



Servant Leadership Kepala Madrasah Integrasi dengan Nilai Pendidikan Islam: Kajian Literatur

Dwi Salsa Nabila¹, Aisyah Nurul Azkia Efendi², M. Ihksan³, Irsan Suryadi⁴, Mudasir⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

Email Korespondensi : dwisalsaa116@gmail.com¹ aisyahhazkiaa21@gmail.com²

muhammadikhsaann3@gmail.com³ irsansuryadi03@gmail.com⁴ mudasir@uin-suska.ac.id⁵

Article received: 20 Maret 2026, Review process: 29 Maret 2026,

Article Accepted: 20 April 2026, Article published: 10 Juni 2026

ABSTRACT

This study aimed to comprehensively examine the concept of servant leadership of madrasah principals from an Islamic education perspective through a literature review approach. The phenomenon of low quality in Indonesian madrasah education underscored the urgency of leadership studies that were both theoretically relevant and grounded in Islamic values. A systematic literature review method. The findings indicated that servant leadership had strong alignment with Islamic leadership values such as *khidmah*, *amanah*, *uswah hasanah*, and *syura*. Madrasah principals who implemented servant leadership functioned as servants to teachers and staff, empowerers of human resources, builders of the madrasah community, and role models for all members of the madrasah. Empirically, the implementation of servant leadership was shown to have positively contributed to improved teacher performance, work motivation, collaborative culture, and the overall quality of madrasah education. This study affirmed that servant leadership was not merely a modern management model, but represented a manifestation of Islamic leadership values that had long been practiced by earlier Muslim leaders.

Keywords: Servant Leadership, Madrasah Principal, Islamic Education

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji secara komprehensif konsep *servant leadership* (kepemimpinan pelayan) kepala madrasah dalam perspektif pendidikan Islam melalui pendekatan kajian literatur. Fenomena lemahnya mutu pendidikan madrasah di Indonesia mendorong urgensi kajian kepemimpinan yang relevan secara teoritis maupun berbasis nilai-nilai Islam. Metode yang digunakan adalah *systematic literature review* (SLR). Hasil kajian menunjukkan bahwa *servant leadership* memiliki keselarasan yang kuat dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti *khidmah*, *amanah*, *uswah hasanah*, dan *syura*. Kepala madrasah yang menerapkan *servant leadership* berperan sebagai pelayan guru dan staf, pemberdaya sumber daya manusia, pembangun komunitas madrasah, serta teladan atau *uswah hasanah* bagi seluruh warga madrasah. Secara empiris, penerapan *servant leadership* terbukti berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru, motivasi kerja, budaya kolaboratif, serta mutu pendidikan madrasah secara keseluruhan. Kajian ini menegaskan bahwa *servant leadership* bukan sekadar model manajemen modern, melainkan merupakan manifestasi dari nilai-nilai kepemimpinan Islam yang telah lama dipraktikkan oleh para pemimpin Muslim terdahulu.

Kata Kunci: Kepemimpinan Pelayan, Kepala Madrasah, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang khas di Indonesia memegang peran strategis dalam pembentukan generasi muslim yang berilmu, berakhlak, dan berkepribadian Islam. Berbagai data dan kajian empiris menunjukkan bahwa kualitas pendidikan di madrasah masih menghadapi sejumlah tantangan serius, mulai dari rendahnya profesionalisme guru, minimnya inovasi pembelajaran, hingga lemahnya manajemen kelembagaan (Sholeh et al., 2022). Kondisi ini tidak bisa dipisahkan dari kualitas kepemimpinan kepala madrasah yang menjadi ujung tombak pengelolaan lembaga pendidikan Islam tersebut.

Kepemimpinan kepala madrasah merupakan salah satu faktor determinan yang paling berpengaruh terhadap kualitas dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Kepala madrasah bukan sekadar administrator yang mengelola operasional harian, melainkan pemimpin yang harus mampu menginspirasi, memotivasi, memberdayakan, dan melayani seluruh warga madrasah demi terwujudnya visi dan misi lembaga (Waruwu et al., 2021). Oleh karena itu, pertanyaan tentang model kepemimpinan yang paling efektif dan sesuai dengan konteks pendidikan Islam menjadi sangat relevan untuk dikaji lebih mendalam.

Dalam diskursus kepemimpinan pendidikan kontemporer, *servant leadership* atau kepemimpinan pelayan tampil sebagai salah satu model yang mendapatkan perhatian luas dari para akademisi dan praktisi pendidikan. Konsep ini pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf pada tahun 1970 yang menyatakan bahwa seorang pemimpin sejati harus mendahulukan kebutuhan orang-orang yang dipimpinya di atas kepentingan pribadi (Nabawi et al., 2023). Berbeda dengan model kepemimpinan konvensional yang berorientasi pada kekuasaan dan otoritas, *servant leadership* justru menekankan pelayanan, empati, dan pemberdayaan sebagai inti kepemimpinan.

