

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Pemimpin adalah aktor utama dalam organisasi. Ia berperan sebagai agen perubahan yang menggerakkan seluruh bagian organisasi bekerja berdasarkan tugas dan fungsinya masing-masing, sehingga roda organisasi dapat terus berputar untuk mencapai visi, misi dan tujuan yang telah disepakati bersama.

Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi dan mengikuti apa yang menjadi keinginan pemimpin, mampu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan patuh dan bekerja sama untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Baik atau buruknya organisasi akan sangat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang diperankan oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, pemimpin akan selalu menjadi rujukan dan acuan bagi segenap anggota organisasi untuk bekerja dan berkarya.

Robert K. Greenleaf seorang eksekutif di AT&T selama kurang lebih 40 tahun, Greenleaf melihat bahwa model kepemimpinan tradisional yang otoriter sering kali gagal menciptakan organisasi yang efektif dan memberdayakan. Ia menyadari perlunya pendekatan yang lebih humanis dan berorientasi pada pelayanan, di mana pemimpin fokus pada pertumbuhan dan kesejahteraan orang-orang yang mereka pimpin. Selama bertahun-tahun bekerja di AT&T, Greenleaf mengamati tantangan yang dihadapi organisasi besar dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan memberdayakan karyawan. Ia menyadari bahwa banyak

pemimpin cenderung terlalu fokus pada hasil dan kekuasaan, sehingga mengabaikan pentingnya hubungan manusiawi dan pengembangan individu. Hal ini memotivasi Greenleaf untuk mengembangkan konsep kepemimpinan yang lebih berfokus pada pelayanan dan keberlanjutan.

Pada tahun 1970, Greenleaf mengemukakan salah satu model kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*). Ia berpendapat bahwa kepemimpinan berawal dari perasaan yang tulus untuk memberikan pelayanan terhadap kebutuhan pegawai untuk kemudian melangkah menjadi seorang pemimpin (Greenleaf, R & Bowers, C. 2003). Konsep dari *Greenleaf* ini kemudian ditegaskan oleh Spears (2002) yang menjelaskan bahwa pemimpin yang melayani (*servant leadership*) adalah pemimpin yang mendahulukan pelayanan yang kemudian dilanjutkan dengan aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain.

Terdapat sepuluh karakteristik kepemimpinan yang melayani (Spears, 2002), diantaranya adalah mendengarkan, empati, penyembuhan, kesadaran, persuasi, konseptualisasi, kejelian, keterbukaan, komitmen untuk pertumbuhan dan membangun komunitas. Kesepuluh ciri ini lahir dari pengembangan terhadap konsep yang telah disampaikan oleh *Greenleaf*.

Kepemimpinan melayani sangat sesuai dengan kondisi saat ini karena pendekatannya yang memberikan prioritas terhadap kebutuhan pegawai. Pegawai merupakan salah satu aset organisasi yang paling berharga karena keberadaannya sangat menentukan bagaimana kualitas kinerja organisasi, semakin baik pegawai, maka hampir bisa dipastikan organisasi juga aman semakin baik kinerjanya.

Kepemimpinan melayani sangat memperhatikan kebutuhan pegawai, dengan demikian, pegawai akan terpacu untuk bekerja lebih baik lagi.

Pemimpin yang melayani lebih banyak mendengarkan dan memahami kebutuhan pegawai yang memungkinkan mereka agar dapat merespons perubahan dengan lebih baik dan cepat. Dengan banyak mendengar, pemimpin akan lebih memahami bagaimana kondisi pegawai serta berusaha semaksimal mungkin untuk memenuhi kebutuhan pegawai agar ia bisa bekerja secara maksimal.

Di dunia yang terus berubah seperti sekarang ini, baik dari segi teknologi, ekonomi, maupun dinamika sosial, pemimpin yang melayani dapat mendukung lahirnya inovasi dan membawa organisasi pada posisi yang serba strategis. Pemimpin akan mendorong adanya ide-ide baru serta menciptakan budaya inovatif dalam mengelola organisasi secara internal maupun melaksanakan kinerja dan berkolaborasi dengan stakeholder secara eksternal.

