BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sekolah merupakan organisasi pendidikan yang menjadi bagian dari sistem sosial yang kompleks, didalamnya terdapat interaksi antara kepala sekolah, tenaga pendidik dan kependidikan, peserta didik serta masyarakat. Dalam sistem tersebut, kepala sekolah memegang peran sentral sebagai pemimpin yang menentukan arah kebijakan, budaya kerja, serta dinamika organisasi. Kepala sekolah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyerasikan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Peranan kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan diantaranya: sebagai personal, *educator* (pendidik), *manager*, administrator, supervisor, sosial, *leader*, *entrepreneur* (Mulyati, 2022), dan pencipta iklim kerja (*climator*) (Satrio & Tumeko, 2025). Dengan demikian, kepala sekolah bukan sekadar administrator, tetapi pemimpin perubahan (*agent of change*) dalam peningkatan mutu pendidikan.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Perkembangan pendidikan abad ke-21 ditandai dengan adanya perubahan dalam berbagai aspek kehidupan yang dipengaruhi oleh kemajuan teknologi, globalisasi, keterbukaan informasi, serta meningkatnya tuntutan terhadap kualitas sumber daya manusia (Lestari et al., 2025). Dunia pendidikan tidak hanya berorientasi pada transfer pengetahuan, tetapi juga pada pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, komunikasi, serta pembentukan karakter peserta didik. Kondisi tersebut menuntut sekolah untuk mampu beradaptasi dengan perubahan dan menciptakan lingkungan pendidikan

yang lebih partisipatif, inovatif, dan humanis. Dalam konteks tersebut, paradigma kepemimpinan sekolah juga mengalami pergeseran. Pendekatan kepemimpinan yang bersifat otoritatif dan hierarkis dinilai kurang relevan untuk menjawab tantangan era kolaborasi dan partisipasi. Sekolah membutuhkan kepemimpinan yang mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat, memberdayakan guru, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu model kepemimpinan yang dinilai relevan dalam konteks tersebut adalah *servant leadership* (Az et al., 2025). Namun dalam praktiknya, tantangan kepemimpinan sekolah di era abad ke-21 semakin kompleks. Kepala sekolah tidak hanya mengandalkan pendekatan struktural dan administratif, tetapi dituntut untuk mampu membangun hubungan interpersonal yang kuat, menciptakan iklim kerja kolaboratif, serta menumbuhkan budaya sekolah yang adaptif terhadap perubahan (Satrio & Tumeko, 2025).

Dalam konteks pendidikan, penerapan *servant leadership* memberikan implikasi signifikan terhadap iklim kerja dan budaya organisasi sekolah. Penelitian Eva et al., (2019) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Dalam lingkungan sekolah, kepala sekolah yang menerapkan prinsip melayani cenderung membangun hubungan yang lebih harmonis dengan guru, membuka ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap sekolah.

Konsep *servant leadership* pertama kali diperkenalkan oleh Robert K. Greenleaf melalui karyanya *The Servant as Leader* (1970). Greenleaf

UIN IMAM BONJOL PADANG

menekankan bahwa seorang pemimpin sejati adalah seseorang yang memiliki kesadaran untuk melayani terlebih dahulu sebelum memimpin. Orientasi utama kepemimpinan ini bukan pada kekuasaan, melainkan pada pemberdayaan dan pertumbuhan individu dalam organisasi (Greenleaf dalam Gera, 2024). Spears mengidentifikasi beberapa karakteristik utama *servant leadership*, antara lain kemampuan mendengarkan, empati, kesadaran diri, persuasi, konseptualisasi, *healing*, *foresight,* keterbukaan komitmen terhadap pertumbuhan orang lain, serta kemampuan membangun komunitas (Spears, 2010). Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa *servant leadership* merupakan pendekatan kepemimpinan yang berorientasi pada pemberdayaan, empati, pengembangan individu, serta pembangunan hubungan yang humanis dan kolaboratif dalam organisasi.