Yang menarik dari *servant leadership* adalah keselarasannya yang kuat dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam Islam. Ajaran Islam sejak lama menegaskan bahwa seorang pemimpin adalah pelayan bagi rakyatnya—sebagaimana ditegaskan dalam kaidah fikih kepemimpinan: *as-sayid khadimul qaum* (pemimpin adalah pelayan bagi kaumnya). Konsep *khidmah* (pelayanan), *amanah* (tanggung jawab), *uswah hasanah* (keteladanan), dan *syura* (musyawarah) dalam Islam pada dasarnya mencerminkan substansi dari *servant leadership* itu sendiri (Shofiyah et al., 2023). Dengan demikian, *servant leadership* bukan sekadar teori manajemen impor dari Barat, melainkan memiliki akar yang dalam dalam tradisi kepemimpinan Islam.

Meskipun relevansinya sudah mulai banyak dibahas, kajian sistematis yang mengintegrasikan *servant leadership* dengan perspektif pendidikan Islam khususnya dalam konteks kepemimpinan kepala madrasah masih relatif terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada masih bersifat parsial dan hanya membahas konsep *servant leadership* secara umum, atau hanya menelaah praktik kepemimpinan kepala madrasah tanpa integrasi mendalam dengan nilai-nilai Islam (Kholidah et al., 2023; Mufassir et al., 2019). Research gap inilah yang mendorong

perlunya kajian literatur yang komprehensif dan integratif sebagaimana yang dilakukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menganalisis konsep *servant leadership* dan dimensi-dimensinya secara teoritis; (2) mengkaji *servant leadership* dalam perspektif pendidikan Islam; (3) menelaah implementasi *servant leadership* dalam kepemimpinan kepala madrasah; dan (4) mengidentifikasi dampak *servant leadership* terhadap mutu madrasah. Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan kepemimpinan kepala madrasah yang berbasis nilai-nilai Islam.

METODE

Artikel ini menggunakan pendekatan kajian literatur sistematis (*Systematic Literature Review / SLR*) sebagai metode penelitian. Pendekatan ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin melakukan sintesis komprehensif atas pengetahuan yang telah terkumpul dalam literatur akademik mengenai *servant leadership* dalam konteks pendidikan Islam (Rahayu & Benyamin, 2020). Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh landasan teoritis, memperkuat argumentasi penelitian, serta memahami berbagai hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik yang dikaji. Kajian literatur juga termasuk ke dalam penelitian kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, membaca, mencatat, dan mengolah berbagai sumber pustaka tanpa melakukan pengumpulan data secara langsung di lapangan. Sumber-sumber tersebut dapat berupa buku, jurnal ilmiah, artikel, dokumen, maupun referensi lain yang mendukung penelitian (Zed, 2008).

Dalam penelitian kualitatif studi pustaka, peneliti melakukan proses penelaahan literatur secara sistematis dan mendalam terhadap berbagai sumber yang relevan dengan topik penelitian. Data dan informasi yang diperoleh dari berbagai literatur tersebut kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Penelitian kepustakaan tidak hanya berfokus pada pengumpulan sumber bacaan semata, tetapi juga menekankan pada kajian kritis terhadap konsep, teori, argumentasi, dan hasil penelitian yang berkaitan dengan objek kajian sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam (Sugiyono, 2015).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik analisis isi tematik (*thematic content analysis*). Setiap sumber literatur dianalisis berdasarkan tema-tema utama yang telah ditentukan, yaitu: (1) konsep dan teori *servant leadership*; (2) perspektif Islam tentang kepemimpinan; (3) peran dan fungsi kepala madrasah dalam kerangka *servant leadership*; dan (4) dampak *servant leadership* terhadap mutu madrasah. Pengkodean tema dilakukan secara deduktif berdasarkan kerangka teori yang telah dibangun, namun tetap membuka ruang bagi munculnya tema-tema induktif dari data. Sintesis akhir dilakukan dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai sumber ke dalam narasi analitis yang kohesif, dengan memperhatikan konsistensi argumen dan kekuatan bukti yang mendasarinya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Servant Leadership: Landasan Teoritis dan Dimensi-Dimensinya

