

PENERAPAN GAYA KEPEMIMPINAN PELAYAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI STGH HKBP SIPOHOLON TAHUN 2024/2025

Desy Ruth Sianturi , Endang Juliati Manullang , Ruslan Juliana Pardosi , Abai Manupak Tambunan

Institut Agama Kristen Negeri Tarutung

sianturidesy652@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan gaya kepemimpinan pelayan dalam meningkatkan kinerja dosen di STGH HKBP Sipoholon . Kinerja dosen merupakan salah satu faktor penting keberhasilan perguruan tinggi. Penelitian ini menggunakan metode fenomenologi dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan teknik triangulasi dan member checking untuk memastikan keabsahan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pelayan yang diterapkan di STGH HKBP Sipoholon telah berhasil, khususnya ditinjau dari komponen teoritis menghargai orang, membangun komunitas, memberikan kepemimpinan, dan berbagi kepemimpinan. Menghargai orang terbukti dalam pengakuan kinerja fakultas, membangun komunitas tercermin dalam upaya memperkuat hubungan interpersonal, sementara berbagi kepemimpinan ditunjukkan melalui keterlibatan civitas akademika dalam proses pengambilan keputusan. Telah terjadi peningkatan kinerja fakultas, sebagaimana dibuktikan dengan perolehan tiga gelar doktor, anggota fakultas yang mengajar di kelas yang memenuhi syarat untuk jabatan masing-masing, dan program dan institusi akademik yang terakreditasi. Kesimpulan dari penelitian ini adalah penerapan kepemimpinan pelayan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja dosen, terutama dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif. Oleh karena itu, upaya berkelanjutan dalam pengembangan sumber daya manusia diperlukan untuk mengoptimalkan potensi dosen guna mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kepemimpinan Pelayan, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di Indonesia menghadapi berbagai tantangan, termasuk persyaratan akreditasi, persaingan global, dan adaptasi teknologi pembelajaran. Dalam konteks ini, kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam mengarahkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan institusi. Kinerja dosen sebagai ujung tombak proses pendidikan harus optimal agar dapat menghasilkan lulusan berkualitas yang mampu bersaing di era global.

Kepemimpinan yang melayani telah menjadi pendekatan yang menarik perhatian di dunia pendidikan tinggi. Menurut Sendjaya , kepemimpinan yang melayani adalah gaya kepemimpinan yang didasarkan pada rasa kepedulian untuk melayani orang lain, di mana para pemimpin berfokus pada kebutuhan dan pengembangan pengikutnya. Pendekatan ini tidak hanya memprioritaskan pencapaian tujuan organisasi tetapi juga menciptakan lingkungan yang mendukung kesejahteraan dan pemberdayaan tim. Penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mengutamakan anggota dapat memengaruhi motivasi kerja dan berdampak signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan.

HKBP Sipoholon (STGH HKBP), sebagai lembaga pendidikan tinggi teologi tertua dalam sejarah HKBP, memainkan peran strategis dalam menghasilkan lulusan teologi berkualitas tinggi. Selama 120 tahun terakhir, lembaga ini telah menghasilkan penginjil, guru sekolah, dan guru gereja yang telah memberikan kontribusi positif bagi masyarakat. Sebagai lembaga pendidikan teologi, STGH HKBP perlu mengadopsi gaya kepemimpinan yang selaras dengan nilai-nilai Kristiani.

Gaya kepemimpinan yang melayani memiliki relevansi khusus dengan ajaran Kristus tentang kepemimpinan. Konsep ini menekankan melayani orang lain dan memprioritaskan kebutuhan pengikut, sebagaimana tercermin dalam ajaran Yesus: "Anak Manusia datang bukan untuk dilayani, melainkan untuk melayani" (Matius 20:28). Kepemimpinan Kristen memiliki karakteristik unik yang berbeda dari kepemimpinan sekuler, di mana integritas sebagai seorang hamba merupakan fondasi utamanya.

Pimpinan STGH HKBP Sipoholon di bawah Pdt Manaek Simanungkalit , M.Pd.K. , sejak tahun 2021 telah menerapkan konsep kepemimpinan pelayan dengan mengutamakan kebutuhan orang lain, menghargai, berempati, dan menciptakan program untuk meningkatkan kinerja fakultas. Implementasi ini mencakup dimensi menghargai orang melalui pengakuan atas kinerja fakultas, mengembangkan sumber daya manusia melalui program pengembangan kapasitas, membangun komunitas dengan menjaga keharmonisan tim, menunjukkan keaslian melalui transparansi, memberikan kepemimpinan melalui mentoring, dan berbagi kepemimpinan melalui pengambilan keputusan partisipatif.

