



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

**MODEL KEPEMIMPINAN YANG MELAYANI (*SERVANT  
LEADERSHIP*) DALAM MENINGKATKAN KINERJA  
PEGAWAI DI UNIT SUB POKJA SDM SEKRETARIAT  
DITJEN PAUD, DIKDAS DAN DIKMEN  
(KEMENDIKBUDRISTEK RI)**

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar  
Sarjana Terapan Oleh

**Nama : Irwan**  
**NPM : 2020011230**  
**Jurusan : Administrasi Publik**  
**Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur**

**SKRIPSI**

**PROGRAM SARJANA TERAPAN  
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA  
LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA**

**JAKARTA, 2024**

LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR UNTUK  
DIPERTAHANKAN DALAM UJIAN

LEMBAR PERSETUJUAN  
SKRIPSI

Nama : Irwan  
NPM : 2020011230  
Jurusan : Administrasi Publik  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur  
Judul : Model Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*)  
Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Unit Sub Pokja SDM  
Sekretariat Jenderal Pendidikan Usia Dini, Pendidikan  
Dasar, dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI)

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada, 17 Mei 2024

Pembimbing,



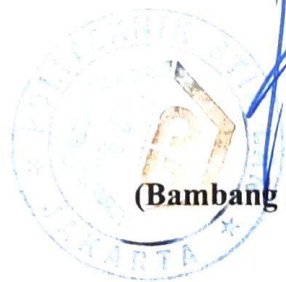

**Porman Lumban Gaol, S.Si, M.M**

**NIP : 19850315 201801 1 002**

## LEMBAR PENGESAHAN

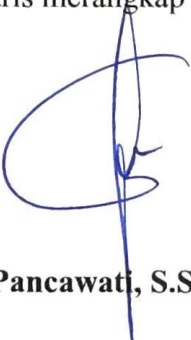
Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Tugas Akhir Sarjana Terapan  
Politeknik STIA LAN Jakarta pada, 17 Mei 2024

Ketua merangkap Anggota




**(Bambang Suhartono, S.Sos.,ME)**

Sekretaris merangkap Anggota



**(Galuh Pancawati, S.Sos., M.Si)**

Anggota



**(Porman Lumban Gaol, S.Si.,MM)**

## PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Irwan

NPM : 2020011230

Jurusan : Administrasi Publik

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Tugas Akhir yang telah saya buat dengan judul **Model Kepemimpinan Yang Melayani (*Servant Leadership*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Pendidikan Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI)** merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila di kemudian hari penulisan Tugas Akhir ini merupakan **hasil plagiat atau penjiplakan** terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia **menerima sanksi** berdasarkan peraturan Politeknik STIA LAN Jakarta dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Jakarta, 17 Mei 2024

Peneliti,



Irwan

## KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah memberikan taufik dan hidayah-Nya untuk kita semua. Shalawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW. Dalam kesempatan kali ini, peneliti akan menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu serta membimbing peneliti dalam penyusunan proposal skripsi yang berjudul **“Model Pemimpin Yang Melayani (*Servant Leadership*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI)”** sampai dengan tersusunnya skripsi ini, kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Nurliah Nurdin, S.Sos., M.A., selaku direktur Politeknik STIA LAN Jakarta.
2. Bapak Budi Fernando Tumanggor, SS, MBA, selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur Politeknik STIA LAN Jakarta
3. Bapak Porman Lumban Gaol, S.Si., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang selalu memberikan arahan, bimbingan, dan petunjuk hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini.
4. Kedua orang tua, kaka, abang, dan adik. keluarga yang hebat yang selalu menjadi penyemangat saya sebagai sandaran terkuat. Yang tidak henti-hentinya memberikan kasih sayang dan penuh cinta dan selalu mendoakan, memberi izin, dan dukungan untuk kelancaran pendidikan hingga proses penelitian dan penyusunan skripsi berlangsung.
5. Kepada Bapak Ridei, Bunda Laila Radiah. Terima kasih atas kepercayaan yang telah diberikan kepada saya untuk melanjutkan pendidikan kuliah ini serta selalu memberikan motivasi dan dukungan untuk kelancaran pendidikan ini
6. Seluruh dosen dan staf tata usaha, yang telah banyak memberi masukan dan ilmu-ilmu semasa masa perkuliahan, serta membantu peneliti mengurus kebutuhan administrasi selama menempuh Pendidikan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