Servant leadership merupakan model kepemimpinan yang pertama kali dicetuskan oleh Robert K. Greenleaf melalui esainya 'The Servant as Leader' pada tahun 1970. Greenleaf berargumen bahwa pemimpin yang paling efektif adalah mereka yang mendahulukan pelayanan kepada orang lain—bukan atas dasar kelemahan, melainkan atas dasar pilihan moral yang sadar (Waruwu et al., 2021). Gagasan ini kemudian dikembangkan secara sistematis oleh berbagai akademisi, termasuk Larry Spears yang merumuskan sepuluh karakteristik inti *servant leadership*: mendengarkan (*listening*), empati (*empathy*), penyembuhan (*healing*), kesadaran diri (*awareness*), persuasi (*persuasion*), konseptualisasi (*conceptualization*), kemampuan meramal (*foresight*), kepengurusan (*stewardship*), komitmen terhadap pertumbuhan orang lain (*commitment to the growth of people*), dan membangun komunitas (*building community*).

Dalam perkembangan berikutnya, model *servant leadership* mendapat perhatian luas dalam penelitian-penelitian empiris. *Servant leadership* secara konsisten menunjukkan dampak positif terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja anggota organisasi. Temuan ini menegaskan relevansi *servant leadership* tidak hanya dalam konteks bisnis, tetapi juga dalam organisasi pendidikan. Hasil review mereka juga menunjukkan bahwa *servant leadership* mendorong terbentuknya budaya organisasi yang berorientasi pada kepercayaan, kolaborasi, dan pemberdayaan—tiga hal yang sangat dibutuhkan dalam lembaga pendidikan Islam seperti madrasah (Nabawi et al., 2023).

Secara konseptual, perbedaan mendasar antara *servant leadership* dengan model kepemimpinan lainnya terletak pada orientasi primernya. Kepemimpinan transaksional berfokus pada pertukaran berbasis imbalan dan hukuman, kepemimpinan transformasional menekankan karisma dan inspirasi pemimpin, sedangkan *servant leadership* menempatkan pelayanan sebagai titik awal dan motivasi utama tindakan kepemimpinan (Hasra et al., 2024). Seorang *servant leader* bertanya terlebih dahulu, 'Bagaimana saya dapat melayani Anda?' sebelum bertanya, 'Bagaimana kita dapat mencapai tujuan bersama?' Perbedaan orientasi ini, meski tampak subtil, memiliki implikasi yang sangat berbeda dalam pembentukan budaya dan iklim organisasi secara keseluruhan.

Implementasi *servant leadership* dalam konteks pendidikan menuntut kepala madrasah untuk secara aktif mendengarkan kebutuhan guru, membantu mengatasi hambatan kerja, dan menciptakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan profesional pendidik (Kholidah et al., 2023). Sebuah penelitian yang pada madrasah-madrasah di Jawa Timur mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan *servant* kepala madrasah memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja guru, meskipun efeknya bervariasi bergantung pada kekuatan budaya organisasi yang ada di masing-masing madrasah. Temuan ini mengisyaratkan bahwa *servant leadership* paling efektif ketika dijalankan dalam konteks budaya organisasi yang mendukung (Kartiko et al., 2023).

Implementasi *servant leadership* dalam kepemimpinan modern *servant leadership* relevan untuk berbagai jenis organisasi, termasuk lembaga pendidikan

Islam. Mereka mengidentifikasi tiga prinsip utama yang membedakan *servant leadership* dari model kepemimpinan lain: (1) orientasi pada orang (*people-first orientation*), di mana kebutuhan dan pertumbuhan pengikut menjadi prioritas utama; (2) kepemimpinan berbasis integritas (*integrity-based leadership*), di mana kejujuran dan konsistensi antara ucapan dan tindakan menjadi fondasi kepercayaan; dan (3) pemberdayaan distributif (*distributive empowerment*), di mana kekuasaan tidak dipusatkan pada satu figur tetapi didistribusikan kepada seluruh anggota organisasi sesuai kapasitasnya (Gandasacita et al., 2024).

Servant Leadership dalam Perspektif islam: Integrasi Nilai-Nilai Islami

Islam sebagai din yang komprehensif memiliki pandangan yang sangat kaya tentang kepemimpinan. Pemimpin dalam Islam bukan sekadar orang yang memegang kekuasaan, melainkan seorang pelayan yang diberi amanah untuk mengurus dan memajukan orang-orang yang dipimpinnya. Dalam sebuah hadis Nabi Muhammad ﷺ menyatakan bahwa 'pemimpin suatu kaum adalah pelayan mereka' (*as-sayid khadimul qaum*) merupakan landasan teologis yang paling fundamental bagi model *servant leadership* dalam Islam. Pernyataan ini bukan hanya kalimat motivasi, melainkan sebuah paradigma kepemimpinan yang mengubah seluruh orientasi dan perilaku seorang pemimpin Muslim dari menguasai menjadi melayani.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam praktik kepemimpinan pendidikan nilai-nilai seperti amanah, adil, syura, dan khidmah yang diajarkan Islam secara intrinsik selaras dengan dimensi-dimensi *servant leadership*. Amanah dalam Islam berarti kepercayaan yang harus dijaga dengan sepenuh hati—seorang kepala madrasah yang amanah adalah yang menjaga kepercayaan *stakeholders* dengan melayani mereka sebaik mungkin. Sementara *syura* atau musyawarah mencerminkan prinsip *persuasion* dan *building community* dalam *servant leadership*, yakni bahwa keputusan yang baik lahir dari proses konsultasi dan keterlibatan bersama, bukan dari otoritas sepihak (Shofiyah et al., 2023).