Perkembangan organisasi tidak lepas dari adanya tangan dingin seorang pemimpin yang mampu menggerakkan sumber daya, melaksanakan fungsi manajemen serta mengambil langkah kebijakan yang strategis sehingga kelemahan dan hambatan dalam organisasi dapat diatasi dengan baik. Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang mampu mengetahui kebutuhan organisasi, dekat dengan bawahan serta mampu membimbing dan mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

Keberadaan Madrasah diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang didalamnya mengatur tentang kedudukan, jalur, jenjang, jenis dan bentuk kelembagaan madrasah. Kepemimpinan

madrasah dituntut untuk mampu terus menyesuaikan diri terhadap perubahan yang ada, madrasah yang dahulu kurang diminati oleh masyarakat karena sering dibandingkan dengan SMA/SMK yang lebih terlihat familiar dan diminati masyarakat mempunyai posisi yang sulit untuk berkembang karena masyarakat yang dahulu masih memandang Madrasah sebagai lembaga pendidikan yang kurang berkompeten untuk menyelenggarakan pendidikan.

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) sangat tepat diterapkan di lingkungan madrasah, hal ini dikarenakan pendekatan yang dilakukan Kepala Madrasah akan sangat membantu guru dalam memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya. Kepemimpinan yang melayani sangat mengutamakan kedekatan dengan guru, mendengar apa yang menjadi kebutuhan dan hambatan dalam mengajar untuk kemudian memenuhi kebutuhan guru tersebut sehingga guru dapat memperoleh motivasi dalam melaksanakan pembelajaran.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan keinginan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk menciptakan kepuasan (Hasibuan, 2012). Motivasi mendorong individu untuk memiliki semangat kerja yang selaras dengan kebutuhan organisasi, sehingga mampu berkolaborasi dengan baik dalam tim maupun dengan pihak lain. Selain itu, motivasi memastikan bahwa setiap usaha yang dilakukan individu tidak hanya produktif tetapi juga memberikan nilai tambah dalam pencapaian tujuan bersama. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Ketika seseorang merasa termotivasi, mereka lebih cenderung untuk

bekerja dengan penuh semangat, menyelesaikan tugas secara cepat, dan mencapai target yang diinginkan.

Menurut Pasal 1 Ayat 1 Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, guru adalah "pendidik profesional yang memiliki tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, mengevaluasi, dan melakukan penilaian terhadap peserta didik pada pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah." Mengingat pentingnya peran guru maka diharapkan guru mempunyai kinerja yang optimal serta mampu menjawab tantangan pendidikan di masa yang akan datang.

Motivasi guru sangat penting untuk terus dipelihara dan ditingkatkan. Tugas-tugas guru dapat terselesaikan dengan baik apabila guru mempunyai motivasi yang tinggi, motivasi ini merupakan modal dasar bagi guru untuk berjuang menyampaikan ilmu pengetahuan kepada siswa dan terlebih lagi dengan adanya motivasi, guru akan mengembangkan berbagai teknik dan metode pembelajaran yang lebih efektif dan efisien.

Guru yang telah terpenuhi kebutuhannya akan termotivasi untuk melakukan langkah-langkah inovasi baru dalam mengajar, guru akan lebih kreatif dan mengembangkan pengajaran yang lebih baik. Kepala madrasah dalam hal ini juga akan menjadi sosok yang sangat penting dalam mendorong guru untuk memanfaatkan sumber daya yang ada untuk kepentingan kegiatan belajar mengajar.

