



IMPLEMENTASI TEORI HIRARKI KEBUTUHAN MASLOW UNTUK MENINGKATKAN KINERJA DOSEN DI IAIN BONE

Wiga Ananda*, Muhammad Ilham Thayyibi
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten; wigaananda@uinbanten.ac.id
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta; ilhamthayyibi02@gmail.com

* Corresponding Author:

Received date: 19 Oktober 2025; Accepted date: 9 Desember 2025; Published date 30 Desember 2025;

Abstract

This study aims to explain the implementation of Abraham Maslow's hierarchical motivation theory in order to improve lecturer performance at IAIN Bone. Every human being has their own reasons why they can be motivated to do something. And one of them is because their needs must be met. Fulfillment of human needs something important. This can affect a person's performance in carrying out the task. The theory of motivation that is very popular used is the theory of the hierarchy of needs initiated by Abraham Maslow. The hierarchy of needs in question includes five needs, namely physiological needs, safety needs, social needs, self-esteem needs, and self-actualization needs. These five needs must be met sequentially, starting from the most basic, namely physiological needs to the highest needs, namely the need for self-actualization. For the results of this study, Abraham Maslow's hierarchy of needs motivational theory has been fulfilled and has been implemented properly. This certainly has an impact on improving lecturer performance, carrying out tasks better, being more focused, more confident and more progress. This research includes qualitative research. Data obtained by interview and documentation.

Keywords: Needs Hierarchy Theory, Maslow, Performance

Pendahuluan

Motivasi kerja yaitu dorongan mental dari dalam dan luar untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas.(Boli, 2021) Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja dosen.(Muslimin, 2016) Statemen ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Anis Syamsu Rizal yang menyimpulkan bahwa “motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru”.(Rizal, 2019) Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Niko Sudibjo dan Aluysius Songky Ananta yaitu bahwa “motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja para guru”.(Sudibjo & Ananta, 2021) Ini membuktikan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang penting. Salah satu tujuan dari konsep motivasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar tingkat kebutuhan individu. Dengan begitu, lembaga dapat mempertimbangkan upaya untuk memotivasi dosennya dalam meningkatkan kinerja mereka sebagai dosen.(Muslimin, 2016) Bukan perkara yang mudah untuk dipahami secara teoritis dan tidak mudah juga untuk diterapkan secara praktis, namun yang terpenting bahwa motivasi dapat memicu seseorang untuk melakukan sesuatu dengan semaksimal mungkin dan meyakini bahwa ketika tujuan dari suatu lembaga sudah terpenuhi maka kepentingan pribadi mereka juga akan terpenuhi. (Artaya, 2019) Maka dari itu, integrasi dari pribadi individu dengan tujuan akhir dari suatu lembaga ialah motivasi yaitu unsur hakiki dari dalam lembaga. (Lianto, 1386)

Berdasarkan keterangan dari Bangun, sejak tahun 1950-an teori motivasi sudah mulai dikenal.(Rizal, 2019) Salah satu teori motivasi yang sangat populer yaitu teori motivasi hirarki kebutuhan yang digagas oleh Abraham Maslow.(Fitriyati & Maemonah, 2022) Menurut teori yang digagas oleh Maslow, dijelaskan bahwa kemunculan kebutuhan manusia bergantung pada kepentingannya secara individu.(Kadji, 2012) Teori ini ditujukan untuk bagaimana memahami alasan- alasan seseorang kenapa berperilaku dengan cara tertentu dan dalam situasi tertentu.(Yuliana, 2016) Adapun kebutuhan manusia tersusun dalam hierarki atau tingkatan tertentu. Hierarki kebutuhan dari manusia menurut Maslow tersusun atas 5 kebutuhan secara runtut, mulai dari yang paling terendah sampai yang paling tinggi(Mendari, 2010). Teori ini sering digambarkan dengan bentuk piramida sebagai manifestasi hierarki atas kebutuhan yang paling mendasar dan kebutuhan yang tertinggi.(Cahyono et al., 2022) Kebutuhan- kebutuhan itu diantaranya :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan paling mendasar yang dibutuhkan oleh manusia untuk dapat hidup yang meliputi sandang, pangan, papan.(Sari & Dwiarti, 2018) Kebutuhan ini termasuk kebutuhan primer guna memenuhi kebutuhan psikologis dan juga biologis.(Muhibbin & Marfuatun, 2020) Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang paling mendesak untuk dipenuhi oleh individu dan tidak mungkin untuk ditunda. Adapun diantara kebutuhan- kebutuhan fisiologis adalah sebagai berikut:(Harpepen & Sari, 2020)