Lebih jauh lagi, figur kepemimpinan Nabi Muhammad ﷺ memberikan teladan yang sempurna tentang *servant leadership*. Beliau dikenal selalu mengedepankan kepentingan umatnya, mendengarkan dengan penuh perhatian, membantu menyelesaikan kesulitan para sahabat, dan tidak pernah menggunakan posisi kepemimpinannya untuk kepentingan pribadi. Implementasi *servant leadership* pada kepemimpinan Nabi Sulaiman عليه السلام dalam QS. An-Naml Ayat 20-22 juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan para nabi dalam Al-Qur'an sesungguhnya mencerminkan karakteristik *servant leadership* secara utuh, mulai dari kemampuan mendengarkan, membangun komunitas, hingga komitmen terhadap pertumbuhan orang lain. Ini menegaskan bahwa *servant leadership* memiliki legitimasi teologis yang sangat kuat dalam Islam (Rahmat, 2023).

Dari perspektif pendidikan Islam, posisi kepala madrasah dalam pandangan fiqh kepemimpinan Islam adalah seorang *raa'in* (pengembala) yang bertanggung jawab atas seluruh hal yang berada di bawah kepemimpinannya, sebagaimana ditegaskan dalam hadis: *kullukum raa'in wa kullukum mas'ulun 'an ra' iyyatihi* (setiap

kalian adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya). Tanggung jawab ini tidak bersifat dominatif, melainkan pelayanan (*khidmah*). Konsekuensinya, kepala madrasah yang ideal menurut Islam bukan yang paling berkuasa, melainkan yang paling banyak memberikan manfaat dan pelayanan kepada warga madrasah.

Penting dicatat bahwa dalam perspektif Islam, *servant leadership* bukan berarti kepemimpinan yang lemah atau tanpa wibawa. Justru sebaliknya, seorang pemimpin yang melayani mendapatkan respek dan kepatuhan yang lebih tulus dari pengikutnya bukan karena takut, melainkan karena rasa hormat dan kecintaan. Hal ini sejalan dengan konsep *al-mahabbah* (kecintaan) dan *al-ita'ah* (ketaatan) dalam kepemimpinan Islam yang lahir secara organik dari keteladanan pemimpin, bukan dari paksaan kekuasaan (Shofiyyah et al., 2023). Pada madrasah yang kepala madrasah dikenal sebagai pelayan yang tulus, umumnya tercipta iklim kerja yang lebih harmonis, guru lebih bersemangat, dan siswa lebih termotivasi belajar merupakan sebuah siklus positif yang lahir dari kepemimpinan berbasis nilai Islam.

Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Kepala madrasah

Penerapan *servant leadership* dalam kepemimpinan kepala madrasah dapat dijabarkan ke dalam empat dimensi utama yang saling berkaitan: kepala madrasah sebagai pelayan guru dan staf, kepala madrasah sebagai pemberdaya, kepala madrasah sebagai pembangun komunitas, dan kepala madrasah sebagai teladan (*uswah hasanah*). Keempat dimensi ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling menguatkan dalam membentuk kepemimpinan yang utuh dan efektif.

Pertama, kepala madrasah sebagai pelayan guru dan staf. Dalam perspektif *servant leadership*, kepala madrasah menempatkan dirinya sebagai fasilitator yang hadir untuk memenuhi kebutuhan profesional dan personal guru serta tenaga kependidikan. Ini berarti kepala madrasah secara proaktif mengidentifikasi hambatan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran dan berupaya menghilangkannya, bukan menambah beban birokrasi yang tidak perlu. Kepala sekolah yang menerapkan *servant leadership* berhasil menciptakan budaya kolaboratif di mana guru merasa didukung, didengar, dan dihargai kontribusinya. Suasana kerja positif ini pada gilirannya mendorong peningkatan motivasi dan komitmen guru terhadap tugas profesionalnya (Hasra et al., 2024).