Penelitian Salam dan Kewo (2017) menunjukkan bahwa penerapan servant leadership berhasil menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif yang mendorong pengembangan kapasitas staf. Namun demikian, kajian mendalam tentang penerapan servant

leadership dan dampaknya terhadap kinerja fakultas dalam konteks pendidikan tinggi teologi masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk menganalisis penerapan dan efektivitas servant leadership dalam meningkatkan kinerja fakultas di STGH HKBP Sipoholon . Menurut Salam dan Cecilia Kewo pada tahun 2017, dalam makalahnya yang berjudul “Internalization of Servant Leadership Philosophy in School Leadership,” penelitian menunjukkan bahwa konsep servant leadership telah diterapkan secara efektif di SMK St. Familia , di mana para pemimpin sekolah menerapkan pendekatan kepemimpinan yang berpusat pada manusia. Melalui strategi ini, terciptalah lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif, yang secara signifikan mendorong pengembangan kapasitas individu staf.

Kepala sekolah muncul sebagai sosok inspiratif yang mampu membangun hubungan yang konstruktif melalui sikap hormat dan komunikasi terbuka, sehingga menciptakan budaya organisasi yang bermakna dan mendukung pertumbuhan bersama. Studi ini belum mengeksplorasi bagaimana, dalam konteks menghargai orang (menghormati), mengembangkan orang (memfasilitasi), membangun komunitas (membangun), menunjukkan autentisitas (transparansi), memberikan kepemimpinan (inisiatif), dan berbagi kepemimpinan (berbagi kekuasaan), sehingga penulis ingin melihat bagaimana konteks mendengarkan, menyembuhkan, dan persuasi dalam penerapan gaya kepemimpinan pelayan meningkatkan kinerja dosen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Subjek penelitian adalah Ketua I dan dosen tetap STGH HKBP Sipoholon , yang dipilih secara purposive sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Wawancara dilakukan untuk mengeksplorasi pengalaman partisipan dalam penerapan kepemimpinan yang melayani. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dipastikan melalui triangulasi dan pengecekan anggota.

TEMUAN DAN DISKUSI

Penerapan Servant Leadership di STGH HKBP Sipoholon

Studi ini mengkaji penerapan kepemimpinan pelayan berdasarkan teori James A. Laub dalam meningkatkan kinerja dosen di Sekolah Tinggi Agama HKBP (STGH HKBP) Sipoholon. Teori Laub mengidentifikasi enam indikator kunci kepemimpinan pelayan yang menjadi dasar analisis: menghargai orang lain (menghormati individu), mengembangkan orang lain (mengembangkan kapasitas), membangun komunitas (membangun komunitas), menunjukkan autentisitas (menunjukkan transparansi), memberikan kepemimpinan (memberikan kepemimpinan inisiatif), dan berbagi kepemimpinan (berbagi kekuasaan). Masing-masing indikator ini diimplementasikan secara sistematis untuk mengatasi masalah penurunan kinerja dosen dan menciptakan lingkungan akademik yang kondusif.

1. Values People

Menghargai individu dimulai dengan pendekatan holistik di mana Ketua STGH HKBP Sipoholon mengadakan rapat evaluasi untuk mengidentifikasi akar permasalahan menurunnya kinerja dosen. Prinsip ini tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil akhir tetapi juga menghargai proses dan kontribusi setiap individu dalam organisasi. Ketua memberikan pengakuan dan apresiasi atas setiap upaya yang dilakukan oleh dosen, baik dalam bentuk ucapan terima kasih secara lisan maupun bentuk non-materi lainnya. Dampak positif dari pendekatan ini terlihat jelas melalui berbagai indikator kinerja yang menunjukkan peningkatan yang signifikan. Dosen mulai menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik dengan datang tepat waktu, menyiapkan materi ajar yang lebih relevan dan berkualitas, menggunakan metode dan media ajar yang lebih efektif, serta memberikan ruang yang lebih luas bagi mahasiswa untuk memberikan umpan balik. Hal ini menunjukkan bahwa pengakuan atas kontribusi individu dapat menjadi motivator yang kuat dalam meningkatkan kualitas pengajaran.

