



Kemampuan Strategik Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pendidikan Dilembaga Pendidikan Islam

Maimunah Permata Hati Hasibuah¹, Maisah², Lukman Hakim³,
UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi¹⁻³,

Email Korespondensi: maimunahpermatahati@uinjambi.ac.id¹, maisahmaisah123@gmail.com²,
manhakim1014@gmail.com³

Article received: 23 Januari 2023, Review process: 03 Februari 2023,
Article Accepted: 15 Februari 2023, Article published: 30 Mei 2023

ABSTRACT

The strategic ability of leadership to increase the work motivation of educators in Islamic educational institutions is a crucial aspect in ensuring the quality of education. In this context, this report explores the relationship between effective leadership and educators' work motivation in an Islamic educational environment. Through literature review and analysis, with data collection techniques using documentation and data analysis with reduction, presentation and verification. It was found that leaders who were able to provide clear direction, support, and create a supportive and rewarding environment were able to increase the work motivation of educators. Factors such as participation in decision making, professional development opportunities, consistency in communication, and inspired leadership vision also play an important role in shaping the motivation of educators. The results show that leaders who are able to combine these strategies can create a motivating work environment, have a positive impact on the quality of teaching, as well as the professional growth of educators in Islamic educational institutions. This emphasizes the importance of the strategic role of leadership in increasing educators' work motivation and directly influencing the quality of education produced.

Keywords: Strategic leadership abilities, work motivation, Islamic education.

ABSTRAK

Kemampuan strategis kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik di lembaga pendidikan Islam adalah aspek krusial dalam menjamin kualitas pendidikan. Dalam konteks ini, laporan ini mengeksplorasi hubungan antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja pendidik dalam lingkungan pendidikan Islam. Melalui penelaahan literatur dan analisis, dengan teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan analisis data dengan reduksi, penyajian dan verifikasi. didapati bahwa pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberikan penghargaan mampu meningkatkan motivasi kerja para pendidik. Faktor-faktor seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan, peluang pengembangan profesional, konsistensi dalam komunikasi, dan inspirasi visi kepemimpinan turut berperan penting dalam membentuk motivasi para pendidik. Hasilnya menunjukkan bahwa pemimpin yang mampu memadukan strategi-strategi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, berdampak positif pada kualitas pengajaran, serta pertumbuhan profesional para pendidik di lembaga pendidikan

Islam. Hal ini menegaskan pentingnya peran strategis kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik dan secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan yang dihasilkan.

Kata Kunci: *Kemampuan strategis kepemimpinan, motivasi kerja, pendidikan Islam.*

PENDAHULUAN

Dalam melibatkan dinamika kompleks antara tuntutan pendidikan yang semakin berkembang, ekspektasi terhadap kualitas pendidikan, dan peran penting pendidik dalam menghasilkan generasi yang berkualitas. Terlepas dari peran strategis pendidik, motivasi mereka seringkali dipengaruhi oleh faktor-faktor internal dan eksternal, di antaranya adalah kepemimpinan yang ada di lembaga mereka. Pendidik, sebagai agen utama dalam proses pendidikan, memerlukan motivasi yang tinggi untuk memberikan kontribusi optimal dalam mendidik generasi penerus. Namun, seringkali tantangan yang dihadapi oleh para pendidik dalam lembaga pendidikan Islam meliputi beban kerja yang besar, tuntutan untuk meningkatkan kualitas pengajaran, serta kurangnya insentif atau penghargaan yang memadai.

Dalam konteks ini, peran kepemimpinan menjadi sangat krusial. Kemampuan strategis pemimpin untuk menginspirasi, memberikan dukungan, memfasilitasi pengembangan profesional, dan menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi menjadi faktor penentu bagi tingkat motivasi para pendidik. Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk iklim kerja yang kondusif, memberikan arah yang jelas, dan memfasilitasi kolaborasi yang memberi pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pendidik. Dengan demikian, pemahaman mendalam terkait pentingnya peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pendidik di lembaga pendidikan Islam menjadi esensial untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang dihasilkan.