Dalam konteks madrasah yang kaya akan nilai-nilai keislaman, dimensi pelayanan ini mendapat makna yang lebih dalam. Kepala madrasah yang melayani guru tidak hanya memenuhi kebutuhan administratif dan teknis, tetapi juga hadir sebagai pembimbing spiritual dan moral untuk memastikan bahwa lingkungan kerja madrasah mencerminkan nilai-nilai Islam seperti *ukhuwah* (persaudaraan), *tawadhu* (kerendahan hati), dan *ta'awun* (tolong-menolong). Ketika kepala madrasah menunjukkan kesiapan untuk 'turun tangan' membantu guru menyelesaikan masalah—baik masalah pembelajaran, administrasi, maupun personal—maka ia sesungguhnya sedang mempraktikkan *khidmah* dalam kepemimpinannya (Rahayu & Benyamin, 2020)

Kedua, kepala madrasah sebagai pemberdaya (*empowerer*). Pemberdayaan dalam *servant leadership* berarti memberikan kepercayaan, wewenang, dan sumber daya yang diperlukan kepada anggota organisasi agar mereka dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal. Kepemimpinan *servant* kepala madrasah yang disertai dengan budaya organisasi yang kuat secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja guru secara signifikan. Pemberdayaan ini diwujudkan melalui berbagai cara: mendelegasikan tanggung jawab bermakna kepada guru, mendorong inisiatif dan kreativitas dalam pengembangan pembelajaran, memfasilitasi pengembangan profesional berkelanjutan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif (Kartiko et al., 2023).

Aspek pemberdayaan ini sangat relevan dengan kondisi madrasah di Indonesia yang masih membutuhkan peningkatan profesionalisme guru. Kepala madrasah yang mampu memberdayakan guru untuk beradaptasi dengan teknologi digital berhasil meningkatkan kualitas pembelajaran secara signifikan. Pemberdayaan bukan berarti kepala madrasah melepaskan diri dari tanggung jawab, melainkan mendistribusikan kepemimpinan secara bijak sehingga seluruh potensi sumber daya manusia madrasah dapat dimaksimalkan untuk kemaslahatan bersama (Sholeh et al., 2022).

Ketiga, kepala madrasah sebagai pembangun komunitas. *Servant leadership* menekankan pentingnya membangun rasa kebersamaan, saling percaya, dan solidaritas di antara seluruh warga madrasah. Kepala madrasah yang *servoant leader* aktif membangun jembatan komunikasi antara guru, tenaga kependidikan, siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Kepala madrasah yang berhasil membangun lingkungan pembelajaran yang berdaya saing adalah mereka yang mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam dalam membangun komunitas madrasah yang harmonis dan produktif. Komunitas yang sehat secara internal di mana setiap anggota merasa diterima, dihargai, dan bermakna menjadi prasyarat bagi terciptanya madrasah yang bermutu (Shofiyah et al., 2023).

Dalam konteks madrasah Islam, membangun komunitas berarti pula membangun *ukhuwah Islamiyah* yang nyata secara internal. Kepala madrasah yang *servant leader* menciptakan ruang-ruang dialog, musyawarah, dan partisipasi aktif bagi seluruh warga madrasah. Mereka memastikan bahwa setiap suara didengar, setiap kontribusi dihargai, dan setiap perbedaan pendapat diselesaikan dengan cara yang bermartabat sesuai adab Islam. Kepala madrasah yang mampu membangun komunitas yang kuat berhasil mengimplementasikan program-program sekolah dengan tingkat partisipasi dan keberhasilan yang jauh lebih tinggi dibanding yang tidak (Susanti et al., 2023).

Keempat, kepala madrasah sebagai teladan atau *uswah hasanah*. Ini adalah dimensi yang paling khas dari kepemimpinan dalam perspektif Islam. Al-Qur'an dalam Surah Al-Ahzab ayat 21 menyebutkan bahwa Rasulullah ﷺ adalah *uswah hasanah* (teladan yang baik) bagi seluruh umat manusia. Prinsip ini berlaku pula bagi kepala madrasah sebagai pemimpin lembaga pendidikan Islam. Seorang *servant leader* tidak hanya mengajarkan nilai-nilai, tetapi mewujudkannya dalam keseharian tindakan dan keputusannya (Waruwu et al., 2021). Keteladanan ini

mencakup kedisiplinan, integritas, akhlak dalam berkomunikasi, kesederhanaan, hingga semangat belajar dan berinovasi.