7. Pegawai-pegawai di bagian Organisasi Sub Pokja Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah.
8. Seluruh informan yang telah bersedia mendedikasikan waktu dan informasi selama penelitian skripsi berlangsung.
9. Kepada Rahmi Andini dan Andi terimakasih telah memberi motivasi, dukungan, semangat, serta tempat berkeluh kesah peneliti dalam proses penelitian hingga penyusunan skripsi ini
10. Irwan, ya! diri saya sendiri, terima kasih karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini, mampu mengatur waktu, tenaga, pikiran serta keuangan sendiri dengan amat baik sehingga dapat menyelesaikan biaya perkuliahan dengan hasil jerih payahnya sendiri. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah, sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini di lokus penelitian Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dalam penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan, semoga penyusunan proposal skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Jakarta, Mei 2024

Peneliti

**Irwan**

## ABSTRAK

Nama : Irwan

Judul : Model Pemimpin Yang Melayani (*Servant Leadership*) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penerapan kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Pendidikan Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI). Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif, data yang dipakai yaitu data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui metode dokumentasi, wawancara, dan observasi. Yang menjadi informan dalam penelitian ini yaitu selaku pimpinan dan 4 Pegawai di Unit Sub Pokja SDM. Penelitian dilakukan dengan turun langsung kepada objek penelitian dengan alat analisis berupa wawancara langsung dengan informan dan observasi. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kelima karakteristik kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) antara lain: *Love* (Kasih Sayang), *Empowerment* (Pemberdayaan), *Vision* (Visi), *Humility* (Kerendahan Hati), dan *Trust* (Kepercayaan) telah diterapkan oleh selaku pimpinan Ibu Triana Faradilla di Unit Sub Pokja SDM. Yang menjadi kekuatan dalam kepemimpinan adalah kemampuan pimpinan untuk selalu melibatkan Pegawai secara individu maupun sebagai tim kerja, baik dalam penyelesaian suatu pekerjaan, masalah, maupun pengambilan keputusan yang penting dalam unit instansi. Hal yang perlu ditingkatkan adalah keterbukaan penyampaian visi, rencana jangka panjang, dan memberikan motivasi kepada pegawai. Dari penelitian ini juga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang melayani baik diterapkan dalam Instansi, karena dapat membantu pegawai bertumbuh dalam perilaku kerja dengan pengetahuan, pengalaman, dan adaptasi dalam lingkungan kerja. Serta para pegawai dan pimpinan dapat mejalanin tugas dan tanggung jawab sehari-hari, komunikasi menjadi terbuka antar bawahan dan pimpinan. Pemimpin dapat dijadikan teladan, sehingga dapat menimbulkan rasa keterbukaan dan kerjasama untuk pencapaian tujuan bersama.

Kata Kunci: kepemimpinan; pelayanan; kepemimpinan yang melayani, kinerja pegawai

## ABSTRACT

Name : Irwan

Title : *Servant Leadership Model in Improving Employee Performance at the Sekretariat Jenderal Pendidikan Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI)*

*This study aims to determine how the application of servant leadership in improving employee performance at the Sekretariat Jenderal Pendidikan Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI). This research uses qualitative methods with a descriptive approach, the data used are primary data and secondary data obtained through documentation, interviews, and observation methods. The informants in this study were the leaders and 4 employees in the Unit Sub Pokja SDM. The research was conducted by going directly to the object of research with an analysis tool in the form of direct interviews with informants and observations. Based on the results of the study, it can be concluded that the five characteristics of servant leadership include: Love, Empowerment, Vision, Humility, and Trust have been applied by the leaders of the Unit Sub Pokja SDM. The strength in leadership is the leader ability to always involve employees individually and as a work team, both in solving a job. problem, as well as making important decisions in the agency unit. What needs to be improved is the openness of conveying vision, long-term plans, and providing motivation to employees. From this research it can also be concluded that servant leadership is good to apply in the Agency, because it can help employees grow in work behavior with knowledge, experience, and adaptation in the work environment. Leaders can be used as examples and role models, so as to create a sense of openness and cooperation to achieve common goals.*