2. Develops People

Pengembangan kapasitas diterapkan melalui penyediaan dukungan komprehensif bagi pertumbuhan profesional anggota fakultas dan staf. Upaya pengembangan kapasitas ini mencakup penyediaan fasilitas pembelajaran yang memadai, program pelatihan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, dan dukungan untuk kebutuhan administratif. Setiap program pengembangan didahului oleh diskusi mendalam antara Ketua dan tim fungsional untuk memastikan relevansi dan efektivitas program sejalan dengan kebutuhan aktual anggota

fakultas. Pendekatan proaktif ini menunjukkan komitmen institusi untuk mendukung pertumbuhan profesional anggotanya, alih-alih sekadar bereaksi terhadap permasalahan yang ada. Fasilitas yang disediakan telah disesuaikan dengan kebutuhan aktual anggota fakultas, menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan keterampilan dan kapasitas individu secara berkelanjutan.

3. Builds Community

Aspek ini dilaksanakan dengan tujuan mempererat persaudaraan dan menciptakan rasa kebersamaan di antara seluruh civitas akademika. Dekan STGH HKBP Sipoholon menyelenggarakan berbagai kegiatan yang mendorong interaksi dan kolaborasi, termasuk retreat bersama yang menyediakan ruang untuk refleksi dan pembentukan tim, pertemuan sosial yang memfasilitasi interaksi informal, dan dukungan aktif untuk program akademik seperti Pengabdian kepada Masyarakat (PKM), penelitian, dan kunjungan akademik. Inisiatif-inisiatif ini tidak hanya mempererat hubungan pribadi antar anggota tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendorong kolaborasi yang lebih erat dalam kegiatan akademik. Hasilnya adalah terbentuknya civitas akademika yang solid dengan tingkat kohesi dan solidaritas yang tinggi.

4. Displays Authenticity

Menunjukkan transparansi diwujudkan melalui keterbukaan, kejujuran, dan integritas dalam setiap komunikasi dan tindakan organisasi. Ketua STGH HKBP Sipoholon menerapkan prinsip transparansi dengan memberikan informasi yang jujur dan tidak menyembunyikan apa pun dari sivitas akademika. Transparansi ini tampak jelas dalam pelaksanaan berbagai forum komunikasi seperti rapat fakultas, rapat gabungan, dan Rapat Anggota Sekolah (MBS). Dalam setiap rapat, semua anggota diberi ruang yang sama untuk menyampaikan masukan dan pendapat mereka, sementara kesimpulan dari setiap rapat didasarkan pada diskusi kolektif yang melibatkan semua peserta. Pendekatan ini menumbuhkan kepercayaan yang kuat di antara seluruh sivitas akademika dan menciptakan lingkungan kerja yang adil, terbuka, dan suportif.

5. Provides Leadership

Ketua STGH HKBP Sipoholon memainkan peran kepemimpinan yang aktif dan inspiratif. Kepemimpinan ini diwujudkan melalui penguatan positif berupa motivasi, dorongan, dan ide-ide kreatif yang mendukung peningkatan kualitas lembaga. Inisiatif kepemimpinan dijalankan melalui berbagai strategi, termasuk apresiasi verbal yang konsisten, pengembangan ide-ide

inovatif untuk kemajuan lembaga, dan penerapan langkah-langkah strategis seperti pembagian brosur, kunjungan khotbah, dan kegiatan promosi lainnya.

6. Shares Leadership

Hal ini diimplementasikan dengan mengutamakan kolaborasi, keterbukaan, dan partisipasi dalam setiap proses pengambilan keputusan. Ketua STGH HKBP Sipoholon tidak memusatkan seluruh wewenang dan tanggung jawab pada dirinya sendiri, melainkan secara aktif melibatkan seluruh dosen dan anggota dalam setiap rapat dan proses pengambilan keputusan strategis. Dalam setiap rapat, seluruh anggota tidak hanya diundang untuk hadir, tetapi juga dituntut untuk memberikan pendapat dan kontribusi aktif, memastikan bahwa keputusan yang diambil benar-benar mencerminkan kesepakatan bersama, bukan keputusan sepihak oleh pimpinan. Pendekatan partisipatif ini menumbuhkan rasa tanggung jawab kolektif di antara seluruh anggota dan memperkuat kepercayaan serta hubungan yang harmonis antara pimpinan dan anggota.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan efektivitas kepemimpinan pelayan dalam berbagai konteks organisasi. Penelitian Alfi dan Egalita tahun 2022 tentang penerapan kepemimpinan pelayan di Legiun Veteran Indonesia di Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan berhasil menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan suportif, dengan para pemimpin mempertimbangkan berbagai faktor dalam pengambilan keputusan, termasuk peraturan dan pendapat anggota. Demikian pula, penelitian Febryanto dan Bora tentang praktik kepemimpinan pelayan di kalangan kepala sekolah TK/PAUD Katolik menunjukkan hasil positif dengan skor rata-rata 3,4 dari 74 guru yang berpartisipasi. Penelitian Aneke A. Salam tentang internalisasi filosofi kepemimpinan pelayan dalam kepemimpinan kepala sekolah di SMK Santo Familia juga membuktikan bahwa filosofi kepemimpinan pelayan, jika diterapkan secara manusiawi, dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mendorong peningkatan kinerja pribadi di antara staf sekolah.