METODE

Penelitian ini masuk dalam klasifikasi studi kepustakaan, menurut Nazir merupakan cara pengumpulan data dengan menganalisis buku, literatur, catatan, dan laporan yang berkaitan dengan masalah yang sedang diselidiki (Evita Roesnilam Syafitri dan Wiryo Nuryono, 2020). Penulis telah menganalisis berbagai sumber yang tersedia, terutama terkait dengan konsep dasar analisis kebijakan pendidikan Islam dalam teknik pengumpulan data. Penelitian ini mengadopsi pendekatan deskriptif kualitatif yang berfokus pada pemahaman kondisi saat ini. Mardalis menjelaskan bahwa pendekatan deskriptif kualitatif melibatkan upaya untuk memberikan gambaran, mencatat, menganalisis, dan menginterpretasikan situasi yang sedang berlangsung atau ada (Sylva Alkkornia, 2016).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini yang berkaitan dengan kemampuan strategik pimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pendidikan dilembaga pendidikan islam, dapat peneliti sajikan sebagai berikut:

1. Pengertian Strategik

Strategik adalah metode atau teknik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Ini juga dapat dianggap sebagai langkah-langkah yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu.

Awalnya, kata "strategi" hanya terkait dengan konteks militer dan peperangan, di mana strategi digunakan oleh seorang komandan untuk menghadapi musuh dan mencapai kemenangan. Namun, ada pandangan yang menyatakan bahwa strategi itu juga merupakan seni. Potter dalam Sagala menggambarkan strategi sebagai kombinasi seni dan ilmu dalam perumusan, implementasi, dan evaluasi keputusan strategis antar fungsi untuk membantu organisasi mencapai tujuan di masa depan (Sagala, Syaiful. 2005).

J.L. Thompson mendefinisikan strategi sebagai upaya untuk mencapai hasil akhir, yang terkait dengan tujuan dan sasaran organisasi. Ada strategi yang bersifat luas untuk keseluruhan organisasi, strategi kompetitif yang berhubungan dengan aktivitas spesifik, dan strategi fungsional yang secara langsung mendukung strategi kompetitif. Bennet menggambarkan strategi sebagai arah yang dipilih oleh organisasi untuk memandu misinya. Dengan demikian, strategi adalah rencana atau metode yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Sedangkan David mengartikan strategi sebagai alat untuk mencapai tujuan jangka panjang, menuntut keputusan manajemen tingkat atas, serta alokasi sumber daya yang signifikan dari perusahaan atau organisasi. Ia menekankan bahwa strategi memiliki dampak jangka panjang dan berorientasi pada masa depan, melibatkan konsekuensi yang beragam dan kompleks yang mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang dihadapi perusahaan atau organisasi.

Pakar lain memberikan definisi strategi Menurut Fred R. David, strategi adalah metode atau pendekatan yang digunakan untuk mencapai tujuan jangka panjang. Jadi, dalam konteks penulisan ini, strategi merujuk pada cara atau langkah khusus yang diterapkan oleh kepala madrasah untuk mencapai tujuan dari organisasi madrasah itu sendiri.

Menurut David ada lima jenis strategi yang dapat dibedakan: (1) Strategi Integrasi, integrasi ke Depan, Belakang, dan Horizontal, Strategi integrasi vertikal memungkinkan perusahaan mengontrol distributor, pemasok, atau pesaingnya. Hal ini terwujud melalui kontrol saluran distribusi, bahan baku, atau akuisisi perusahaan sejenis. (2) Strategi Intensif, penetrasi Pasar dan Pengembangan Produk, Strategi intensif membutuhkan upaya yang kuat dalam meningkatkan posisi persaingan perusahaan di pasar yang ada dengan produk yang telah ada. (3) Strategi Diversifikasi, diversifikasi Konsentrik, Horizontal, dan Konglomerat. Diversifikasi konsentrik terjadi ketika perusahaan menambah produk atau jasa

baru yang masih terkait dengan produk saat ini. Diversifikasi horizontal terjadi ketika produk baru tidak terkait dengan produk yang ada, namun ditujukan untuk pelanggan yang sudah ada. Sementara diversifikasi konglomerat terjadi saat perusahaan menambah produk atau jasa yang tidak terkait dengan produk saat ini. (4) Strategi Defensif, rasionalisasi Biaya, Divestasi, dan Likuidasi. Strategi defensif meliputi rasionalisasi biaya, yang berarti restrukturisasi untuk meningkatkan penjualan dan laba yang menurun, serta divestasi atau likuidasi ketika perusahaan mengalami tekanan dari pemegang saham, karyawan, atau media. (5) Strategi Umum Michael Porter, menurut Porter, ada tiga landasan strategi untuk mendapatkan keunggulan kompetitif: keunggulan biaya, diferensiasi, dan fokus. Keunggulan biaya menekankan produksi produk standar dengan biaya rendah. Diferensiasi bertujuan membuat produk unik dan diinginkan di industri. Fokus berarti memenuhi kebutuhan kelompok konsumen kecil dengan produk yang spesifik (Fred R. David, 2006).

2. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan, sebagai bagian dari ilmu administrasi, terutama dalam ranah administrasi negara, merupakan bagian dari kelompok ilmu yang lebih luas. Ilmu administrasi sendiri adalah bagian dari bidang ilmu sosial dan merupakan evolusi dari perkembangan filsafat (Kartini Kartono, 2009).

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi aktivitas individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam situasi tertentu. Dalam memengaruhi individu, seorang pemimpin menggunakan kekuasaan, kewenangan, pengaruh, serta sifat dan karakteristiknya dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan moral kelompok (Hamzah Ya'qub, 1984). Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengarahkan orang banyak tanpa memperhatikan penderitaan anggota atau organisasi lainnya, lebih fokus pada kepuasan pribadi, bahkan jika itu berarti mengabaikan kesulitan orang lain, seperti yang beberapa pemimpin Barat lakukan dalam sejarah.

Kepemimpinan melibatkan kemampuan untuk memengaruhi aktivitas individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan. Ini menunjukkan bahwa tujuan utama kepemimpinan adalah mempengaruhi orang lain, khususnya karyawan atau bawahan, agar dapat mencapai misi perusahaan. Seorang pemimpin atau manajer, yang berada dalam struktur hierarki organisasi, bertanggung jawab untuk perencanaan, pengorganisasian, pengawasan, dan pengambilan keputusan yang efektif. Kepemimpinan secara intrinsik melibatkan interaksi dengan orang lain; dengan demikian, keberadaan pemimpin juga menandakan adanya pengikut yang perlu dipengaruhi untuk mencapai tujuan bersama.

Agarwal memberikan definisi mengenai kepemimpinan: Kepemimpinan bisa dianggap sebagai seni memengaruhi orang lain sehingga mereka mengarahkan kemauan, kemampuan, dan usaha mereka untuk mencapai tujuan yang dipimpin. Dalam konteks organisasi, kepemimpinan berfokus pada pengaruh terhadap upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan organisasi secara paling efektif.

Drs. Malahayu S.P. Hasibuan mengidentifikasi beberapa alasan mengapa seseorang bisa menjadi pemimpin: (1) Warisan/tradisi: Kepemimpinan bisa terjadi karena kepemilikan perusahaan dari keluarga atau orang tua. (2) Kekuatan pribadi: Seseorang dapat menjadi pemimpin karena keahliannya dalam bidang tertentu. (3) Penunjukan oleh atasan atau orang lain: Seseorang menjadi pemimpin karena diangkat oleh atasan atau orang lain. (4) Pemilihan: Kepemimpinan dapat terjadi karena dipilih oleh suatu proses pemilihan. (5) Situasional: Kepemimpinan bisa muncul karena situasi tertentu membutuhkan seseorang untuk menjadi pemimpin (Hasibuan, Malayu S.P. 2012).

Dari segi statusnya, kepemimpinan dalam masyarakat dibagi menjadi kepemimpinan formal dan tidak formal. Kepemimpinan formal adalah posisi pemimpin yang diresmikan melalui Surat Keputusan (SK) untuk jabatan spesifik dalam organisasi atau pemerintahan. Wewenangnya dikenal sebagai Yuridis Authority, yaitu wewenang yang didapat seseorang secara hukum dan memberinya hak atas sesuatu. Contohnya adalah Pimpinan di instansi pemerintah atau Pimpinan dalam organisasi formal.

Menurut teori Fielder, ada dua gaya kepemimpinan utama: (1) Gaya kepemimpinan yang berfokus pada tugas (Task-Oriented): Pemimpin dalam kategori ini lebih menekankan pada penyelesaian tugas daripada aspek individual karyawan. Bagi mereka, hal yang terpenting adalah menyelesaikan tugas tepat waktu. Kondisi emosional atau kebutuhan individual karyawan mungkin tidak begitu diperhatikan. Gaya ini bisa menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik karena karyawan mungkin merasa kurang diakui, akhirnya mempengaruhi kinerja mereka. (2) Gaya kepemimpinan yang fokus pada hubungan kemanusiaan (Human Relationship): Pemimpin dalam kategori ini lebih memprioritaskan hubungan interpersonal dan masalah kemanusiaan yang dihadapi baik oleh dirinya maupun oleh karyawan. Mereka cenderung empatik terhadap karyawan. Namun, lingkungan kerja semacam ini kadang juga bisa kurang fokus pada penyelesaian tugas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja karyawan. Tidak ada gaya kepemimpinan tunggal yang secara mutlak efektif dalam mengelola karyawan atau perusahaan. Pendekatan terbaik seringkali melibatkan gabungan dari kedua gaya tersebut. Mengkombinasikan aspek-aspek dari kedua gaya kepemimpinan ini terbukti lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja karyawan.