Pendekatan *servant leadership* menjadi relevan dalam konteks pendidikan karena sekolah merupakan organisasi yang berbasis pada hubungan manusia. Keberhasilan suatu sekolah tidak hanya ditentukan oleh sistem dan struktur, tetapi juga oleh kualitas interaksi antar individu yang ada di dalamnya (Ananda et al., 2026). Oleh karena itu, kepemimpinan yang menekankan pada nilai-nilai kemanusiaan, seperti empati, kepercayaan dan pemberdayaan, memiliki potensi yang besar dalam membangun budaya sekolah yang positif dan berkelanjutan.

Konsep *servant leadership* juga memiliki keterkaitan dengan nilai-nilai kepemimpinan dalam perspektif Islam yang menekankan kepedulian, perhatian terhadap anggota, serta tanggung jawab seorang pemimpin terhadap orang-orang yang dipimpinnya. Nilai tersebut tercermin dalam kisah kepemimpinan

UIN IMAM BONJOL PADANG

Nabi Sulaiman AS sebagaimana dijelaskan dalam Al-Qur'an surah An-Naml ayat 20-22:

وَتَفَقَّدَ الطَّيْرَ فَقَالَ مَا لِيَ لَآ اَرَى الْهُد اَم كَانَ مِنَ الغَابِينَ (٢٠) لَأُعَذِّبَنَّه عَذَابًا شَدِيدًا اَو لَاَذبَحَنَّهَ اَو لَيَاتِيَنِّي بِسُلطٰنٍ مُّبِينٍ(٢١)

فَمَكَثَ غَيرَ بَعِيدٍ فَقَالَ اَحَطْتُّ بِمَا لَم تُحِط بِه وَ جِئتُكَ مِن سَبَإٍ بِنَبَإٍ يَّقِينٍ

Artinya: "Dan dia (Sulaiman) memeriksa (pasukan) burung, lalu berkata "Mengapa aku tidak melihat Hud-Hud? Apakah dia termasuk yang tidak hadir? (20) Pasti akan aku azab dia dengan azab yang keras atau benar-benar aku sembelih dia kecuali jika dia datang kepadaku dengan alasan yang jelas." (21) Maka tidak lama kemudian (datanglah Hud-Hud), lalu ia berkata, "Aku telah mengetahui sesuatu yang belum engkau ketahui, aku datang kepadamu dari Saba" membawa suatu berita yang meyakinkan (kebenarannya). (22)" (Departemen Agama RI, 2015)

Quraish Shihab menjelaskan bahwa Saba' merupakan sebuah kerajaan di kawasan Yaman di Arab Selatan yang dikenal dengan sebutan *Al-'Arabiyyah al-Sa'idah* (Negeri Arab Bahagia) karena negeri tersebut sangat maju dan kaya serta memiliki peradaban yang tinggi. Diketahui bahwa puncak kejayaan dari negeri Saba' juga berbarengan dengan kejayaan Nabi Sulaiman sekitar tahun ke-10 sebelum masehi (Shihab, 2002).

Wahbah Az-Zuhaili dalam Tafsir Al-Munir menggaris bawahi sikap Nabi Sulaiman yang tidak langsung menghukum burung Hud-hud ketika tidak berada dalam barisan tentaranya. Nabi Sulaiman hanya mengancam burung Hud-hud akan dihukum dengan hukuman yang berat ketika tidak memberikan alasan yang jelas. Namun sebaliknya ketika burung Hud-hud memberikan alasan yang jelas terkait keterlambatannya, maka ia pun tidak akan dihukum

UIN IMAM BONJOL PADANG

oleh Nabi Sulaiman (Az-Zuhaili., 1991). Para ulama mengatakan bahwa Nabi Sulaiman memberikan kesempatan kepada burung Hud-hud dengan menunggu dan mengancam agar ia datang meski dalam waktu yang sebentar (Rahmat, 2023).

Imam Al-Qurthubi dalam tafsirnya juga menguatkan bahwa Surat An-Naml ayat 20-22 ini menggambarkan sikap mulia Nabi Sulaiman yang senantiasa memberi perhatian lebih terhadap rakyatnya (Al-Qurthubi, 1975). Bahkan pada hal-hal yang kecil sebagaimana perhatian kepada burung Hud-hud. Meski Nabi Sulaiman adalah seorang raja yang memiliki kerjaan besar tetapi tetap mengkhawatirkan keadaan burung Hud-hud yang hanya seekor burung. Dapat dibayangkan bagaimana sikap Nabi Sulaiman terhadap rakyatnya yang lain.

