilitas tersebut menciptakan keberhasilan kepala sekolah dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di sekolah terutama di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14.
2. Nilai dan budaya pesantren yang melekat di sekolah menjadi landasan utama dalam membentuk sikap kepemimpinan melayani. Budaya saling menghormati, keteladanan, dan semangat ukhuwah menciptakan lingkungan yang kondusif untuk menumbuhkan rasa saling percaya dan kepedulian antarwarga sekolah.
3. Dukungan struktural dan komunikasi yang terbuka mempermudah kepala sekolah dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip *servant leadership*. Kepala sekolah secara rutin menjalin dialog dan melibatkan pendidik serta staf dalam proses perencanaan dan evaluasi program, sehingga mereka merasa didengar dan memiliki rasa kepemilikan terhadap tujuan bersama.
4. Komitmen terhadap pengembangan profesional dan pembinaan berkelanjutan juga menjadi faktor pendukung penting. Dengan adanya pelatihan, pembimbingan, dan pembinaan secara berkala, pendidik dan tenaga kependidikan lebih termotivasi untuk meningkatkan kompetensinya dan berpartisipasi aktif dalam peningkatan kualitas pendidikan.

5. Adanya teladan kepemimpinan dari kepala sekolah sendiri memperkuat nilai-nilai *servant leadership* di kalangan warga sekolah. Kepala sekolah yang bersikap rendah hati, peduli, dan mau melayani kebutuhan staf dan guru memberikan contoh nyata sehingga memudahkan mereka meneladani sikap dan perilaku serupa dalam bekerja sama.

Secara keseluruhan, faktor-faktor pendukung tersebut menciptakan iklim kerja yang positif, di mana prinsip-prinsip *servant leadership* tumbuh secara alami dan berkelanjutan, sehingga berdampak baik terhadap peningkatan kinerja dan kesejahteraan seluruh warga sekolah di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14.

5. Faktor penghambat dalam *servant leadership* di lingkungan SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Faktor penghambat dalam *servant leadership* di lingkungan SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 setelah peneliti melakukan observasi, wawancara dengan para narasumber adalah Salah satu kendala utama yang dihadapi kepala sekolah yaitu adanya perbedaan pemikiran antar guru dan kepala sekolah, kemudian Karakter dari berbagai sifat yang berbeda serta latar belakang pendidik dan tenaga kependidikan, hal itu bisa dilihat dari beberapa kesulitan kepala sekolah dalam mensosialisasikan kebijakan baru perlu adanya sosialisasi dengan kehati-hatian. Terutama para guru yang baru pengabdian yang bukan lulusan pesantren setempat seperti pemutasian tugas dari pusat, atau kerjasama dengan pesantren Gontor. Hal itu yang menjadi penghambat kepala sekolah dalam memberikan pelayanan dengan baik.

Faktor penghambat lain juga adanya beban kerja yang berlebih kepada kepala sekolah yang diberikan pimpinan, sehingga membuat kinerja kepala sekolah menjadi tidak fokus dan maksimal dalam memperhatikan bawahannya.

Selanjutnya menurut pendidik dan tenaga kependidikan hambatan lain dalam pelayanan kepala sekolah terkadang memberikan beban kerja *double jobdesk* kepada mereka sehingga kadang mereka kewalahan untuk mengatur waktu, kemudian adanya tumpang tindih komunikasi antara kepala sekolah dan pimpinan.

6. Upaya dalam mengatasi hambatan efektivitas *servant leadership* Di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14

Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 yaitu dengan karakteristik kepemimpinan yaitu mengedepankan beberapa hal,

1. Empati dan Kecerdasan Emosional

Seorang pemimpin harus memiliki empati amat penting dalam memimpin dan mengelola sebuah tim, Seorang pemimpin yang efektif harus memiliki empati dan kecerdasan emosional yang tinggi. (Nurwahidah et al. 2024) Kemampuan untuk memahami perasaan, kebutuhan, dan aspirasi anggota tim memungkinkan pemimpin untuk membangun hubungan yang kuat dan mengelola konflik dengan baik.