Inti dari kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin menunjukkan perilaku. Ini melibatkan kemampuan mereka dalam memimpin dan memengaruhi orang-orang di bawahnya. E. Mulyasa mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai cara di mana seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan adalah cara unik yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi orang-orang yang mereka pimpin (Wahab dan Umiarso, 1984).

Rivai mengartikan gaya sebagai pola sikap, gerakan, tingkah laku, serta tindakan yang bermutu, bernilai positif, serta memiliki kekuatan dan kemampuan untuk berbuat yang baik (V. Rivaidan E. J. Sagala, 2010). Anoraga menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi orang lain

harus memiliki keterampilan untuk mengatur, mempengaruhi, dan memotivasi bawahannya agar dapat menjalankan tugas mereka dengan jujur, bertanggung jawab, efektif, dan efisien.

Kinerja dalam konteks bahasa Inggris sering disebut sebagai job performance, actual performance, atau level of performance. Ini merujuk pada sejauh mana seorang karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya. Kinerja bukanlah tentang karakteristik personal, seperti bakat atau kemampuan, tetapi lebih pada bagaimana kemampuan tersebut tercermin dalam karya nyata. Ini mencerminkan hasil dari bakat atau kemampuan yang dimiliki seseorang. Kinerja mencakup pencapaian yang diperoleh karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi.

Cara-cara yang dapat digunakan oleh Pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan/Staff termasuk: (1) Membangun sistem manajemen terbuka di mana atasan menerima masukan, saran, dan kritik dari semua pihak di lingkungan lembaga, termasuk Dosen, karyawan, dan Mahasiswa. (2) Menerapkan pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas kepada bawahan yang terlibat, sehingga mereka lebih memahami peran mereka dan diharapkan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. (3) Mengaktifkan hubungan vertikal dengan bawahannya, seperti dosen dan karyawan, untuk mendorong kinerja terbaik, membangun loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pimpinan, tugas, dan lingkungan kerja. (4) Merencanakan program-program kegiatan yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja dosen, seperti sesi briefing, penghargaan untuk prestasi, peningkatan kesejahteraan, pengembangan sumber daya manusia, pelatihan, perhatian personal, workshop, dan kegiatan outdoor. (5) Melakukan pengawasan secara terus-menerus dan menyeluruh terhadap berbagai aspek, termasuk personel, pelaksanaan kegiatan, penggunaan materi, serta mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan. Tujuan pengawasan ini adalah agar kegiatan berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan serta untuk mengidentifikasi masalah atau kesalahan yang mungkin muncul dalam pelaksanaan kegiatan.

5. Temuan Dan Pembahasan

Kemampuan Strategik Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pendidikan Dilembaga Universitas Islam Negeri Saifuddin Jambi.

Rencana Induk Pengembangan (RIP) UIN STS Jambi 2015-2034 memasukkan Manajemen Strategis Pascasarjana sebagai bagian penting. Dalam periode 20 tahun ini, rencana tersebut terbagi menjadi tiga tahap utama. Mulai dari fokus pada penguatan tata pamong, tata kelola, dan kerjasama pada tahun 2015-2019, kemudian meningkatkan mutu akademik untuk mencapai Rekoneksi Nasional melalui peningkatan nilai akreditasi institusi dan program studi serta sistem penjaminan mutu internal pada tahun 2020-2024. Pada tahap berikutnya, dari 2025-2029, perhatian akan difokuskan pada meningkatkan daya saing lembaga pada tingkat regional dengan menerapkan standar perguruan tinggi Asia Tenggara, seperti AUN QA dan AIQA. Sementara untuk periode 2030-2034, arah pengembangan UIN STS Jambi adalah menjadi perguruan tinggi Islam yang

memiliki reputasi internasional, unggul dalam menghadapi perubahan sosial dengan semangat moderasi Islam dan kewirausahaan Islam.