- a. Kebutuhan makanan dan minuman.
- b. Kebutuhan pakaian.
- c. Kebutuhan istirahat.
- d. Kebutuhan tempat tinggal.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)

Arti kebutuhan rasa aman harus dilihat secara luas, tidak secara sempit. Rasa aman disini bukan hanya keamanan fisik semata, namun juga keamanan secara psikologis. (Mendari, 2010) Kebutuhan rasa aman yang bersifat psikologis ini juga penting untuk diperhatikan. (Sari & Dwiarti, 2018) Kebutuhan akan rasa aman bertujuan untuk pertahanan hidup jangka panjang. Pada dasarnya kebutuhan ini sudah muncul semenjak manusia itu dilahirkan. (Bagas, 2020) Ada beberapa diantara kebutuhan rasa aman, yaitu:

- a. Rasa aman yang bersifat fisik diantaranya perlindungan atas bahaya kecelakaan kerja, tempat kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang kondusif, penyediaan transportasi, dan lain- lain. (Harpepen & Sari, 2020)
- b. Rasa aman yang bersifat psikologis diantaranya perlakuan yang adil dan manusiawi, jaminan atas kelangsungan pekerjaan, jaminan atas hari tua, asuransi jiwa dan lain- lain. (Sari & Dwiarti, 2018)

3. Kebutuhan sosial (*Social needs*)

Kebutuhan sosial merupakan kebutuhan untuk bagaimana hidup berdampingan bersama dengan orang lain. Tidak bisa dipungkiri bahwa setiap lembaga dan organisasi setiap orang akan berintraksi dan berteman dengan orang lain sebagai kelompok kerja. Kebutuhan sosial sebagai kebutuhan untuk hidup bersama, kekeluargaan, solidaritas antar sesama, kumpul, bercanda, harmonis dan persaudaraan yang baik. (Handayani et al., 2020) Kebutuhan ini sering disebut dengan *Sosial Needs*. (Harpepen & Sari, 2020) Adapun diantara beberapa yang termasuk kebutuhan sosial yaitu: (Mendari, 2010)

- a. Kebutuhan disayangi, dicintai, dan diterima orang lain.
- b. Kebutuhan untuk diikuti sertakan dalam interaksi.
- c. Kebutuhan dihormati orang lain. (Harpepen & Sari, 2020)

4. Kebutuhan harga diri (*Esteem needs*)

Salah satu diantara beberapa ciri manusia yaitu mempunyai harga diri. Maka dari itu setiap orang membutuhkan pengakuan atas keberadaannya oleh orang lain. (Mendari, 2010) Kebutuhan ini menunjukkan setiap individu dapat menuntaskan tugasnya dalam hidup. Namun dalam hal ini setiap individu juga butuh penghargaan atas apa yang mereka lakukan. Penghargaan ini dalam bentuk yang banyak, diantaranya berupa pujian, pengakuan, piagam, tanda jasa, hadiah, kompensasi, insentif, prestise, status, reputasi, dan lain- lain. (Harpepen & Sari, 2020) Jadi kebutuhan harga diri mencakup dua perkara, yaitu prestasi dan prestise. Prestasi yaitu pada kemampuan yang dimiliki. Sedangkan prestise yaitu pada status, ketenaran dan pengakuan. (Rudiarta, 2022)

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization needs*)

Aktualisasi diri dalam teori hierarki kebutuhan oleh Maslow merupakan kebutuhan yang paling tinggi. Kebutuhan ini berkaitan dengan bagaimana setiap individu mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka sendiri. Pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh pemimpin lembaga tertentu dengan melaksanakan kegiatan pendidikan dan pelatihan,

memberikan otonomi untuk berkreasi atau berinovasi, memberikan tugas yang menantang, dan lain- lain.(Sari & Dwiarti, 2018) Hal ini perlu dilakukan karena pada dasarnya setiap individu berkeinginan agar potensi yang mereka miliki dapat dikemabangkan dengan baik dan sistematis, sehingga menjadi kemampuan yang matang.(Mendari, 2010) Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri ini, empat kebutuhan yang sebelumnya harus terpenuhi terlebih dahulu.(Susanto & Lestari, 2018b)