Terkait dengan kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*), sangat menarik untuk menggali lebih dalam tentang model kepemimpinan yang ada pada Madrasah yang merupakan salah satu institusi pendidikan dibawah naungan

Kementerian Agama. Kecamatan Dander mempunyai Madrasah Aliyah sebanyak 5, yaitu MAS Al-Munawwar, MAS Al-Rosyid, MA Internasional Mumtaza, MAS Abu Darrin, dan MA Tahfidz Qur'an Habibana ([sekolah.data.kemendikbud.go.id](http://sekolah.data.kemendikbud.go.id)). dari kelima madrasah tersebut, peneliti berfokus pada dua madrasah yaitu Madrasah Aliyah Al-Munawwar dan Madrasah Aliyah Al-Rosyid yang berada di Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro. Kedua madrasah tersebut adalah madrasah swasta yang telah menunjukkan perkembangan yang baik sehingga keberadaannya memperoleh simpati dari masyarakat.

Madrasah Aliyah Al-Munawwar adalah Madrasah Swasta yang berdiri sejak tahun 2007, beralamat di Jl. Raya Kunci KM. 17 Kecamatan Dander Kabupaten Bojonegoro. Sedangkan Madrasah Aliyah Al-Rosyid juga adalah madrasah swasta yang berdiri sejak tahun 1979 yang beralamat di Jl. KHR. Moh. Rosyid No. 86 Desa Ngumpakdalem.

Kepemimpinan MA Al-Munawwar telah berjalan sejak tahun 2007 yang artinya sudah hampir 18 tahun, kepemimpinan terpilih melalui forum rapat koordinasi dengan melibatkan ketua yayasan dan dengan mempertimbangkan beberapa aspek seperti penguasaan administrasi, pemahaman tentang kurikulum serta kecakapan dalam berorganisasi maupun berkomunikasi. Sosok kepemimpinan Al-Munawwar terpilih dengan memperhatikan kompetensi dan bukan karena kedekatan kekerabatan, hal ini nampak dari tidak adanya hubungan kekeluargaan dengan ketua yayasan maupun para pendirinya, akan tetapi murni dari kalangan profesional yang telah mempunyai pengalaman dalam hal pendidikan. Madrasah Al-Munawwar sebagaimana lembaga lainnya, pada awal berdiri menemui banyak

permasalahan dan kendala baik dari sisi administrasi, SDM maupun berbagai hal lain, akan tetapi kepemimpinan telah berhasil melalui tantangan tersebut dan berlanjut hingga saat ini serta telah berhasil memperoleh prestasi yang banyak hingga tingkat nasional.

Sementara itu kepemimpinan MA Al-Rosyid juga tidak jauh berbeda dengan kepemimpinan di MA. Al-Munawwar, kepemimpinan Al-Rosyid yang menjadi objek penelitian ini mulai diangkat sejak tahun 2017 sampai saat ini, yang artinya sudah hampir 8 tahun berjalan. Kepemimpinan di MA. Al-Rosyid juga dinilai tidak ada unsur kedekatan dengan yayasan maupun dengan para pendiri akan tetapi terpilih dengan mempertimbangkan kompetensi yang dimiliki dan dinilai mampu memegang tanggungjawab sebagai seorang Kepala Madrasah. Berbagai prestasi telah menunjukkan kinerja yang optimal dan Pada Periode ini MA Al Rosyid mendapatkan Akreditasi A dan Banyak Mencetak Prestasi di tingkat Kabupaten Bojonegoro Maupaun Jawa Timur

Sosok kepemimpinan MA. Al-Munawwar dan Al-Rosyid merupakan sosok yang masih muda pada saat menduduki jabatan Kepala Madrasah. Dengan usia yang relatif muda dan belum memiliki pengalaman yang banyak dalam memimpin suatu organisasi, kepemimpinan pada kedua Madrasah tersebut telah terbukti mampu membawa lembaganya untuk terus eksis dan berkembang hingga saat ini.

Sangat sulit untuk menjadi seorang pemimpin yang masih muda sedangkan guru/pegawai/karyawannya adalah orang-orang yang sudah tergolong tua dan lebih mempunyai pengalaman dalam dunia pendidikan. Hal ini tidak lepas dari kepiawaian seorang pemimpin dalam melaksanakan pendekatan kepada guru,

banyak mendengar dan mengambil keputusan yang cermat namun tetap efektif dalam menjawab permasalahan yang dihadapi.