*Keywords: leadership; service; servant leadership, employee performance*



## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSETUJUAN TUGAS AKHIR</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN KEASLIAN NASKAH TUGAS AKHIR</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	v
<b>ABSTRAK</b> .....	vii
<b>ABSTRACT</b> .....	viii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	ix
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xii
<b>BAB I PERMASALAHAN PENELITIAN</b> .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	8
A. Tinjauan Kebijakan dan Teori.....	8
B. Penelitian Terdahulu .....	26
C. Konsep Kunci.....	28
D. Kerangka Berpikir .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	31
A. Metode Penelitian.....	31
B. Teknik Pengumpulan Data.....	32
C. Instrumen Penelitian.....	35
D. Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b> .....	37
A. Penyajian Data .....	37
B. Pembahasan.....	47
C. Sintesis Pemecah Masalah .....	83
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	88
A. Kesimpulan .....	88

B. Saran.....	90
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	91
<b>LAMPIRAN</b> .....	94
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	146



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai (%) Tahun 2021-2023 .....	5
Tabel 1.2 Standar Nilai Pelaksanaan Kinerja.....	5
Tabel 3.1 <i>Key Informan</i> .....	33



POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	30
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Setditjen PAUD Dasmen .....	39



**POLITEKNIK  
STIA LAN  
J A K A R T A**

# **BAB I**

## **PERMASALAHAN PENELITIAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi, baik organisasi besar maupun organisasi kecil (Basna, 2016). Sumber daya manusia termasuk dalam penerapan manajemen sumber daya manusia yang berarti praktek manajemen sumber daya manusia terkait dengan kinerja organisasi yang memerlukan keahlian dan pengetahuan sumber daya manusia untuk menjalankan manajemen organisasi, yang dimana terdapat dua tujuan yang harus dicapai yakni tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk pegawai (Bhestari, 2019). Oleh karena itu, dalam mengatur dan mengelola sumber daya manusia, manajemen harus memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas sumber daya manusia. dengan upaya peningkatan standar kerja melalui konsep yang dirancang untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Aldi, 2019). Agar konsep manajemen dapat lebih optimal, maka perusahaan harus memiliki pemimpin yang mempunyai wawasan pengetahuan dan keahlian yang tinggi sehingga kinerja pegawai bisa meningkat dalam sebuah organisasi perusahaan (Bhestari, 2019).

Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah kepemimpinan. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Fahmi (2009), setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya, perilaku para pemimpin itu disebut dengan gaya kepemimpinan.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditujukan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin bahwa mengatur pegawai adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status,

keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Oleh karena itu, kehadiran seorang pemimpin yang mampu memotivasi, menyamakan persepsi, menyatukan visi dan misi sangat dibutuhkan.

Upaya pencapaian kondisi tersebut perlu diterapkan suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan melayani (*servant leadership*). Kepemimpinan melayani adalah suatu model kepemimpinan yang memprioritaskan pelayanan kepada pihak lain, baik kepada karyawan (anggota) perusahaan, pelanggan, maupun kepada masyarakat sekitar. Praktik kepemimpinan pelayan ditandai dengan meningkatnya keinginan untuk melayani pihak lain dengan melakukan pendekatan secara menyeluruh pada pekerjaan, komunitas, serta proses pengambilan keputusan yang melibatkan semua pihak.