Piramida hirarki lima kebutuhan Maslow ini memiliki perbedaan interpretasi mengenai pemenuhan kebutuhan- kebutuhan tersebut. Ada yang mengharuskan kebutuhan ini dipenuhi tertib sesuai dengan urutannya, apabila kebetuhan pertama tidak terpenuhi maka kebutuhan selanjutnya tidak dapat dipenuhi. Urutannya yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan terakhir kebutuhan aktualisasi diri. Kebutuhan rasa aman tidak dapat dipenuhi apabila kebutuhan fisiologi belum dipenuhi dan seterusnya demikian. Selain itu ada juga yang menginterpretasikan bahwa pemenuhan kebutuhan ini tidak mesti tertib sesuai dengan urutannya. Bisa saja kebutuhan sosial terpenuhi sementara kebutuhan fisiologi dan kebutuhan belum dipenuhi. Namun yang ingin penulis sampaikan bahwa pemenuhan atas kebutuhan- kebutuhan ini menjadi stimulus dan dorongan untuk meningkatkan motivasi yang kemudian pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja dosen dalam konteks universitas dan hal ini yang disampaikan oleh Ananstasia Sri Mendari di artikelnya yang berjudul “Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa”(Mendari, 2010).

Berdasarkan keterangan yang peneliti peroleh dari Sekretaris Prodi PAI yaitu Sulaeman, di Institut Agama Islam Negeri Bone, Sulawesi Selatan, secara keseluruhan hierarki kebutuhan yang digagas Abraham Maslow telah diterapkan. Sulaeman menerangkan lima kebutuhan Maslow, hanya saja belum spesifik menerangkan berdasarkan teori tersebut. Sehingga kinerja dari dosen- dosen IAIN Bone menjalankan tugas dengan amanah dan tanggung jawab. Maka dari itu peneliti berusaha untuk mencari dan kemudian menjelaskan bagaimana pemenuham kebutuhan dosen di IAIN Bone, Sulawesi Selatan dengan teori kebutuhan Maslow sebagai pisau analisisnya.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Adapun teknik pengumpulan data dengan interview atau wawancara, observasi dan dokumentasi. Proses analisis data yaitu pengumpulan data, reduksi data, analisis data dan kemudian menyimpulkan. Informan dari penelitian ini ada tiga orang, yaitu Kaprodi PAI S1 Fajar Awaludin, Sekprodi PAI S1 Sulaeman, dan Salah seorang dosen Kasmah. Penelitian ini fokus pada bagaimana implementasi dari teori hierarki Abraham Maslow dan dampaknya terhadap kinerja dosen.

Hasil Pembahasan

Pemenuhan Kebutuhan Dosen

Jenis dan tingkat kebutuhan yang berbeda- beda dari setiap individu perlu untuk diketahui. Hal ini yang tentunya akan dapat membantu untuk kelancaran bagaimana pemenuhan atas kebutuhan tersebut. (Iskandar, 2016) Pemenuhan atas kebutuhan- kebutuhan para guru merupakan faktor instrinsik yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. (Hamidi et al., 2015) Dan motivasi kerja guru akan memberikan pengaruh pada baik ataupun buruknya kinerja mereka dalam melaksanakan tugas. Maka dari itu pemenuhan atas kebutuhan- kebutuhan guru merupakan hal yang sangat penting untuk direalisasikan. Fajar Awaludin menyatakan dalam wawancara, *“Sangat urgen saya pikir karena merupakan kebutuhan yang mendasar jika para dosen terpenuhi beberapa kebutuhannya, baik dari segi persiapan pembelajaran, persiapan mengajar, kemudian apa kesejahteraan yang diberikan kepada mereka saya pikir dalam proses pembelajaran antara dosen dengan mahasiswa harus terpenuhi”*