Tahap 1 Penguatan Kapasitas Kelembagaan (2015-2019)

Pada tahap ini, UIN STS Jambi bertujuan untuk menjadi perguruan tinggi yang memenuhi standar minimum pendidikan nasional (Permendikbud 3 tahun 2020). Ini mencakup standar kompetensi, isi, sumber daya manusia, proses, sarana-prasarana, pengelolaan, pembiayaan, dan penilaian dalam Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat. Keberhasilan dalam memperoleh akreditasi perguruan tinggi dengan predikat minimal B serta peningkatan akreditasi program studi juga merupakan indikator penting. Selain itu, diharapkan UIN STS Jambi menjadi salah satu destinasi pendidikan nasional yang diminati, terlihat dari peningkatan pendaftar SPAN PTKIN.

Tahap berikutnya, dari 2020-2024, menargetkan UIN STS Jambi menjadi perguruan tinggi unggul nasional yang menuju ke arah internasional. Hal ini dicapai dengan semangat moderasi Islam dan kewirausahaan, meningkatkan akreditasi/sertifikasi lembaga dan program studi, layanan akademik berbasis teknologi informasi, kerjasama saling menguntungkan, pemenuhan sarana-prasarana, peningkatan publikasi ilmiah, dan peran sosial lembaga melalui lembaga amal.

Pada tahap akhir, UIN STS Jambi ditargetkan memiliki beberapa pencapaian. Antara lain, menjadi kampus berwibawa, tertib, indah, bersih, sehat, disiplin, aman, nyaman, toleran, moderat, serta menjadi model bagi masyarakat. Implementasi sistem manajemen mutu ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018, sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi, serta penilaian dari berbagai lembaga baik nasional maupun global dalam kategori 'Sangat Baik'. Integrasi nilai-nilai moderasi Islam dan kewirausahaan dalam kurikulum, bersaing pada peringkat Times Higher Education dan Webometric, sentra-sentra bisnis yang mendukung kesejahteraan masyarakat kampus, serta sarana-prasarana yang memadai untuk mendukung tridarma perguruan tinggi. Pada tahap berikutnya, 2025-2029, fokus UIN STS Jambi adalah memperkuat keunggulan kompetitif pada tingkat regional dengan penekanan pada jaminan mutu di semua aspek, pergerakan menuju Research University dengan peningkatan peringkat di tingkat Asia.

Pada fase kedua Rekognisi Nasional dan Asean (2020-2024)

UIN STS Jambi berambisi menjadi perguruan tinggi yang unggul secara nasional dan menuju dimensi internasional dengan semangat moderasi Islam dan kewirausahaan. Upaya ini ditandai dengan peningkatan akreditasi lembaga dan program studi, layanan akademik berbasis teknologi informasi terkini, perluasan kerjasama yang saling menguntungkan, pemenuhan sarana-prasarana, peningkatan publikasi ilmiah, dan peningkatan peran sosial lembaga melalui pendirian lembaga amal.

Akhir tahap ini, diharapkan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi telah mencapai beberapa hal penting: (1) Menjadi kampus yang memiliki reputasi, tertib, indah, bersih, sehat, disiplin, aman, nyaman, toleran, moderat, dan menjadi

contoh yang diikuti oleh masyarakat sekitar. (2) Implementasi sistem manajemen mutu berbasis ISO 9001:2015 dan ISO 21001:2018. (3) Penerapan sistem informasi manajemen berbasis teknologi informasi yang andal untuk semua layanan. (4) Memperoleh penilaian yang sangat baik dalam penerapan Good University Governance (GUG), University's Performance Improvement (UPI), Competitive Advantage University (GUG), dan Global Recognition University (GAU). (5) Integrasi paradigma transitegrasi dan nilai-nilai moderasi Islam serta kewirausahaan dalam kurikulum Universitas dan Program Studi secara menyeluruh. (6) Bersaing pada peringkat Times Higher Education dan Webometric. (7) Membangun sentra-sentra bisnis yang kuat untuk mendukung efektivitas Badan Layanan Umum (BLU) demi kesejahteraan masyarakat kampus. (8) Memiliki sarana dan prasarana yang memadai, berkualitas, dan mudah diakses untuk mendukung pelaksanaan tridarma perguruan tinggi.