Sesuai dengan adanya *Core Values* ASN ini sebagai sari dari nilai-nilai dasar ASN sesuai dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara dalam satu kesamaan persepsi yang lebih mudah dipahami dan diterapkan oleh seluruh ASN. Sikap dasar dari *core values* BerAKHLAK yang memuat mengenai Berorientasi Pelayanan, Akuntabel, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Berorientasi pelayanan menunjukkan komitmen memberikan pelayanan prima demi kepuasan masyarakat. Akuntabel artinya bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan. Kompeten artinya ASN akan terus belajar dan mengembangkan kapabilitas. Harmonis menunjukkan adanya saling peduli dan menghargai perbedaan. Loyal mencerminkan dedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara. Adaptif berarti sikap yang terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan. Terakhir adalah kolaboratif yang artinya ASN harus dapat membangun kerjasama yang sinergis sendiri, kedepannya diharapkan *mindset* ASN berubah untuk memahami dan menyelaraskan perilaku sesuai dengan *Core Values* ASN mengacu kepada panduan perilaku yang sudah ditetapkan. Dalam *core values* ASN tersebut poin

Berorientasi Pelayanan sangat diagungkan dalam menumbuhkan sikap pemimpin yang melayani (*servant leadership*).

Muladi Wibowo (2012), mengatakan bahwa tantangan untuk menjadi pemimpin yang melayani adalah tataran kesanggupan untuk memulai dengan melakukan perubahan sikap, cara pandang, dan perilaku terlebih dahulu. Pemimpin hakikatnya harus memberikan kesempatan kepada bawahannya menuju sukses dan berkomitmen membantu bawahan untuk meraih kesuksesan tersebut. Atasan yang baik percaya hal ini memang sudah semestinya mereka lakukan dan merupakan bagian integral dari sikap dan perilakunya. Dampak konkretnya apabila perubahan yang ditawarkan dirasakan secara nyata oleh bawahan akan berdampak pada semangat dan moral bawahan pada semua jenjang perusahaan yang semakin meningkat. Secara berkelanjutan akan memberikan kontribusi pada produktivitas perusahaan itu sendiri. Bawahan atau pekerja akan menyadari bahwa mereka mendapatkan perilaku yang semestinya dari atasannya, maka kinerja akan meningkat sesuai dengan perubahan, perilaku pemimpin yang diikuti bawahan atau pekerjanya secara berjenjang dalam semua level instansi.

Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kemendikbudristek RI dipimpin oleh Sekretaris Direktorat Jenderal yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal. Ini merupakan salah satu lembaga pemerintah yang ada di Kemendikbudristek RI, Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Pendidikan Menengah Kemendikbudristek RI. (Sub Pokja SDM) memiliki tugas utama ialah melaksanakan pelayanan administrasi kepegawaian dalam lingkup Direktorat Jenderal (Ditjen) PAUD Dasmen, seperti mengorganisir surat masuk dan surat keluar yang berkaitan dengan usul pencantuman gelar akademik, konfirmasi usul kenaikan gaji berkala pegawai, pelantikan naik jabatan, dan sebagainya. Selain itu, melakukan pengarsipan dokumen terkait surat pensiun pegawai, surat keterangan izin belajar pegawai, dan sebagainya.

Sebagai Instansi pemerintah yang sudah lama, tentunya banyak tantangan yang dihadapi oleh instansi, salah satunya mengenai pengelolaan sumber daya manusianya. Perbedaan tingkat jabatan, latar belakang pendidikan, status keluarga, status sosial dan perbedaan lainnya akan melandasi penerapan cara pengelolaan yang harus sesuai dengan pegawai.

Peranan pimpinan menjadi sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu mengarahkan pegawainya dalam bekerja, melainkan mampu melayani dengan ciri-ciri: mendengarkan, empati, memotivasi, kesadaran diri, persuasif, konseptualisasi, memiliki visi, kemampuan melayani, komitmen pada pertumbuhan individu, dan membangun komunikasi sehingga bisa mengayomi sumber daya manusia yang ada (Spears, 2010). Pemimpin yang dapat menjadi contoh dan panutan yang dapat memotivasi, melayani, serta menumbuhkan keyakinan sehingga dapat terwujud tugas dan fungsi organisasinya. Melalui peranya sebagai *servant leadership* berupaya memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta selalu melibatkan seluruh pegawai bawahannya pada setiap kegiatan yang ada dalam mendukung tugas organisasi.