Implementasi kepemimpinan pelayan secara menyeluruh di STGH HKBP Sipoholon telah menunjukkan hasil yang sangat positif dalam meningkatkan kinerja fakultas melalui pendekatan holistik dan partisipatif. Enam indikator yang diusulkan oleh James A. Laub telah diimplementasikan secara sistematis dan integral, menghasilkan transformasi signifikan dalam lingkungan akademik institusi. Pendekatan ini tidak hanya berhasil mengatasi fokus awal pada

penurunan kinerja fakultas, tetapi juga membangun fondasi yang kuat bagi pengembangan institusi jangka panjang. Keberhasilan implementasi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dapat menjadi model kepemimpinan yang efektif dalam konteks pendidikan tinggi di Indonesia, dengan potensi adaptasi yang luas bagi institusi pendidikan lain yang menghadapi tantangan serupa dalam meningkatkan kinerja dan membangun komunitas akademik yang harmonis.

Temuan

Penelitian ini mengungkap penerapan servant leadership secara komprehensif melalui enam dimensi kunci berdasarkan kerangka teori James A. Laub di STGH HKBP Sipoholon .

1. Pengakuan (Nilai Orang)

Praktik pengakuan bagi dosen dilaksanakan melalui evaluasi berkala dan apresiasi atas dedikasi mereka. Bentuk pengakuan tersebut meliputi ucapan terima kasih secara lisan dan kegiatan non-materi seperti makan bersama. Dampaknya terlihat dari peningkatan profesionalisme dosen, termasuk disiplin waktu, penyiapan materi pembelajaran yang memadai, penerapan metode pengajaran yang bervariasi, dan pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk memberikan evaluasi.

2. Pengembangan (Mengembangkan Orang)

Program pengembangan sumber daya manusia dilaksanakan melalui penyediaan infrastruktur pembelajaran, pelatihan berkelanjutan, dan kesempatan studi lanjut hingga jenjang doktoral di luar negeri. Setiap inisiatif pengembangan melalui proses musyawarah kolaboratif untuk memastikan keselarasan dengan kebutuhan institusi. Hasilnya menunjukkan peningkatan motivasi dan antusiasme dosen untuk mengoptimalkan kompetensi mereka.

3. Membangun Komunitas (Membangun Komunitas)

Penguatan ikatan sivitas akademika dilakukan melalui kegiatan keagamaan bersama, pertemuan informal, dan dukungan terhadap berbagai program kelembagaan. Strategi ini berhasil menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendorong kolaborasi yang produktif antar sivitas akademika.

4. Transparansi (Menampilkan Keaslian)

Transparansi organisasi diwujudkan melalui forum komunikasi terbuka di mana semua pemangku kepentingan berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan. Pendekatan

partisipatif ini membangun fondasi kepercayaan yang kuat dan mendorong terciptanya budaya organisasi yang terbuka dan akuntabel.

5. Memberikan Kepemimpinan

Inisiatif kepemimpinan diwujudkan melalui motivasi, inspirasi, dan ide-ide inovatif untuk kemajuan institusi. Upaya strategis meliputi kegiatan promosi dan penjangkauan untuk meningkatkan reputasi dan daya tarik institusi di masyarakat.

6. Berbagi Kepemimpinan

Kekuasaan didesentralisasikan melalui partisipasi aktif seluruh elemen organisasi dalam perumusan kebijakan. Struktur kepemimpinan didistribusikan dengan pembagian tanggung jawab yang jelas di berbagai tingkatan organisasi, sehingga menciptakan rasa kepemilikan kolektif atas kemajuan lembaga.