Oleh karena itu kepala sekolah di SMK Nurul Ilmi menekankan bahwa seorang pemimpin harus punya rasa empati dan kecerdasan emosional karena bagaimana pun seorang pemimpin harus mengedepankan kepentingan bawahan dibandingkan kepentingan pribadi, serta seorang pemimpin harus bisa mempengaruhi serta menjaga tim nya agar tetap solid dan memiliki rasa tanggung jawab, loyalitas terhadap pekerjaannya.

2. Pemimpin Cerdas dan Visioner

Pemimpin yang cerdas dan visioner, adalah karakter penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin di lembaga pendidikan. Kecerdasan intelektual

memungkinkan pemimpin untuk memahami dinamika lembaga secara menyeluruh, menganalisis permasalahan dengan jernih, serta merumuskan solusi yang efektif dan aplikatif. Seorang pemimpin yang fathanah tidak hanya mengandalkan naluri, tetapi juga data, ilmu pengetahuan, serta pengalaman dalam mengambil setiap keputusan strategis. (Ashar, Rahmawati, dan Mustofa 2021)

Selain kecerdasan, pemimpin juga harus memiliki visi jauh ke depan. Ia tidak hanya fokus pada kebutuhan sesaat, tetapi juga mampu merancang langkah-langkah jangka panjang demi keberlanjutan dan kemajuan lembaga. SMK Nurul Ilmi memiliki visi yang jelas dan visi tersebut diwujudkan melalui perencanaan yang matang, inovasi program, serta pengembangan sumber daya manusia di SMK secara berkelanjutan. Dengan kemampuan berpikir strategis dan terbuka terhadap perubahan, pemimpin di suatu lembaga pendidikan yang visioner akan mampu membawa lembaga ke arah yang lebih progresif, adaptif, dan unggul dalam menghadapi tantangan zaman.

3. Keteladanan Kepemimpinan (Uswatun Hasanah)

Menurut hasil wawancara peneliti dengan para informan maka dapat direlevansikan dengan teori bahwa keteladanan yang harus di terapkan sebagai contoh untuk bawahannya terutama di lembaga pendidikan. Rasulullah Saw adalah suri tauladan yang sangat baik, oleh karena itu elemen sekolah dituntut untuk mengedepankan ketauladanan.

Seorang kepala sekolah atau pemimpin memberi keteladanan atau *uswah hasanah* untuk bawahannya, karena *uswah hasanah* merupakan salah satu pilar utama dalam kepemimpinan Islam, termasuk dalam konteks pendidikan. Seorang pemimpin bukan hanya dituntut untuk mampu mengarahkan dan mengelola, tetapi juga menjadi sosok teladan dalam sikap, ucapan, dan tindakan. Keteladanan ini mencerminkan integritas moral dan spiritual seorang pemimpin yang dapat menjadi panutan bagi seluruh warga lembaga pendidikan.

Upaya dalam mengatasi hambatan efektivitas *servant leadership* Di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 salah satunya adalah dengan memberikan teladan atau contoh yang baik memainkan peran penting. Para pemimpin bukan hanya harus mengedepankan pelayanan untuk pendidik dan tenaga kependidikannya saja tetapi juga harus memberikan contoh seperti mengutamakan etika, salam, sapa, kedisiplinan lembaga seperti kepala sekolah harus datang tepat waktu ketika bekerja, menjalankan tugas dan penuh tanggung jawab, dan mematuhi menjalankan peraturan yang ada.

4. Memotivasi dan membangun keharmonisan

Dalam konteks pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki peran strategis dalam mengarahkan, membina, dan mengembangkan seluruh elemen lembaga pendidikan agar berjalan sesuai dengan nilai-nilai Islam dan tujuan institusional. Tidak hanya itu kepala sekolah dapat dikatakan sebagai inti dari dinamika organisasi bagaimana seorang kepala sekolah ialah seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, memotivasi, dan mempengaruhi pendidik dan tenaga kependidikan. Kepemimpinan yang efektif akan menentukan arah visi pendidikan, membangun sinergi antara tenaga pendidik, peserta didik, serta orang tua, dan menjaga harmonisasi antara tujuan akademik dan spiritual.