Namun fenomena yang terjadi berdasarkan pengamatan dan wawancara pegawai dilapangan bahwa ditemukan komunikasi yang belum terjalin dengan intensif antara pimpinan dengan pegawai dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak berkomunikasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya sehari-hari dengan pimpinannya. Kemudian peneliti menemukan fenomena lain berdasarkan observasi dan wawancara pegawai yaitu terdapat hubungan kerja antara pemimpin dengan bawahan yang belum maksimal, lalu pemimpin kurang mengarahkan tugas-tugas sehingga koordinasi pekerjaan tim berjalan lebih lambat dari pekerjaan individu, selain itu juga ada pegawai yang



berpendapat bahwasanya komunikasi antara pimpinan dan bawahnya kurang terbuka. yang digambarkan dalam laporan data kinerja pegawai Sekretaris Jenderal PAUD Dikmas dan Dikmen selama kurun waktu 3 tahun terakhir dari tahun 2021 sampai dengan 2023:

Tabel 1.1  
Kinerja Pegawai (%) Tahun 2021-2023

No.	Indikator	Tahun		
		2021	2022	2023
1.	Integritas	91,33	86,53	90,61
2.	Komitmen	90,42	86,63	90,48
3.	Disiplin	89,65	86,06	89,96
4.	Kerjasama	89,45	85,65	90,14
5	Komunikasi	89,35	86,25	90,24
<b>RATA-RATA</b>		90,21	86,21	90,29

*Sumber: Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI*

Tabel 1.2  
Standar Nilai Pelaksanaan Kinerja

Nilai	Kategori
91- 100	Sangat Baik (SB)
76 – 90	Baik (B)
61 -75	Cukup (C)
51- 60	Kurang Baik (KB)
0 – 50	Sangat Kurang Baik (SKB)

*Sumber: Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi RI*

Berdasarkan data pada tabel diatas peneliti menggambarkan rata-rata kinerja pegawai yaitu pada tahun 2021 nilai hasil kinerja pegawai sebesar 90,21% namun pada tahun 2022 mengalami perubahan menjadi 86,21% yang kemudian pada tahun 2023 terjadi peningkatan terhadap kinerja pegawai menjadi 90,29%. Apabila dilihat dari nilai rata-rata kinerja pegawai pada kategori Baik. Oleh karena itu perlu adanya perbaikan baik dari pimpinan itu sendiri ataupun dari yang lain seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi pegawainya sehingga tugasnya dapat tercapai pada hasil yang memuaskan.

Melalui peranya sebagai *servant leadership* berupaya memberdayakan sumber daya manusia yang dimiliki dengan optimal sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, serta selalu melibatkan seluruh pegawai bawahannya pada setiap kegiatan yang ada dalam mendukung meningkat kinerja pegawai. Dengan menunjukkan rasa dan sikap pemimpin yang peduli dengan bawahannya, menekankan kerjasama dengan mempercayakan kekuasaan kepada bawahan dan mendengarkan saran dari bawahan, mengadakan pertemuan rapat untuk membahas bagaimana tujuan jangka panjang visi misi tersebut dapat dicapai dan bagaimana setiap orang dapat berkontribusi, pemimpin memiliki rasa saling menghormati dan ikut berkontribusi serta mengakui hasil kerja bawahannya, serta memberikan kebebasan kepada seorang anggota tim untuk mengatur jadwal kerja mereka sendiri dan menyelesaikan proyek sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Sehingga dapat meningkatkan kinerja Pegawai

Berdasarkan uraian, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai kepemimpinan yang melayani (*Servant Leadership*) dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Unit Sub Pokja Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, Dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam hal ini peneliti akan merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu bagaimana penerapan model kepemimpinan pelayan (*Servant Leadership*) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Unit Sub Pokja Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI).

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui penerapan model kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) dalam meningkatkan kinerja pegawai di Unit Sub Pokja Sumber Daya Manusia Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah (Kemendikbudristek RI).

## **D. Manfaat Penelitian**

### **a. Bagi Dunia Akademik**

Dapat dijadikan referensi di perpustakaan terutama di perpustakaan Politeknik STIA LAN Jakarta.

### **b. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti terutama dalam mengimplementasikan teori-teori ke dalam praktek nyata khususnya mengenai kepemimpinan yang melayani.

### **c. Bagi Organisasi**

Untuk sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan berkenaan dengan masalah kepemimpinan yang melayani.