Dampak Organisasi: Penerapan kepemimpinan pelayan menghasilkan transformasi terukur yang signifikan melalui peningkatan kualifikasi akademik anggota fakultas, optimalisasi kompetensi mengajar yang selaras dengan bidang keahlian, dan pencapaian standar akreditasi institusi. Temuan ini menegaskan efektivitas pendekatan kepemimpinan pelayan dalam mengkatalisasi pengembangan profesional dan kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Salam dan Kewo (2017) serta Alfi dan Egalita (2022), yang memvalidasi kontribusi positif kepemimpinan pelayan terhadap dinamika organisasi yang konstruktif. Implementasi yang sukses dalam konteks pendidikan tinggi teologi menunjukkan sinergi antara nilai-nilai kepemimpinan Kristen dan praktik manajemen modern yang efektif.

Diskusi

1. Menghargai Individu (Values People)

Kepemimpinan STGH HKBP Sipoholon menerapkan apresiasi atas setiap kontribusi dan kehadiran individu dalam organisasi. Pendekatan ini diawali dengan mengadakan pertemuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi penurunan kinerja dosen. Selanjutnya, kepemimpinan memberikan pengakuan atas upaya dan kontribusi setiap dosen melalui apresiasi lisan dan bentuk apresiasi non-materi lainnya.

Dampak positif dari implementasi ini terlihat dari beberapa aspek, yaitu ketepatan waktu dosen, penyiapan materi pembelajaran yang baik, penerapan metodologi dan media

pembelajaran yang efektif, serta pemberian kesempatan kepada mahasiswa untuk memberikan umpan balik.

2. Memfasilitasi Pembangunan (Mengembangkan Manusia)

Prinsip fasilitasi pengembangan berfokus pada penyediaan dukungan, pelatihan, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kapabilitas dan potensi individu. Di STGH HKBP Sipoholon, program fasilitasi telah berjalan dengan memberikan dukungan bagi kebutuhan dosen dalam pembelajaran dan pengembangan kapasitas.

Fasilitas yang disediakan meliputi sumber daya pembelajaran, program pelatihan peningkatan kompetensi, dan kebutuhan administratif. Setiap inisiatif fasilitasi dibahas terlebih dahulu dalam rapat antara pimpinan dan tim fungsional untuk memastikan relevansi dan efektivitas program.

3. Membangun Komunitas (Builds Community)

Pembangunan komunitas bertujuan untuk menciptakan dan memperkuat hubungan antar individu dalam organisasi guna membangun kebersamaan, saling mendukung, dan solidaritas. Pimpinan STGH HKBP Sipoholon menerapkan pendekatan ini untuk mempererat ikatan persaudaraan antara dosen dan anggota lainnya.

Program pembangunan komunitas diwujudkan melalui berbagai kegiatan seperti retreat bersama, pertemuan sosial, serta dukungan untuk program Pengabdian Masyarakat (PKM), kunjungan, penelitian, dan kegiatan lainnya. Inisiatif ini tidak hanya membangun hubungan personal yang harmonis, tetapi juga mendorong kolaborasi yang lebih erat di lingkungan akademik.

4. Menunjukkan Transparansi (Menunjukkan Keaslian)

Prinsip autentisitas menekankan pentingnya transparansi, kejujuran, dan integritas dalam komunikasi dan tindakan organisasi. Pimpinan STGH HKBP Sipoholon menerapkan prinsip keterbukaan dengan tujuan membangun kepercayaan di antara seluruh civitas akademika melalui penyampaian informasi yang jujur tanpa menyembunyikan apa pun.

Transparansi ini terlihat jelas dalam pelaksanaan rapat fakultas, rapat gabungan, dan Rapat Umum Sekolah (MBS), di mana setiap anggota diberi kesempatan untuk memberikan masukan dan pendapat. Kesimpulan dari setiap rapat didasarkan pada diskusi yang melibatkan seluruh peserta.

5. Memberikan Kepemimpinan

Prinsip ini mengacu pada kemampuan untuk memberikan arahan, bimbingan, dan inspirasi kepada anggota organisasi guna menciptakan lingkungan yang produktif dan antusias. Kepemimpinan STGH HKBP Sipoholon secara aktif menjalankan kepemimpinan yang digerakkan oleh inisiatif dengan memberikan penguatan positif melalui motivasi, dorongan, dan ide-ide kreatif.