Fajar Awaludin menjelaskan bahwa pemenuhan atas kebutuhan para dosen merupakan hal yang sangat urgen. Kebutuhan itu berupa persiapan untuk proses belajar mengajar dan kesejahteraan para dosen. Hal ini tentu menjadi asas dasar yang mesti dipenuhi sebelum dosen melakukan segala bentuk tugasnya. Bahkan tinggi rendahnya kinerja seseorang bergantung pada seberapa besar dipenuhi kebutuhannya. (Harpepen & Sari, 2020)

Sulaeman juga mengatakan dalam wawancara,

“Kalau urgensi pemenuhan kebutuhan para dosen Itu sangat apa yaa penting karena terkait dengan kualitas pembelajaran sehingga kebutuhan dosen itu sangat penting untuk kemudian dipenuhi, sebab jika tidak yaaa itu tadi bahwa bisa jadi kualitas pembelajaran itu tidak akan bisa terpenuhi. Jadi memang untuk memaksimalkan proses pembelajaran, ada namanya tugas utama dosen itu ada trima darma namanya, ada pengajaran, penelitian dan pengabdian.”

Pemenuhan atas kebutuhan dosen sangat penting, hal tersebut karena dapat berdampak bagi proses pembelajaran dan juga kinerja dosen dalam melaksanakan tugas pokok mereka yaitu tridarma pendidikan dan juga tugas- tugas tambahan yang diberikan. Semakin tinggi pemenuhan akan kebutuhan dosen maka semakin maksimal juga kinerjanya dalam menjalankan berbagai macam tugas (Mendari, 2010).

Adapun beberapa bentuk pemenuhan dosen yang diaktualisasikan yaitu :

a. Kebutuhan fisiologis

Dalam wawancara Sulaeman menyatakan: *“Kan standar sebenarnya kalau kebutuhan fisiologis itu kan dosen butuh makan butuh minum dan seterusnya di luar dari itu yaa pasti butuh yang lain terkait dengan bagaimana masa depan keluarganya dan seterusnya.”* Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan mendasar yang harus dipenuhi yaitu berupa makanan dan minuman.

Lebih lanjut Fajar Awal menjelaskan, *“dari pihak kampus sendiri eee sudah ada anggaran khusus untuk makan dan minum dosen. Ini yang kemudian kita usahakan yaitu*

bagaimana supaya anggaran tersebut dimanfaatkan guna sebagai pemenuhan kebutuhan makan dan minum para dosen disini terutama pas jam istirahat.”

Kebutuhan fisiologis dosen yang dipenuhi yaitu berupa makan, minum, dan waktu istirahat untuk dosen. Tiga hal tersebut berdasarkan indikator teori kebutuhan Maslow sudah menjadi bagian dari pemenuhan atas kebutuhan mendasar yaitu kebutuhan fisiologis (Artaya, 2019).

b. Kebutuhan rasa aman

Fajar Awaludin menjelaskan dalam wawancara:

“Ada acuan misal surat atau SK mengajar, itu salah satu bentuk aman bahwa mereka dengan adanya SK mengajar itu mereka sudah merasa memiliki hak dan kewajiban untuk melakukan proses pembelajaran, yang kedua menghindari sesuatu yang bisa mengganggu jalannya pembelajaran misalnya keamanan kampus, keamanan ruangan yang berpotensi untuk bagaimana merusak suasana pembelajaran mampu menjaga keamanan”

Kemudian Sulaeman juga menjelaskan,

“Eee saya kira ee ada kebijakan yaa kebijakan yang dikeluarkan baik di tingkat pusat maupun ditingkat ini untuk menciptakan rasa aman baik dalam proses menjalankan tugas maupun menjalankan proses pembelajaran. Jadi sesungguhnya dosen mengajar itu supaya tidak terjadi yang namanya atau ada rasa aman dan kenyamanan yang tercipta yaa memang tentu mengikuti prosedur atau mekanisme atau sop yang sudah ada.”

Ada beberapa hal yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan para dosen, yaitu :

- SK (Surat Keterangan) mengajar sebagai bukti untuk hak dan tanggung jawan mengajar,
- Mempersiapkan keamanan di dalam kelas dan lingkungan kampus secara umum,
- Kebijakan yang menjamin rasa aman dosen.