Berdasarkan penjelasan beberapa *mufassir* di atas dapat diketahui bahwa Nabi Sulaiman merupakan seorang pemimpin yang mengayomi dan melayani masyarakatnya dengan baik. Nabi Sulaiman tidak pernah membeda-bedakan status sosial rakyatnya yang terlihat dari perhatiannya kepada burung Hud-hud yang hanya seekor burung. Hal tersebut menunjukkan sikap Nabi Sulaiman yang dapat digambarkan jika berhubungan dengan rakyatnya yang lain. Selain itu, Nabi Sulaiman juga tidak bersikap otoriter dalam mengambil keputusan, melainkan memberikan kesempatan kepada Hud-hud untuk menjelaskan alasannya terlebih dahulu sebelum menjatuhkan hukuman. Sikap tersebut mencerminkan karakteristik *servant leadership* seperti mendengarkan (*listening*), empati (*empathy*), kesadaran (*awareness*), serta

UIN IMAM BONJOL PADANG

pendekatan persuasif (*persuasion*) dalam memimpin. Dengan demikian, kepemimpinan dalam perspektif Islam tidak hanya berorientasi pada kekuasaan, tetapi juga pada kepedulian, kebijaksanaan, dan penghargaan terhadap pihak yang dipimpin.

Budaya sekolah sendiri merupakan elemen penting dalam menentukan kualitas pendidikan. Kent D & Deal (2002) menjelaskan bahwa budaya sekolah adalah kumpulan nilai, norma, tradisi, dan kebiasaan yang berkembang dalam komunitas sekolah dan menjadi identitas kolektif organisasi. Budaya sekolah yang positif tercermin dalam suasana kerja yang kolaboratif, komunikasi yang terbuka, disiplin yang konsisten, serta komitmen bersama terhadap peningkatan mutu pembelajaran. Sebaliknya, budaya sekolah yang lemah dapat memunculkan rendahnya motivasi kerja, konflik internal, serta stagnasi inovasi. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat dipahami bahwa budaya sekolah merupakan kumpulan nilai, norma, tradisi, dan kebiasaan yang berkembang dalam lingkungan sekolah serta menjadi identitas bersama yang memengaruhi perilaku, interaksi, dan kualitas kehidupan organisasi sekolah.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Kepala sekolah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam membentuk, memelihara, dan mengembangkan budaya sekolah melalui keteladanan, kebijakan, pola komunikasi, serta sistem penghargaan dan evaluasi (Rismawati & Nugraha, 2025). Budaya sekolah tidak terbentuk secara instan, melainkan melalui proses panjang interaksi dan internalisasi nilai yang dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan kepala sekolah (Azizah & Nellitawati, 2023).

Dalam konteks empiris, tidak semua sekolah mampu membangun budaya yang kuat dan hidup secara konsisten. Namun demikian, terdapat sekolah-sekolah yang justru menunjukkan kondisi yang berbeda, yaitu mampu menampilkan budaya sekolah yang positif melalui berbagai praktik nyata dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian Kurniati (2025) memperoleh hasil bahwa budaya positif sekolah di MI Nurul Ilmi diterapkan melalui 5 pembiasaan yaitu:

1. Pembiasaan religius, mencakup shalat berjamaah, membaca *Asmaul Husna*, dan doa bersama.
2. Pembiasaan kedisiplinan, dengan penerapan tata tertib sekolah dan kehadiran tepat waktu.
3. Pembiasaan kebersihan dan kepedulian lingkungan yang dilaksanakan melalui kegiatan piket kelas dan menjaga kebersihan lingkungan sekolah.
4. Pembiasaan literasi dan akademik, melalui kegiatan membaca atau pembelajaran yang terstruktur di dalam kelas.
5. Pembiasaan sopan santun dan karakter Profil Pelajar Pancasila, melalui penanaman nilai 5S (Salam, Sapa, Sopan, Santun, Senyum) dan karakter positif lainnya.