Ketika kepala madrasah datang lebih awal dari guru-guru, menunjukkan kejujuran dalam laporan keuangan, memperlakukan semua staf dengan hormat tanpa memandang jabatan, serta terus-menerus mengembangkan diri melalui pelatihan dan studi lanjut, maka ia sedang membangun modal moral (*moral capital*) yang paling berharga dalam kepemimpinan. Modal moral inilah yang mendorong guru dan staf untuk mengikuti dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut bukan karena terpaksa, melainkan karena terinspirasi. Keteladanan pemimpin ini sebagai fungsi 'replika kepemimpinan' yang memungkinkan nilai-nilai baik menyebar organik ke seluruh lapisan organisasi (Rahmat, 2023).

Dampak Servant Leadership terhadap Mutu Madrasah

Berbagai kajian empiris telah membuktikan bahwa penerapan *servant leadership* dalam kepemimpinan kepala madrasah membawa dampak positif yang signifikan terhadap berbagai indikator mutu pendidikan. Kepala sekolah yang menerapkan *servant leadership* berhasil meningkatkan motivasi dan komitmen guru, yang berdampak langsung pada kualitas pembelajaran dan pencapaian siswa (Hasra et al., 2024). Sehingga membuktikan bahwa *servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun dengan variasi mekanisme pengaruh yang berbeda tergantung konteks dan karakteristik lembaga pendidikannya (Kholidah et al., 2023).

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan *servant* kepala madrasah terhadap kinerja guru menggunakan metode kuantitatif dengan sampel 35 guru madrasah menunjukkan bahwa kepemimpinan *servant* kepala madrasah memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru secara parsial maupun simultan bersama dengan budaya organisasi. Yang menarik, penelitian ini mengindikasikan bahwa *servant leadership* lebih efektif ketika disertai dengan penguatan budaya organisasi madrasah yang positif artinya, keduanya bersifat saling melengkapi dan memperkuat satu sama lain (Kartiko et al., 2023).

Dari perspektif mutu kelembagaan, *servant leadership* memiliki relevansi konseptual dan praktis yang kuat dengan peran kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan (Waruwu et al., 2021). Kepala madrasah yang menerapkan *servant leadership* cenderung lebih berhasil dalam membangun sistem penjaminan mutu yang partisipatif, di mana seluruh warga madrasah merasa memiliki tanggung jawab bersama terhadap kualitas pendidikan yang dihasilkan. Ini berbeda secara fundamental dengan pendekatan mutu top-down di mana kepala madrasah memegang kontrol penuh atas seluruh keputusan tanpa melibatkan partisipasi warga madrasah secara bermakna.

Selain dampak terhadap kinerja guru dan mutu kelembagaan, *servant leadership* juga terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan loyalitas guru. *Servant leadership* kepala sekolah juga berpengaruh secara signifikan terhadap nilai kinerja guru (Bakry & Syamril, 2020). Guru-guru yang bekerja di bawah kepemimpinan *servant leader* cenderung merasa lebih dihargai, lebih termotivasi untuk berkembang, dan lebih loyal terhadap lembaga. Dalam konteks madrasah

yang masih menghadapi tantangan mempertahankan guru-guru berkualitas, dimensi loyalitas dan kepuasan kerja ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan karena berkaitan langsung dengan keberlangsungan mutu pembelajaran.

Perlu dicatat pula bahwa dampak positif *servant leadership* tidak bersifat instan, melainkan membutuhkan konsistensi dan waktu. Transformasi kepemimpinan di madrasah membutuhkan proses yang berkelanjutan dan didukung oleh seluruh ekosistem madrasah dari kebijakan, budaya, hingga sumber daya. Ini mengisyaratkan bahwa implementasi *servant leadership* yang efektif di madrasah tidak cukup hanya mengandalkan niat baik kepala madrasah secara individual, tetapi juga memerlukan penguatan sistemik yang terencana dan terprogram (Sholeh et al., 2022).

Dari perspektif Islam, dampak positif *servant leadership* terhadap mutu madrasah bukanlah hal yang mengejutkan. Ketika kepemimpinan dijalankan sesuai nilai-nilai Islam—penuh khidmah, amanah, dan keteladanan—maka akan menghasilkan keberkahan yang termanifestasi tidak hanya dalam indikator-indikator teknis seperti nilai ujian siswa dan angka kelulusan, tetapi juga dalam dimensi yang lebih substansial: tumbuhnya kepercayaan, solidaritas, dan semangat juang seluruh warga madrasah untuk mewujudkan cita-cita lembaga pendidikan Islam yang benar-benar berkualitas dan berkarakter.

Perbandingan dengan Model Kepemimpinan Lain pada Konteks Madrasah

Untuk memahami keunggulan komparatif *servant leadership* dalam konteks madrasah, perlu dilakukan perbandingan dengan model kepemimpinan lain yang lazim diterapkan. Dua model yang paling sering dibandingkan adalah kepemimpinan transformasional dan transaksional.