Tiga hal yang dilakukan oleh pihak kampus merupakan upaya untuk memberikan keamanan dan perlindungan kepada dosen yang merupakan manifestasi dari pemenuhan atas kebutuhan rasa aman dalam teori kebutuhan Maslow (Ginting, 2019).

c. Kebutuhan sosial

Fajar Awaludin menjelaskan dalam wawancara, *“Dosen itu kita upayakan tidak hanya memiliki atau menyerap ilmu hanya untuk dirinya sendiri, tapi mereka itu seupaya mungkin mentransfer ilmu mereka kepada orang lain bagaimana mereka bersosialisai mereka berintraksi.”* Berdasarkan keterangan yang dijelaskan oleh Fajar Awaludin, para dosen diterima, disayang, dan dihormati oleh mahasiswa. Hal ini tentu terlihat dari bagaimana mahasiswa mengikuti dengan baik proses pembelajaran bersama dosen. Hal ini merupakan bentuk penerimaan dosen oleh orang-orang yang ada dalam lingkungan kampus (Susanto & Lestari, 2018).

d. Kebutuhan harga diri

Fajar Awaludin memberikan keterangan dalam wawancara, *“kalo kebutuhan harga diri itu, dosen kan punya imaje, mereka ingin dihormati mereka ingin dihargai sehingga dalam sebuah proses pembelajaran di kelas itu sebisa mungkin kita sebagai pimpinan atau pejabat*

memberikan himbauan kepada mahasiswa untuk bagaimana beretika dengan baik mereka menghormati dosen sehingga dosennya merasa nyaman dengan penghormatan itu”

Sulaeman juga menjelaskan dalam wawancara, *“ini tidak bisa lepas dari tugasnya sebagai dosen bahwa harga diri itu memang sesuatu hal yang sangat penting juga dan pasti tidak ada satupun dosen yang harga dirinya direndahkan, dalam tradisi akademisi itu dibangun sebuah pola atau tradisi untuk saling menghargai.”*

Maka dari itu ada beberapa yang dilakukan guna untuk memenuhi kebutuhan harga diri dosen yaitu menghimbau mahasiswa untuk senantiasa selalu menghormati dan menghargai dosen serta membangun pola atau tradisi untuk saling mengargai, baik itu sesama dosen ataupun dengan mahasisiwa. Otoritas pemimpin dalam hal ini digunakan untuk membentuk lingkungan yang orang- orang yang terlibat di dalamnya bisa saling menghargai(Sampurno & Wibowo, 2017). Selain itu para dosen juga berusaha untuk menjadikan saling menghargai sebagai suatu tradisi di kampus. Hal ini tentu merupakan bentuk upaya agar kebetuhan harga diri dosen dapat tercukupi bahkan terpenuhi(Yuliana, 2016).

e. Kebutuhan aktualisasi diri

Sulaeman dalam wawancara menjelaskan,

“Kalau di dosen itu ada namanya pengembangan dosen, jadi dosen itu mengikuit berbagai macam pelatihan, mengikuti berbagai macam seminar ataupun workshop untuk kemudian dalam rangka memperkuat aktualisasi dirinya baik dalam menjalankan tugas ataupun menjalankan pekerjaan dalam kegiatan tersebut”

Untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri dosen ada beberapa hal yang disiapkan oleh pimpinan yaitu:

- Mengadakan pelatihan- pelatihan,
- Mengadakan seminar atau webinar dan workshop.

Mengadakan pelatihan, seminar dan workshop merupakan bentuk pemenuhan atas kebutuhan aktualisasi diri bagi para dosen. Dan tiga hal tersebut merupakan indikator atas pemenuhan aktualisasi diri yaitu pengembangan keterampilan.(Kadji, 2012)

Implemetasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow

a. Impelementasi kebutuhan fisiologis

Fajar Awaludin menjelaskan, *“yaa secara umum bentuk implemenatasinya itu misal kita berikan kepada dosen berupa finansial atas jasa yang mereka kerjakan.”* Kemudian Sulaeman juga menjelaskan dalam wawancara, *“kalau sejauh ini kan pemenuhan kebutuhan fisiologis dosen itu eee ada kalo dosen PNS itu ada gajinya, saya rasa kalau gaji itu sudah bisa memenuhi kebutuhan dari dosen itu sendiri makan minumannya sampai keluarganya, belum lagi kalau sudah sertifikasi, sertifikasi itu jauh akan lebih terpenuhi lagi.”*

Dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis dosen, dilakukan dengan memberikan gaji berupa uang, yang kemudian uang ini digunakan untuk memenuhi makan dan minum mereka sendiri. Secara umum kebutuhan fisiologis dosen telah diimplementasikan dengan baik oleh pihak kampus ataupun atasan yang memiliki otoritas tertinggi.

b. Implementasi kebutuhan rasa aman

Fajar Awaludin menerangkan dalam wawancara, *“bahwa dosen itu sebisa mungkin mendapatkan rasa aman dalam memberikan pembelajaran, dalam melakukan aktifitas di kampus, sudah terimplementasi dengan baik.”* Dan Sulaeman juga menerangkan, *“implementasinya sejauh ini berjalan dengan baik karena hampir tidak pernah ada kegaduhan, jadi untuk rasa aman itu selalu terjamin.”* Kebutuhan rasa aman di lingkungan kampus telah terimplementasikan dengan baik, hal ini tercermin dari ketenangan dan kenyamanan yang dirasakan dalam melakukan proses pembelajaran dan di lingkungan kampus secara umum.

c. Implementasi kebutuhan sosial

Fajar Awaludin menjelaskan dalam wawancara, *“kaan dosen itu memiliki tiga kewajiban dalam tridarma ada pendidikan, penelitain, pengabdian. Di pengabdian ini sendiri salah satu indikator bahwa implementasi kebutuhan sosial dosen telah terpenuhi saya pikir.”* Sulaeman juga menjelaskan dalam wawancara,

“Jadi sejauh ini dosen itu aktif membangun komunikasi dengan dosen, aktif juga membangun komunikasi antar mahasiswa juga, itu bagian dari pada interaksi sosial yang dibangun untuk bagaimana supaya proses pembelajaran itu yang paling penting disitu proses pembelajaran itu berjalan dengan baik, di kelas maupun kegiatan-kegiatan di luar kelas bisa berjalan beriringan.”

Dalam mengimplementasikan kebutuhan sosial para dosen, dosen- dosen dilibatkan dalam setiap kegiatan yang dilakukan di kampus terlebih lagi tridarma kampus yang wajib ditunaikan oleh mereka. Sehingga dalam melakukan hal- hal tersebut, mereka diterima dan dihormati, baik itu sesama dosen ataupun dengan mahasiswa.

d. Implementasi kebutuhan harga diri

Fajar Awaludin menjelaskan, *“kalo implementasinya terimplementasi dengan hasil edom (evaluasi dosen mahasiswa). Itu terlihat bahwa di dosen pai di prodi pai secara umum para mahasiswa sudah sangat mengargai para dosennya dan jarang sekali kita menemukan kasus yang menyimpang dalam hal tersebut.”* Sulaeman menerangkan juga dalam wawancara, *“untuk pemenuhan kebutuhan harga diri terpenuhi karena adanya aturan, adanya saling menghargai antara satu dengan lainnya.”*

Kebutuhan harga diri para dosen sudah terpenuhi. Hal ini bisa dilihat dari bagaimana para dosen bisa saling menghargai satu sama lain. Demikian juga dengan hubungan mahasiswa dengan dosen, para dosen begitu dihargai dan disegani oleh para mahasiswa. Hal ini berdasarkan hasil edom (evaluasi dosen mahasiswa).

e. Implementasi kebutuhan aktualisasi diri

Sulaeman menuturkan dalam wawancara,

“kita yang di prodi PAI itu hampir terutama yaa di masa- masa pandemi sangat banyak kegiatan- kegiatan yang bisa diikuti berbasis webinar atau online sehingga disitu dosen bisa meningkatkan kompetensinya dengan cara seperti itu dan itu akan menjadi modal

untuk diaktualisasikan atau modal aktualisasi diri yang akan menjadi modalnya untuk mengaktualisasikan dirinya sendiri.”