Kepemimpinan MA. Al-Munawwar menghadapi masa sulit Madrasah yang baru berdiri dan banyak hal yang harus dibenahi seperti administrasi, SDM sarana dan prasarana serta berbagai permasalahan umum yang muncul pada awal pendiriannya. Sedangkan Kepemimpinan MA. Al-Rosyid merupakan estafet kepemimpinan dari lembaga yang mempunyai siswa yang tergolong banyak sehingga diperlukan komunikasi dan koordinasi yang baik dengan segenap elemen madrasah agar perkembangan madrasah dapat berjalan secara optimal.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengambil judul Tesis STRATEGI KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH BERBASIS SERVANT LEADERSHIP DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI GURU (STUDI MULTI SITUS DI MA. AL-MUNAWWAR DAN MA. AL-ROSYID BOJONEGORO)

## **1.2. Rumusan Masalah**

Fokus penelitian ini adalah bagaimana strategi kepemimpinan kepala madrasah berbasis *servant leadership* dalam meningkatkan motivasi guru (studi multi situs di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid Bojonegoro)?

Fokus penelitian selanjutnya dirinci menjadi dua sub fokus sebagai berikut :

1. Bagaimana kepemimpinan MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid Bojonegoro meningkatkan motivasi guru?

2. Bagaimana mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis *Servant Leadership* Dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid?
3. Bagaimana strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis *Servant Leadership* Dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan fokus penelitian, tujuan yang ingin dicapai adalah menemukan sekaligus mendeskripsikan strategi kepemimpinan kepala madrasah berbasis *servant leadership* dalam meningkatkan motivasi guru (studi multi situs di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid Bojonegoro)

Tujuan penelitian tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Mendeskripsikan kepemimpinan MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid Bojonegoro meningkatkan motivasi guru
2. Mendeskripsikan faktor-faktor yang mendukung dan menghambat kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis *Servant Leadership* Dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid
3. Mendeskripsikan strategi kepemimpinan Kepala Madrasah Berbasis *Servant Leadership* Dalam Meningkatkan Motivasi Guru di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Teoritis
  - a. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap peningkatan motivasi guru dalam melaksanakan tugasnya terkait dengan gaya kepemimpinan madrasah yang melayani
  - b. Hasil penelitian diharapkan menjadi rujukan bagi peneliti lain yang ingin mengembangkan dan menghasilkan penemuan baru yang lebih berkualitas khususnya dalam bidang pendidikan
2. Praktis
  - a. Memberikan gambaran model kepemimpinan yang melayani di MA. Al-Munawwar dan MA. Al-Rosyid Bojonegoro
  - b. Sebagai *best practice* kepemimpinan yang dapat menjadi inspirasi bagi kepemimpinan madrasah untuk terus memajukan madrasah sesuai dengan model kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*)

#### 1.5. Definisi Istilah

##### 1. Strategi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk membangun pengaruh dan memberikan teladan kepada anggota kelompok, dengan tujuan mendorong terjadinya kerja sama yang harmonis dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditentukan oleh organisasi sebagaimana yang telah disampaikan oleh Rivai (2009). Model kepemimpinan

adalah suatu kerangka kerja atau pendekatan yang menjelaskan pola tindakan, gaya, serta strategi yang diterapkan oleh pemimpin untuk memengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama. Model ini memberikan pedoman bagi pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya sesuai dengan kebutuhan organisasi, dinamika kelompok, dan situasi tertentu.

Dalam perkembangannya, model kepemimpinan terbentuk dari beragam pendekatan, antara lain pendekatan sifat, perilaku, situasional, hingga transformasional. Setiap model tersebut memiliki dampak terhadap cara pemimpin menjalin hubungan dengan anggota dalam organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan menjadi elemen yang sangat menentukan dalam proses kemajuan organisasi. Penentuan model kepemimpinan yang tepat sangat bergantung pada sejumlah aspek, seperti karakteristik organisasi, tingkat kematangan anggota, serta budaya kerja yang berlaku. Menurut Kartono (2011), seorang pemimpin yang efektif adalah sosok yang mampu memahami kebutuhan organisasinya serta dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai situasi. Dengan kemampuan tersebut, pemimpin tidak hanya menjalankan fungsi manajerial, tetapi juga mampu memberikan dorongan semangat dan menciptakan suasana kerja yang harmonis bersama anggota tim.