Kepemimpinan transformasional berfokus pada kemampuan pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya melalui visi yang menarik, karisma personal, dan stimulasi intelektual. Stimulasi intelektual yang diberikan kepala madrasah kepada guru terbukti meningkatkan kompetensi guru secara signifikan (Sholeh, 2021). Ini mengindikasikan efektivitas kepemimpinan transformasional dalam konteks madrasah. Namun, kepemimpinan transformasional sering kali masih menempatkan pemimpin sebagai sentral perhatian, sementara dalam *servant leadership*, fokusnya secara eksplisit beralih dari pemimpin ke pengikut, pemimpin hadir untuk melayani dan memungkinkan pengikutnya mencapai potensi terbaik mereka (Ferdinandito & Haryani, 2021).

Meskipun ada perbedaan, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership* tidak harus dilihat sebagai saling bertentangan. Kombinasi berbagai pendekatan kepemimpinan dapat menghasilkan hasil yang lebih baik daripada menerapkan satu model secara eksklusif (Devi & Subiyantoro, 2021). Seorang kepala madrasah yang ideal dapat mengintegrasikan dimensi-dimensi terbaik dari *servant leadership* dan transformasional leadership sesuai konteks dan kebutuhan spesifik madrasah nya .

Sementara itu, kepemimpinan transaksional yang mendasarkan diri pada sistem reward and punishment dianggap kurang cocok sebagai model utama kepemimpinan kepala madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam, karena

cenderung mendorong ketaatan ekstrinsik daripada komitmen intrinsik. Dalam madrasah, yang dibutuhkan bukan hanya guru yang bekerja karena imbalan, melainkan guru yang tergerak oleh nilai-nilai keikhlasan dan amanah dalam mendidik – dan ini lebih mudah tumbuh dalam lingkungan yang dibangun dengan prinsip *servant leadership* (Hasra et al., 2024). Dari perspektif Islam, motivasi berbasis amanah dan lillahi ta'ala jauh lebih kuat dan berkelanjutan dibandingkan motivasi berbasis imbalan material semata.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat ditarik beberapa simpulan penting. *Servant leadership* sebagai konstruk kepemimpinan memiliki kesesuaian yang mendalam dan komprehensif dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam, bukan karena konsep *servant leadership* "mirip" dengan konsep kepemimpinan Islam secara kebetulan, melainkan karena keduanya bersumber dari prinsip moral yang universal tentang pelayanan, pengabdian, dan pertanggungjawaban kepada yang lebih tinggi. Kepala madrasah yang mengadopsi *servant leadership* sesungguhnya sedang menjalankan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam yang telah lama ada dalam tradisi Al-Qur'an dan sunnah Nabi ﷺ, dalam bungkus yang lebih operasional dan terukur. Implementasi *servant leadership* dalam kepemimpinan kepala madrasah mencakup empat dimensi yang saling terkait: sebagai pelayan yang mengedepankan kebutuhan guru dan staf, sebagai pemberdaya yang mengembangkan kapasitas warga madrasah, sebagai pembangun komunitas yang merajut ikatan sosial-spiritual yang kuat, dan sebagai teladan (*uswah hasanah*) yang memengaruhi orang lain melalui integritas dan konsistensi pribadinya. Keempat dimensi ini tidak dapat dipahami secara terpisah; efektivitas *servant leadership* sebagai model kepemimpinan madrasah justru terletak pada integrasinya yang utuh dan konsisten. Kepala madrasah yang hanya menerapkan sebagian dimensi misalnya hanya menekankan aspek pelayanan tanpa pemberdayaan berisiko menciptakan ketergantungan yang kontraproduktif, bukan kemandirian dan kreativitas yang diharapkan. Bukti-bukti empiris yang tersedia dalam literatur secara konsisten mendukung proposisi bahwa *servant leadership* kepala madrasah berkontribusi positif terhadap berbagai indikator mutu madrasah, meliputi kinerja guru, iklim organisasi, kepuasan *stakeholder*, dan pada akhirnya kualitas pembelajaran siswa. Meskipun sebagian besar penelitian masih bersifat korelasional dan dilakukan dengan sampel yang terbatas, pola temuan yang konsisten di berbagai konteks memberikan dasar yang cukup kuat untuk merekomendasikan *servant leadership* sebagai orientasi kepemimpinan yang perlu dikembangkan secara sistematis di madrasah-madrasah di Indonesia.