Pada bagian ini terungkap bahwa kepala sekolah menjalankan prinsip *servant leadership* dalam menciptakan hubungan harmonis dan berorientasi melayani kebutuhan pendidik dan tenaga kependidikan. Kepala sekolah memahami konsep pelayanan kepada bawahan sehingga para guru dan staf merasa didengar, diperhatikan, dan dilayani dalam setiap kebutuhan, baik finansial

maupun nonfinansial. Selain itu, kepala sekolah menjadi contoh keteladanan, menumbuhkan rasa saling percaya, dan memberikan teladan sikap kepemimpinan untuk diikuti.



Gambar 1.

Kesimpulan/ الخلاصة

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai efektivitas *servant leadership* dalam meningkatkan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14, terdapat kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan Nilai-Nilai *Servant Leadership* dalam peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan, Bahwa Kepala sekolah SMK Nurul Ilmi telah berhasil menerapkan nilai-nilai *servant leadership* secara nyata sesuai dengan indikator teori Greenleaf dalam memimpin pendidik dan tenaga kependidikan seperti memperhatikan kondisi psikologis, yaitu *listening, empathy, healing, awareness, persuasion, conceptualization, foresight*, dan *commitment to the growth of people*. Hal ini ditunjukkan melalui pelayanan yang memprioritaskan kebutuhan bawahan, dan kepedulian terhadap kesejahteraan immaterial para guru dan staf. Dengan pendekatan ini, iklim kerja menjadi lebih harmonis dan memotivasi kinerja seluruh warga sekolah.
2. Kesejahteraan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 telah terpenuhi bila kita melihat dari kondisi immaterial (non finansial) seperti lebih memperhatikan kondisi mental, fisik dan psikologis pendidik dan tenaga kependidikan. Selain itu kepala sekolah juga memberi perhatian khusus terhadap kebutuhan pembinaan profesional, kenyamanan fasilitas, rasa empati hingga peluang melanjutkan pendidikan. Dengan begitu, para pendidik dan staf merasa dihargai dan meningkat motivasi dan loyalitasnya dalam bekerja. Dalam konteks kesejahteraan disini peneliti tidak terlalu dalam menyoroti material (finansial) tetapi hasil dari penelitian dan wawancara pendidik dan tenaga kependidikan telah diperhatikan dari kesejahteraan finansial seperti honor mengajar, insentif dan tunjangan, serta hadiah bagi pendidik dan tenaga kependidikan sudah terjamin. Serta di fasilitasi baik itu tempat tidur, wifi, laundry, dan juga makan satu hari tiga kali.

3. Dampak Gaya Kepemimpinan *Servant Leadership* Terhadap Pendidik dan Tenaga Kependidikan di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 sangat berpengaruh kepada : Loyalitas pendidik dan tenaga kependidikan terhadap lembaga, Motivasi kerja pendidik dan tenaga kependidikan, Meningkatnya rasa saling percaya dan kerjasama tim, Keharmonisan dan kekeluargaan di lingkungan sekolah.
4. Faktor Pendukung Dalam *Servant Leadership* kepala Sekolah di Lingkungan SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 yaitu, adanya sarana dan prasarana yang sudah diberikan dari pihak pesantren sehingga memudahkan kepala sekolah untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap bawahannya. Nilai dan budaya pesantren yang melekat, Dukungan struktural dan komunikasi yang terbuka, Komitmen terhadap pengembangan profesional dan pembinaan berkelanjutan, Adanya teladan kepemimpinan dari kepala sekolah. faktor tersebut sudah sangat mendukung dalam keberhasilan *servant leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 dalam peningkatan kesejahteraan pendidik dan tenaga kependidikan.
5. Faktor penghambat Dalam Implementasi *Servant Leadership* kepala Sekolah di Lingkungan SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 yaitu, perbedaan karakter dan latar belakang pendidik, keterbatasan waktu dalam melakukan pembinaan secara personal, hingga adanya kesenjangan pemahaman komunikasi pendidik dan tenaga kependidikan terhadap visi dan nilai sekolah, adanya beban kerja yang berlebih kepada kepala sekolah yang diberikan pimpinan
6. Upaya Kepala Sekolah Dalam Mengatasi Hambatan efektivitas *Servant Leadership* di SMK Nurul Ilmi Darunnajah 14 yaitu memberikan sifat empati dan pendekatan Emosional, harus menjadi seorang pemimpin yang Cerdas dan Visioner, serta harus mengedepankan keteladanan kepemimpinan (Uswatun Hasanah) terhadap pendidik dan tenaga kependidikan di SMK Nurul Ilmi, dan juga mampu memotivasi dan membangun keharmonisan di lingkungan sekolah.