Model kepemimpinan yang diterapkan dengan tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, produktif, serta mendorong budaya kerja yang inovatif. Selain itu, model ini juga menjadi alat evaluasi bagi efektivitas pemimpin dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi secara

berkelanjutan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap berbagai model kepemimpinan merupakan hal yang esensial bagi setiap pemimpin di berbagai level organisasi.

## 2. Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*)

Kepemimpinan yang melayani (*servant leadership*) adalah model kepemimpinan yang diperkenalkan oleh Greenleaf pada tahun 1970 melalui buku yang berjudul “*the servant as leader*” yang selanjutnya dikembangkan oleh Spears pada tahun 2002. Adapun konsep kepemimpinan yang melayani adalah bahwa pada awalnya kepemimpinan berawal dari perasaan yang tulus untuk memberikan pelayanan kepada pegawai, mengutamakan kebutuhan pegawai yang kemudian dilanjutkan dengan aspirasi dan dorongan dalam memimpin orang lain sebagaimana yang telah disampaikan oleh Greenleaf (2003).

Ciri utama dari *servant leadership* adalah orientasi terhadap pelayanan. Pemimpin dengan gaya ini cenderung menunjukkan empati, mendengarkan secara aktif, dan membangun kedekatan dengan pegawai secara lebih intensif. Dalam pendekatan ini, keberhasilan kepemimpinan diukur bukan hanya dari pencapaian target organisasi, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja serta budaya organisasi yang mendukung pengembangan pegawai.

Pemimpin bertindak sebagai fasilitator, membantu pegawai maupun *teamwork* mencapai tujuan serta seluruh anggota memiliki kesempatan untuk berkontribusi secara optimal dalam pengambilan langkah kebijakan pimpinan.

Hal ini membuat *servant leadership* relevan dalam menciptakan budaya kerja yang mendukung inovasi dan yang paling penting adalah membuat organisasi menjadi organisasi yang adaptif terhadap perubahan yang terjadi akhir-akhir ini.

Di era modern serta adanya disrupsi, gaya kepemimpinan *servant leadership* dianggap efektif untuk menghadapi tantangan global. Oleh karena itu, *servant leadership* menjadi salah satu gaya kepemimpinan yang dapat dikembangkan untuk menciptakan perubahan serta memperkuat potensi organisasi pada posisi terbaiknya dan mendorong adanya motivasi serta budaya inovasi bagi organisasi.

### 3. Kepala madrasah

Kepala Madrasah adalah pemimpin madrasah (Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Madrasah). Kepala Madrasah melaksanakan tugas manajerial, mengembangkan kewirausahaan, dan melakukan supervisi kepada guru dan tenaga kependidikan. Selain melaksanakan tugas tersebut, Kepala Madrasah juga dapat melaksanakan tugas pembelajaran atau pembimbingan untuk memenuhi kebutuhan guru Madrasah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Madrasah menyelenggarakan fungsi perencanaan, supervisi dan evaluasi. Kemudian Kepala Madrasah juga mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- a. menyusun rencana kerja jangka menengah untuk masa 4 (empat) tahun;
- b. menyusun rencana kerja tahunan;
- c. mengembangkan kurikulum;

- d. menetapkan pembagian tugas dan pendayagunaan guru dan tenaga kependidikan;
- e. menandatangani ijazah, surat keterangan hasil ujian akhir, surat keterangan pengganti ijazah, dan dokumen akademik lain; dan
- f. mengembangkan nilai kewirausahaan; dan
- g. melakukan penilaian kinerja guru dan tenaga kependidikan.