Implementasinya dilakukan melalui apresiasi verbal, ide-ide inovatif untuk pengembangan institusi, dan strategi seperti penyebaran brosur, khotbah kunjungan, dan promosi lainnya. Pendekatan ini memperkuat etos kerja dosen dan anggota serta meningkatkan daya tarik institusi di mata masyarakat.

KESIMPULAN

Penerapan kepemimpinan pelayanan di STGH HKBP Sipoholon pada tahun ajaran 2024/2025 telah terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja fakultas. Keberhasilan ini ditunjukkan melalui akreditasi yang baik untuk semua program studi, perolehan gelar doktor oleh tiga dosen, dan keselarasan keahlian dosen dengan mata kuliah yang mereka ajar.

Implementasi ini sejalan dengan enam indikator yang diusulkan oleh James A. Laub , dan menghasilkan hasil positif dalam lima bidang: pengakuan individu, pembangunan komunitas, transparansi, kepemimpinan yang digerakkan oleh inisiatif, dan kepemimpinan partisipatif. Namun, aspek pengembangan individu masih perlu ditingkatkan untuk mengoptimalkan kapasitas fakultas secara berkelanjutan. Institusi perlu memperkuat kebijakan pengembangan sumber daya manusia dan secara konsisten menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan yang melayani untuk menciptakan budaya organisasi yang adaptif. Implementasi yang komprehensif diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan berkelanjutan dan memperkuat posisi STGH HKBP Sipoholon sebagai institusi yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan.

PENGAKUAN

Penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini. Secara khusus, penulis ingin menyampaikan penghargaannya kepada Ketua STGH HKBP Sipoholon dan

seluruh sivitas akademika atas izin dan kerja samanya selama proses penelitian. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen dan tenaga kependidikan di STGH HKBP Sipoholon yang bersedia menjadi responden dan memberikan informasi yang berharga untuk penelitian ini. Apresiasi juga disampaikan kepada para reviewer yang telah memberikan masukan yang membangun untuk meningkatkan kualitas penelitian. Terakhir, penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada keluarga dan teman-teman yang telah memberikan dukungan moral selama proses penelitian dan penulisan artikel ini. Semoga penelitian ini memberikan kontribusi positif bagi pengembangan studi kepemimpinan pendidikan dan bermanfaat bagi para praktisi maupun akademisi.

REFERENSI

- Abd, Aziz, Rachman Poppy. 2023. *Peningkatan Kinerja Dosen Melalui Kepemimpinan Spiritual, Kultur Organisasi Dan Efikasi Diri* . Malang: Grup PT Literasi Nusantara Abadi.
- Anggito, Albi, Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif* . Sukabumi: CV Jejak.
- Burhan, Hasin Bhakti Pandi. 2023. *Kepemimpinan Kepala Sekolah* . Disunting oleh Nurwidyayanti. Kalimantan Selatan: Ruang Karya Bersama.
- Crispinus Hariyono, Yosua, Fransica Andreani. 2020. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Di UD. Anugrah Mulya Rejeki ." *Jurnal Agora* jilid 8, no. 2: 1–14.
- Danang, Sunyoto, Susanti Fathonah Eka. 2019. *Kepemimpinan Manajerial Kajian Peranan Penting Kepemimpinan Dalam Kerangka Manajemen* . Yogyakarta: CAPS (Pusat Pelayanan Penerbitan Akademik).
- Dennis, R. 2004. *Pengembangan Instrumen Penilaian Kepemimpinan Pelayan* . New York: Emerald Group Publishing Limited.
- Denzin NK, Lincoln, YS 2009. (*Buku Panduan Penelitian Kualitatif* Og. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dumatubun, Nelly FM Lucyani. 2021. "Pengaruh Servant Leadership Terhadap Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan Dan Komitmen Organisasi ." *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* vol 12, no. 1: 60–70.
- Fadhallah. 2021. *Wawancara* . Jakarta Timur: UNJ PERS.
- Ferdinandito, Angga, Tiyas Nur Haryani. 2021. "Gaya Kepemimpinan Servant Leadership Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik." *Jurnal Wacana Publik* vol 1, no.1: 190.
- Fientika. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif* . Padang: PT Global Eksekutif teknologi.
- Gibson, James L. John M. Ivancevich, 1994. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Erlangga.