Referensi/المصادر والمراجع

- Abudin Nata. 2016. *Metodologi Studi Islam*. 1 ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agung, Agung, dan Sudarwan Danim. 2021. “KINERJA MENGAJAR GURU MELALUI KEPEMIMPINAN PELAYANAN DAN BUDAYA ORGANISASI.” *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana* 15(3):35–47. doi: 10.33369/mapen.v15i3.19712.
- Ashar, Ali, Faiz Rahmawati, dan Hidayatul Mustofa. 2021. “RANCANGAN DASAR KARAKTERISTIK LEADERSHIP DALAM PENDIDIKAN ISLAM.” *An-Nuur* 11(2). doi: 10.58403/annuur.v11i2.49.
- Asmadi, Iwan, Aa Abdur Rahman M. Ilyas, Arman Tirtajaya, Arman Tirtajaya, Hendi S. Muctar, dan Didin Wahidin. 2022. “Kepemimpinan Pendidikan di Tengah Kompleksitas Perubahan.” *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN* 4(4):6050–56. doi: 10.31004/edukatif.v4i4.3444.
- Fauzan, Purwadhi, Rosianti, dan Yani Restiani Widjaja. 2024. “Kepemimpinan *Servant Leadership* dalam Meningkatkan Loyalitas Karyawan.” *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora* 4(2):986–93. doi: 10.57250/ajsh.v4i2.594.
- Fauzi, Anis, Mumu Muhajiroh, dan Miftahudin Miftahudin. 2022. “Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon.” *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan* 9(1):111–24. doi: 10.24246/j.jk.2022.v9.i1.p111-124.

- Febryanto R Bora, Ignasius, Fransiskus De Gomes, Maria Dissriany Vista Banggur, Theresia A Sum, dan Maria R Lubienki. 2024. "Analisis Praktik Kepemimpinan Servant Leadership para Kepala Sekolah TK/PAUD Katolik." *Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5(1):471–84. doi: 10.37985/murhum.v5i1.565.
- Hasra, Hasra, Wulan Novianty Asyarah, dan Azainil Azainil. 2024. "Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan." *Journal of Education Research* 5(3):4168–76. doi: 10.37985/jer.v5i3.1478.
- Lexy J Meolong. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif*. 1 ed. Bandung: Remaja Pustaka.
- Muzaki, Agifa Rifqi, Novi Diah Wulandari, dan Febriani Wahyusari Nurcahyanti. 1864. "J-FINE Gaya dan Model Kepemimpinan Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Santri Leadership Styles and Models of Islamic Boarding Schools in Improving the Quality of Students." 2(1):77–93.
- Nurwahidah, Ina, Risalatun Nisa, Nurjamaludin, dan Ridwan Nurhidayat. 2024. "Karakteristik Kepemimpinan Efektif." *Jurnal Pelita Nusantara* 1(4):449–56. doi: 10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i4.300.
- Pradipta, William, dan Yugih Setyanto. 2023. "Implementasi Pola Komunikasi dalam Membentuk Kohesivitas di Organisasi Kemahasiswaan." *Koneksi* 7(2):265–73. doi: 10.24912/kn.v7i2.21350.
- Swantina, Maria Magdalena, dan Nicolien Meggy Sumakul. 2023. "Implementasi Etika Kristen sebagai Tanggung jawab Moral Hamba Tuhan Dalam Pelayanan dan Kehidupan Sosial." *KHARISMATA: Jurnal Teologi Pantekosta* 5(2):212–28. doi: 10.47167/kharis.v5i2.208.
- Waruwu, Marinu. 2021. "Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership." *Improvement: Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan* 8(02):138–53. doi: 10.21009/improvement.v8i2.22483.
- Yulpa. 2021. "Hospitalitas Karakter Pemimpin Kristen Yang Melayani."
- Zarkani, Zarkani, dan Tona Aurora Lubis. 2022. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator." *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan* 11(04):993–1007. doi: 10.22437/jmk.v11i04.16238.