Kelima pembiasaan ini terintegrasi dalam program harian, mingguan, maupun rutin untuk membentuk karakter siswa. Penerapan budaya positif di MI Nurul Ilmi Kota Bima telah menunjukkan efektivitas yang signifikan dalam membentuk karakter peserta didik. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan membangun budaya sekolah tidak semata-mata bergantung pada keberadaan

UIN IMAM BONJOL PADANG

aturan atau program secara formal, tetapi lebih pada bagaimana nilai-nilai tersebut dihidupkan dan diinternalisasikan oleh seluruh warga sekolah melalui kepemimpinan yang dijalankan. Gaya kepemimpinan kepala sekolah mempunyai hubungan yang signifikan dengan budaya organisasi, sebagaimana dalam penelitian Azizah & Nellitawati (2023) bahwa di SMK Negeri se Kecamatan Padang Timur kepala sekolah memiliki peran penting terhadap budaya sekolah, semakin baik gaya kepemimpinan kepala sekolah budaya organisasi yang ada pada sekolah tersebut juga akan semakin baik.

Pada jenjang sekolah dasar, pembangunan budaya sekolah memiliki urgensi yang lebih mendasar. Sekolah dasar merupakan fase awal pendidikan formal yang berperan dalam membentuk karakter, kebiasaan belajar, dan nilai-nilai sosial peserta didik. Lingkungan sekolah yang positif akan membantu peserta didik mengembangkan rasa percaya diri, tanggung jawab, serta kemampuan bekerja sama. Oleh karena itu, kepemimpinan kepala sekolah di jenjang ini harus mampu menciptakan atmosfer yang aman, suportif, dan inklusif. Kepala sekolah bertindak sebagai pemimpin yang memengaruhi seluruh warga sekolah guru, staf, dan siswa untuk membangun budaya kepedulian, keamanan, dan keadilan (Izza et al., 2023).

UIN IMAM BONJOL PADANG

Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang sebagai salah satu satuan pendidikan dasar memiliki kondisi sosial dan budaya sekolah yang berkembang melalui interaksi yang erat antara kepala sekolah, guru, peserta didik, serta masyarakat sekitar. Lingkungan sekolah menunjukkan adanya pembiasaan nilai-nilai religius, kebiasaan hidup sehat, kebersamaan,

dan partisipasi *civitas* sekolah dalam berbagai kegiatan. Selain itu, hubungan antara sekolah dan masyarakat juga terjalin cukup baik melalui keterlibatan orang tua dan *stakeholder* lingkungan sekitar dalam mendukung kegiatan sekolah. Kondisi tersebut membentuk dinamika organisasi sekolah yang memengaruhi bagaimana kepemimpinan dijalankan serta budaya sekolah tumbuh dan berkembang dalam kehidupan sehari-hari.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di UPTD SD Negeri 02 Sungai Naniang, terlihat bahwa kepala sekolah tidak hanya menjalankan tugas administratif, tetapi juga terlibat dalam membangun hubungan dan memenuhi kebutuhan warga sekolah. Dalam interaksi sehari-hari, kepala sekolah terlihat membuka ruang bagi guru dan tenaga kependidikan untuk menyampaikan pendapat maupun permasalahan yang dihadapi. Kepala sekolah juga berdiskusi dengan guru dalam menentukan kegiatan sekolah dan mempertimbangkan kondisi serta kemampuan masing-masing dalam pembagian tugas. Selain itu, kepala sekolah terlibat dalam kegiatan sekolah, memberikan arahan dan teladan kepada warga sekolah, serta mendorong keterlibatan guru, tenaga kependidikan, komite, dan masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan sekolah. Hal tersebut terlihat, antara lain, dalam pelaksanaan kegiatan keagamaan, kebersihan dan kesehatan, serta kegiatan gotong royong dan kebersamaan warga sekolah.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Kondisi tersebut menjadi temuan awal yang menarik bagi peneliti karena menunjukkan pola kepemimpinan yang menempatkan kebutuhan, perkembangan, dan keterlibatan warga sekolah sebagai bagian dari proses kepemimpinan. Berdasarkan pengamatan awal tersebut, peneliti melihat adanya

indikasi praktik kepemimpinan yang sejalan dengan karakteristik servant leadership, sehingga perlu dikaji lebih lanjut mengenai bagaimana kepala sekolah menerapkan servant leadership dalam membangun budaya sekolah.