- Herningsih. 2016. *Kinerja Dosen 7 Karyawan* . Malang: Media Nusa Kreatif.
- Hotimah, Dinda Husnul. 2022. *Teks Laporan Hasil Observasi & Teks Eksposisi* . Medan: Guepedia.
- Irfan, Andi, Andi Irwan, dkk. 2021. “ *Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Maros* .” *Jurnal Administrasi Dan Manajemen* vol 11, no. 2: 201–11.
- James, Laub A. 1999. *Menilai Organisasi Pelayan: Pengembangan Instrumen Penilaian Kepemimpinan Organisasi Pelayan (SOLA)*. Florida Atlantic University: Disertasi Doktoral.
- John W. Creswell. 2021. *Desain Penelitian Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif Dan Campuran* . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ken, Blanchard, Broadwell Renee. 2019. *Kepemimpinan Hamba Dalam Aksi Kepemimpinan Yang Memberdayakan Dan Mengutamakan Orang Lain* . Jakarta : PT BPK Gunung Mulia.
- Kurniati, Poni Sukaesih, dan Tatik Fidowaty. 2017.” *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Penelitian Dosen Di Universitas Komputer Indonesia*. ” *Jurnal Ilmu Politik Dan Komunikasi* vol 7, no. 2: 191–206.
- Martha, E., & Kresno, S. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Maxwel, Jhon. 2009. *Hukum Kepemimpinan Sejati* . Jakarta: Penerbit Imanuel.
- Morris, J. Andrew, Céleste M. Brotheridge, John C. Urbanski. 2005. *Menumbuhkan Kerendahan Hati dalam Kepemimpinan: Antecedent dan Konsekuensi Kerendahan Hati Pemimpin* . Hubungan Manusia.
- Mullins, Laurie. 1994. *Manajemen dan Perilaku Organisasi* . London: Pitman Publishing.
- Nenobais, Harry. 2020. *Servant Leadership- Belajar Dari Sosok Daniel Alexander Sang Pendidik Pembidik Generasi* . Yogyakarta: Lautan Pustaka.
- Northouse, Peter G. 2016. *Kepemimpinan: Teori dan Praktik* . London: SAGE.
- Razak, Yusran, Syah Darwyan, Hsb Aziz Abd. 2016.” *Kepemimpinan, Kinerja Dosen Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Perguruan Tinggi* .” *TANZIM Jurnal Penelitian Manajemen Pendidikan* vol 1, no. 2: 30–45.
- Rijali, Ahmad. 2018. “ *Analisis Data Kualitatif Ahmad Rijali UIN Antasari Banjarmasin* ” Alhadharah: *Jurnal Ilmu Dakwah*, vol 17, no. 33: 81–95.
- Rivai Veithzal, Sagala. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik* . Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rosalina Paulus, Selfie, Benny B. Binilang, Samuel Selanno. 2021.” *Karakteristik Kepemimpinan Melayani* .” *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* vol 7, no. 5: 1–13.
- Salam, Agus. 2023. *Metode Penelitian Kualitatif* . Sumatera Barat : CV. AZKA Pustaka.
- Salam, Aneke A. 2017. “ *Servant Leadership: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah* .” *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan* vol 2, no. 1: 75–82.
- Saragih, Diany Rita P. 2019. “ *Implementasi Kepemimpinan Kristen* .” *Voice of Wesley: Jurnal*

Ilmiah Musik Dan Agama vol 2, no. 2.

- Seto, Mulyadi, Basuki Heru, Prabowo Hendro. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif Dan Mixed Method Perspektif Yang Terbaru Untuk Ilmu-Ilmu Sosial, Kemanusiaan, Dan Budaya* . Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Shanti, Ruata. 2022. *Kinerja Dosen: Kompetensi Dosen Dan Motivasi Kerja* . Kalimantan Selatan: Ruang Karya Bersama.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Ahmad. 2016. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru Konsep, Strategi, Dan Implementasinya* . Media Prenada.
- Sylvia, aku Luh Aqnez. 2021. *Servant Leadership (Kepemimpinan Yang Menghamba) Konsep Dan Implikasi Dalam Kepemimpinan Kristen* . Jawa Barat: CV adanu Abimata.
- Ulfatin, Nurul. 2014. *Metode Penelitian Kualitatif* . Malang: Penerbitan Banyumedia.
- Widodo, Setyo Djoko. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan* .