Berdasarkan simpulan di atas, artikel ini juga mengajukan beberapa rekomendasi. Bagi para kepala madrasah, pengembangan *servant leadership* perlu dimulai dari proses refleksi diri yang mendalam tentang motivasi kepemimpinan: apakah kepemimpinan dijalani sebagai pelayanan (*khidmah*) atau sebagai kekuasaan? Bagi penyelenggara program pendidikan dan pelatihan kepemimpinan madrasah, kurikulum pengembangan kompetensi kepala madrasah perlu

mengintegrasikan dimensi *servant leadership* tidak hanya sebagai pengetahuan konseptual, tetapi sebagai orientasi karakter yang dibentuk melalui proses pengembangan diri yang berkelanjutan. Bagi para peneliti, masih terbuka luas ruang bagi penelitian empiris tentang *servant leadership* di madrasah, terutama penelitian longitudinal yang dapat menangkap dinamika perkembangan kepemimpinan dan dampaknya terhadap mutu madrasah dalam jangka waktu yang lebih panjang. Pengembangan instrumen pengukuran *servant leadership* yang mengintegrasikan dimensi Islam secara eksplisit juga merupakan agenda penelitian yang sangat urgen.

DAFTAR RUJUKAN

- Bakry, & Syamril. (2020). Pengaruh Servant Leadership terhadap nilai Kinerja Guru Bakry Bakry; Syamril Syamril. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 2580–3417.
- Devi, A. D., & Subiyantoro. (2021). Implementation of democratic leadership style and transformational head of madrasah in improving the quality. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 14–26.
- Ferdinandito, A., & Haryani, T. N. (2021). Gaya Kepemimpinan Servant Leadership dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik. *Wacana Publik*, 1(1), 190. <https://doi.org/10.20961/wp.v1i1.53145>
- Gandasacita, I., Rifqo, & Asy'ari, H. (2024). Konsep dan Implementasi Servant Leadership dalam Kepemimpinan Modern. *Al-Ubudiyah: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 5(2), 241–247. <https://doi.org/10.55623/au.v5i2.373>
- Hasra, Noviyanti, W., & Azainil, A. (2024). Kepemimpinan Profesionalisme Kepala Sekolah Berbasis Servant Leadership dalam Perkembangan Manajemen Mutu Pendidikan. *Journal of Education Research*, 5(3), 4168–4176.
- Kartiko, A., Rokhman, M., Priyono, A. A., & Susanto, S. (2023). Peningkatan Kinerja Guru Melalui Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Servant Kepala Madrasah. *Urwatul Wutsqo: Jurnal Studi Kependidikan Dan Keislaman*, 13(1), 1–14. <https://doi.org/10.54437/urwatulwutsqo.v13i1.1323>
- Kholidah, L. N., Wahyudin, U. W., & Yuhana, Y. Y. (2023). Peran Servant Leadership Terhadap Kinerja Guru (Literature Review). *GEOGRAPHY: Jurnal Kajian, Penelitian Dan Pengembangan Pendidikan*, 11(1), 84–96.
- Mufassir, Mohamad, R., & Mala, A. (2019). Model Kepemimpinan yang Melayani dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Al-Minhaj: Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 38–56.
- Nabawi, A., Eliyana, A., & Sridadi, A. R. (2023). Implementasi Servant Leadership dalam Organisasi: Pendekatan Systematic Literature Review. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 17(1), 49–56.
- Rahayu, S. W., & Benyamin, C. (2020). Penerapan Kepemimpinan Melayani (Servant Leadership) Bidang Penguatan Karakter Guru dan Siswa. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 5(1), 29. <https://doi.org/10.26740/jdmp.v5n1.p29-35>
- Rahmat, F. (2023). Replika Servant Leadership pada Kepemimpinan Nabi Sulaiman dalam QS. An-Naml Ayat 20-22 untuk Reparasi Pendidikan. *Akademika: Jurnal*

-
- Manajemen Pendidikan Islam*, 5 (1), 74–90.
- Shofiyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 66–77. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/El-idare>
- Sholeh, M. (2021). Transformational Leadership: Principal Intellectual Stimulation In Improving Teacher Competences. *Al-Ta Lim Journal*, 28(2), 167–179. <https://doi.org/10.15548/jt.v28i2.708>
- Sholeh, M., Kholis, N., & Mufidah, N. (2022). Madrasah principal leadership in digital transformation at Madrasah Ibtidaiyah: A case study. *Dinamika Ilmu: Jurnal Pendidikan*, 22(1), 151–166.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susanti, F., Wulansari, I., Harahap, E. K., & Hamengkubowono, H. (2023). Implementasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Pelaksanaan Manajemen Berbasis Madrasah. *Kharisma: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i1.12>
- Waruwu, M., Takdir, M., & Nuryani, L. K. (2021). Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Perspektif Servant Leadership. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(02), 138–153. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i2.22483>
- Zed, M. (2008). *Metode penelitian kepustakaan*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.