Lebih lanjut pada Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Agama Nomor 58 Tahun 2017 tentang Kepala Madrasah, menjelaskan bahwa Untuk dapat mengemban tanggung jawab sebagai pimpinan madrasah, seorang calon Kepala Madrasah perlu memiliki sejumlah kualifikasi dan sertifikat yang dipersyaratkan guna memastikan kompetensi mereka telah mencukupi.

Kepala madrasah juga diharapkan dapat menjalin kemitraan dengan stakeholder terkait serta pengembangan program-program untuk mencapai visi, misi dan tujuan madrasah. Kepala madrasah juga harus berperan sebagai inovator yang membawa pembaruan dan perubahan dalam proses pendidikan. Di era digital dan globalisasi ini, kepala madrasah diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Selain itu, ia juga bertanggung jawab untuk menjalin kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk masyarakat, pemerintah, dan lembaga lain, guna mendukung keberlanjutan madrasah.

#### 4. Motivasi guru

Motivasi adalah upaya yang dilakukan untuk mendorong seseorang bekerja dengan kemauan yang tinggi sehingga tercapai efektivitas dan kepuasan kerja. Hasibuan (2012) memberikan penjelasan bahwa dalam penyelenggaraan pendidikan, motivasi guru menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam menciptakan proses pembelajaran yang berkualitas dan berorientasi pada pengembangan potensi siswa secara optimal.

Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada jenjang pendidikan anak usia dini, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pelajaran, tetapi juga sebagai pembentuk karakter yang bertanggung jawab dalam menanamkan nilai-nilai moral, etika, dan kebangsaan. Guru memiliki kompetensi pedagogik, kepribadian, profesional, dan sosial yang menjadi dasar dalam melaksanakan tugasnya. Guru harus mampu menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, memahami kebutuhan peserta didik, dan mengadaptasi metode pembelajaran sesuai perkembangan teknologi dan tuntutan zaman. Dengan demikian, guru menjadi agen perubahan yang memiliki kontribusi besar dalam membangun kualitas sumber daya manusia suatu bangsa

Motivasi guru adalah dorongan yang mempengaruhi semangat dan dedikasi guru untuk melaksanakan tugasnya dalam mengajar, berinteraksi

dengan siswa dan mewujudkan keberhasilan pendidikan berdasarkan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya. Motivasi guru merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan komitmen seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik.

Motivasi guru dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik meliputi dorongan pribadi, rasa tanggung jawab terhadap perkembangan siswa, dan kepuasan saat melihat keberhasilan peserta didik. Sementara itu, faktor ekstrinsik mencakup dukungan lingkungan kerja, kepemimpinan kepala sekolah atau madrasah, penghargaan atas kinerja, dan kesejahteraan yang diberikan melalui insentif finansial maupun non-finansial.

Motivasi yang tinggi pada guru memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pendidikan. Guru yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyusun strategi pembelajaran, serta memiliki perhatian yang lebih besar terhadap kebutuhan siswa. Motivasi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pengembangan profesional, sehingga mereka dapat mengikuti perubahan dan tuntutan dunia pendidikan yang terus berkembang.

Meningkatkan motivasi guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi, seperti memberikan pelatihan dan pengembangan profesional secara berkala, menyediakan fasilitas kerja yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, apresiasi dan penghargaan atas kinerja guru, baik secara material maupun non-material, juga menjadi kunci penting. Kepala sekolah atau madrasah sebagai pemimpin memiliki peran strategis dalam

membangun komunikasi yang baik dan memberikan dukungan moral kepada guru untuk memotivasi mereka dalam bekerja.

Guru yang memiliki motivasi tinggi tidak hanya menjadi pendidik yang efektif, tetapi juga mampu berperan sebagai inspirator dan fasilitator bagi siswa. Hal ini menciptakan suasana pembelajaran yang menyenangkan dan bermakna, sehingga mendorong peningkatan prestasi siswa serta keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perhatian terhadap motivasi guru merupakan investasi strategis untuk membangun generasi yang unggul, berkarakter, dan siap menghadapi tantangan masa depan