Selain itu, interaksi yang terjalin antara kepala sekolah dengan warga sekolah menunjukkan adanya suasana yang relatif kondusif dan humanis. Guru tidak hanya berperan sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai mitra kerja yang dilibatkan dalam pengembangan program sekolah. Dalam beberapa kegiatan, seperti rapat sekolah, penyusunan program kerja, maupun kegiatan rutin lainnya, terlihat adanya partisipasi aktif dari guru dan tenaga kependidikan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tidak bersifat otoriter, melainkan cenderung partisipatif dan kolaboratif.

Budaya sekolah di lingkungan Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang juga tampak berkembang melalui berbagai kebiasaan positif yang dilakukan secara berulang dan konsisten. Adanya budaya berdo'a bersama dilapangan sebelum masuk kelas, sholat *dhuha* berjama'ah, wisuda tahfiz, gosok gigi didampingi Puskesmas Baruah Gunuang, sholat dzuhur berjamaah dilanjutkan dengan berdzikir dan kultum, dan jalan sehat. Kebiasaan-kebiasaan ini tidak hanya terlihat dalam kegiatan formal, tetapi juga terdapat dalam interaksi sehari-hari.

Fenomena lain yang menarik adalah dengan adanya upaya kepala sekolah dalam memberdayakan potensi guru melalui berbagai bentuk dukungan, baik dalam bentuk motivasi, arahan, maupun kesempatan untuk mengembangkan diri. Guru diberikan ruang untuk berinisiatif, menyampaikan gagasan, serta

UIN IMAM BONJOL PADANG

berpartisipasi dalam kegiatan yang mendukung pengembangan sekolah. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diterapkan tidak hanya berorientasi pada pencapaian target, tetapi juga pada pengembangan sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Jika dilihat secara konseptual, praktik kepemimpinan tersebut memiliki keterkaitan dengan prinsip-prinsip *servant leadership*, yaitu kepemimpinan yang menempatkan pelayanan, empati, dan pemberdayaan sebagai landasan utama dalam memimpin. Dalam pendekatan ini, seorang pemimpin tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pelayan bagi anggota organisasi, yang berupaya memahami kebutuhan, mengembangkan potensi, serta menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa fenomena yang terjadi di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang menunjukkan adanya praktik kepemimpinan yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan implementasi *servant leadership* dalam membangun budaya sekolah. Kepala sekolah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang menunjukkan bahwa dalam praktik kepemimpinannya telah mengimplementasikan secara komprehensif karakteristik *servant leadership* sebagaimana dikemukakan oleh Larry C. Spears (Spears, 2010), yang tercermin melalui kemampuan kepala sekolah dalam membangun komunikasi yang terbuka dan aktif mendengarkan masukan dari guru dan tenaga kependidikan (*listening*), serta menunjukkan kepedulian

UIN IMAM BONJOL PADANG

terhadap kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi oleh warga sekolah (*empathy*).

Dalam beberapa situasi, kepala sekolah juga berperan sebagai penengah dalam menyelesaikan permasalahan internal secara bijaksana, sehingga mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis (*healing*). Selain itu, kepala sekolah menunjukkan tingkat kesadaran yang baik terhadap kondisi dan dinamika sekolah (*awareness*), serta lebih mengedepankan pendekatan persuasif dalam pengambilan keputusan dibandingkan dengan penggunaan otoritas formal (*persuasion*). Dalam merancang program sekolah, kepala sekolah tidak hanya berorientasi pada kebutuhan jangka pendek, tetapi juga memiliki visi pengembangan jangka panjang (*conceptualization* dan *foresight*), yang tercermin dalam berbagai kegiatan pembiasaan yang berkelanjutan.