Tahapan Ke-tiga Rekonstruksi Regional (2025-2029)

Pada fase ini, UIN STS Jambi akan difokuskan pada peningkatan keunggulan kompetitif di tingkat regional secara menyeluruh. Setiap UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi akan menekankan penguatan jaminan mutu dalam semua aspek, baik akademik maupun non-akademik, dengan memberikan keleluasaan dan otonomi kepada perguruan tinggi. Tujuan utamanya adalah bertransformasi menjadi Research University yang diakui melalui peningkatan peringkatnya menjadi salah satu dari 100 besar perguruan tinggi di Asia.

Pada Tahap 4 Tahapan *World Class University* (2030 -2034)

Fokusnya adalah menjadikan UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi sebagai perguruan tinggi yang memiliki keunggulan kompetitif secara internasional, dikenal secara global, dan memenuhi semua indikator *World Class University*. UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi akan masuk ke dalam daftar 500 perguruan tinggi terkemuka di dunia menurut lembaga pemeringkat universitas yang kredibel. Selain itu, perguruan tinggi ini akan menjadi mitra aktif dan terpercaya bagi institusi pendidikan lainnya di dunia, dan para akademisi dari UIN Sulthan Thaha Saifuddin akan menjadi rujukan keilmuan bagi Perguruan Tinggi Islam di seluruh dunia. Di tahap ini, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi juga akan menjadi rujukan dunia dalam bidang kewirausahaan.

Semua tahapan ini berjalan secara terus-menerus, saling terhubung, dan menjadi tujuan bersama bagi seluruh komunitas kampus. Rencana ini secara lebih terperinci dapat dilihat dalam roadmap strategis UIN STS Jambi. Selaras dengan rencana strategis UIN STS Jambi, rencana strategis Pascasarjana UIN STS Jambi juga disusun dengan visi menjadi Pascasarjana Universitas Islam yang inovatif di tingkat nasional dan internasional dalam bidang kajian keilmuan-keislaman berbasis entrepreneurship pada tahun 2030. Salah satu tujuan strategisnya adalah memastikan akses dan jaminan pemerataan pendidikan tinggi bermutu dalam bidang kajian keilmuan-keislaman sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

SIMPULAN

Kemampuan strategis kepemimpinan memiliki peran yang sangat vital dalam meningkatkan motivasi kerja para pendidik di lembaga pendidikan Islam.

Pemimpin yang efektif mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan bimbingan kepada pendidik, menciptakan lingkungan yang mendukung, dan memberikan arahan yang jelas untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan para pendidik dalam pengambilan keputusan, pemberian dukungan, serta penghargaan yang tepat atas pencapaian mereka merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan motivasi mereka. Pemimpin yang menyediakan peluang pengembangan profesional dan pertumbuhan karier, serta konsisten dalam pendekatan dan komunikasi, cenderung mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi di kalangan pendidik. Selain itu, kepemimpinan yang menginspirasi dengan visi yang kuat, komitmen pada nilai-nilai Islam, dan pemahaman yang mendalam tentang tantangan pendidikan, juga berperan penting dalam memotivasi para pendidik. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk memperhatikan berbagai aspek ini guna menciptakan lingkungan yang memotivasi, mendukung, dan membimbing pendidik menuju pencapaian yang lebih baik

DAFTAR RUJUKAN

- Arifin, Muhammad. "Strategi Manajemen perubahan dalam meningkatkan disiplin di perguruan tinggi." *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3.1 (2017).
- Cahyanti, Dwi Oktavia Nur, Nurul Umi Ati, and Taufiq Rahman Ilyas. "Strategi pemimpin dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai di kantor Kelurahan Merjosari Kecamatan Lowokwaru Kota Malang." *Respon Publik* 15.7 (2021): 1-7.
- Evita Roesnilam Syafitri dan Wiryono Nuryono, Studi Kepustakaan Teori Konseling 'Dialectical Behavior Therapy, *Jurnal BK*, Vol.11, No. 1 (2020), hal. 56.
- Khairani, Miftahul, Muhammad Sabli, and Maisah Maisah. "Manajemen Strategis Pengembangan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3.1 (2021): 93-107.
- Hamdan, Hamdan, Fransisko Chaniago, and Rizky Takriyanti. "Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik di Madrasah Tsanawiyah." *Dirasat: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* 7.1 (2021): 51-64.
- <http://repository.radenintan.ac.id/22114/1/PUSAT%201%202.pdf>
- Juliani, Retno Djohar. "Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Memotivasi, Membangun Hubungan Yang Efektif, Merencanakan Dan Menerapkan Perubahan Dalam Organisasi." *Majalah Ilmiah Inspiratif* 1.01 (2016).