Peran kepala sekolah sebagai pengelola yang bertanggung jawab (*stewardship*) juga terlihat dari upaya kepala sekolah dalam memastikan pelaksanaan program sekolah berjalan secara konsisten, melakukan pengawasan terhadap kegiatan sekolah, serta menjaga komitmen bersama melalui keterlibatan guru dan tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan sekolah. Disisi lain, terdapat komitmen yang kuat dalam mendukung pengembangan profesional guru melalui pemberian kesempatan untuk berpartisipasi, berinovasi, dan mengembangkan diri (*commitment to the growth of people*). Hal ini menunjukkan bahwa kepala sekolah tidak hanya berfokus pada hasil, tetapi juga pada proses pengembangan sumber daya manusia.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Karakteristik *building community* juga tampak dalam upaya kepala sekolah membangun kebersamaan dan solidaritas di lingkungan sekolah. Hal ini tercermin melalui berbagai kegiatan yang melibatkan seluruh warga sekolah, seperti pelaksanaan sholat berjamaah, kegiatan keagamaan, serta interaksi sosial yang terjalin antara sekolah dan masyarakat sekitar. Kegiatan-kegiatan tersebut tidak hanya menjadi rutinitas, tetapi juga menjadi sarana dalam membangun nilai kebersamaan dan memperkuat identitas budaya sekolah.

Budaya sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang diketahui berdasarkan pengamatan penulis dan hasil wawancara penulis dengan salah satu guru yaitu ibu Yastitin, S. Pd pada 9 Januari 2026. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada hasil yang terlihat, tetapi juga pada proses yang terjadi, makna yang dibangun oleh *civitas* sekolah, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan maupun tantangan dalam implementasi kepemimpinan tersebut.

UIN IMAM BONJOL PADANG

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana praktik *servant leadership* kepala sekolah diimplementasikan dalam konteks nyata, serta bagaimana kontribusinya dalam membangun budaya sekolah yang positif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengembangan kepemimpinan pendidikan yang lebih humanis, partisipatif, dan berorientasi pada pemberdayaan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian, penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala sekolah memiliki peran penting dalam membangun budaya sekolah, namun pendekatan kepemimpinan yang digunakan dapat memengaruhi kualitas budaya yang terbentuk.
2. Kepala sekolah Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang menunjukkan praktik kepemimpinan berkarakteristik *servant leadership*.

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian diarahkan pada implementasi *servant leadership* kepala sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang dalam membangun budaya sekolah, yang mencakup praktik kepemimpinan, proses pelaksanaan, serta makna yang terbentuk dalam interaksi warga sekolah. Penelitian ini tidak membahas aspek kepemimpinan lain di luar *servant leadership* maupun tidak melakukan perbandingan dengan gaya kepemimpinan lainnya.

UIN IMAM BONJOL PADANG

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana *servant leadership* kepala sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang dalam membangun budaya sekolah?

2. Bagaimana budaya sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang sebagai hasil dari penerapan *servant leadership* kepala sekolah?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan dan menganalisis *servant leadership* dalam praktik kepemimpinan kepala sekolah sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang
2. Mengetahui budaya sekolah di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) SD Negeri 02 Sungai Naniang sebagai hasil dari penerapan *servant leadership* kepala sekolah.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari dua macam, yaitu secara praktis dan secara teorotis.

UIN IMAM BONJOL PADANG

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian kepemimpinan pendidikan, khususnya dalam memperkaya pemahaman mengenai implementasi prinsip-prinsip *servant leadership* dalam konteks sekolah dasar. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperluas perspektif konseptual tentang hubungan antara praktik kepemimpinan dan pembentukan budaya sekolah sebagai konstruksi sosial yang terbentuk melalui interaksi dan dinamika organisasi.

Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji kepemimpinan pendidikan dengan pendekatan kualitatif dalam konteks yang serupa.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refleksi dalam mengimplementasikan prinsip-prinsip *servant leadership* secara lebih sistematis dan kontekstual dalam membangun budaya sekolah.

   b. Bagi guru dan tenaga kependidikan, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pentingnya partisipasi aktif dan komitmen kolektif dalam mendukung pengembangan budaya sekolah yang positif dan berkelanjutan.

   c. Bagi sekolah, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pertimbangan dalam merancang strategi penguatan budaya sekolah melalui praktik kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan dan pemberdayaan.

   d. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan sebagai rujukan empiris dalam mengembangkan kajian mengenai kepemimpinan pendidikan dan budaya sekolah pada jenjang atau konteks yang berbeda.

UIN IMAM BONJOL PADANG