Kebutuhan aktualisasi diri untuk dosen sudah terpenuhi, hal ini ditunjukkan dengan kampus mengadakan webinar secara rutin terutama pada saat pandemi Covid-19 untuk mengaktualisasi diri atau mengembangkan potensi yang dimiliki dosen.

Dampak Pemenuhan Kebutuhan terhadap Kinerja Dosen

Fajar Awaludin menuturkan dalam wawancara, *“yaa tentu ada progeres, ada peningkatan kenapa karena dari beberapa kekurangan itu kita evaluasi, setelah kita evaluasi dari pihak prodi atau dari pimpinan melakukan evaluasi dan introspeksi.”* Kasmah menjelaskan dalam wawancara, *“dengan terpenuhinya semua kebutuhan itu akan merasa percaya diri, dan yang pasti amat sangat bersyukur.”*

Kemudian kasmah lebih jauh menjelaskan, *“dampaknya terhadap kinerja, yang pertama pasti merasa percaya diri kemudian yang kedua merasa bangga karena bisa dengan terpenuhinya semua kebutuhan itu kita bisa menjadi rule model kepada mahasiswa yang kita ajar dan bisa menjadi inspirasi bagi mereka serta kita bisa menampilkan yang terbaik bagi mereka.”* Sulaeman juga menjelaskan dalam wawancara, *“saya rasa lebih fokus, kinerjanya akan lebih baik, lebih semangat, bahkan uang makan ditanggung loo kalau PNS dan sejauh ini yang saya rasakan ketika bertugas di Bone, kita fokus sangat fokus untuk menjalankan tugas dan yang saya rasakan sendiri dan teman-teman yang lain itu ada keberkahan tersendiri disitu bahwa pekerjaan itu sudah ada jaminan bahwa kita akan bekerja sampai batas pensiun misalnya sehingga tidak ada pikiran lain dan menjadi fokus.”*

Lebih jauh lagi Sulaeman menjelaskan dalam wawancara, *“karena sejak awal kebutuhannya sudah tepenuhi sehingga dalam menjalankan tuigas itu dengan sebaik- baik mungkin, berkinerja baik. Dan dari edom, sejauh ini tugas dosen sudah dijalankan dengan baik.”* Dari keterangan yang diberikan oleh Kasmah dan juga Sulaeman, kinerja para dosen mengalami perubahan dan juga peningkatan setelah teori hieraki kebutuhan Maslow yaitu berupa lima kebutuhan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Ada beberapa hal yang dirasakan oleh para dosen yaitu:

- Bersyukur karena kebutuhan mereka telah dipenuhi,
- Lebih percaya diri dalam bekerja,
- Lebih fokus ketika menjalan tugas,
- Lebih baik dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan,
- Merasakan kesenangan dan kenikmatan dalam manjalankan tugas,dan
- Adanya progres dan peningkatan kinerja dosen.

Faktor Pendukung dalam Pemenuhan Kebutuhan Dosen

Fajar Awaludin menjelaskan dalam wawancara, *“Yang pertama faktor pendukungnya adalah eee unsur pimpinan, pimpinan selalu memperhatikan atau care terhadap bawahannya termasuk dosennya itu sangat mendukung mereka untuk mereka merasa terpenuhi kebutuhannya. Kemudian sarana prasana atau*

fasilitas kalau itu sudah sangat lengkap maka itu sangat mendukung untuk memberikan rasa pemenuhan kebutuhan para dosen.”

Kemudian Sulaeman menambahkan juga dalam wawancara, *“adanya penghasilan adanya tunjangan, beberapa penghasilan- penghasilan yang lain misalnya kepanitiaan kan kadang dapat honor juga dari situ, nah itu dapat memenuhi kebutuhan para dosen.”* Ada beberapa faktor pendukung yang menunjang untuk memenuhi kebutuhan para dosen, yaitu diantaranya :

- Dukungan, perhatian dan kepedulian pimpinan kepada para dosen,
- Sarana prasarana yang sudah lengkap untuk keberlangsungan pelaksanaan tugas,
- Penghasilan tambahan dari kepanitiaan untuk pelaksanaan kegiatan-kegiatan kampus.

Kesimpulan

Pemenuhan atas kebutuhan dosen diaktualisasikan dalam beberapa bentuk:

- Kebutuhan fisiologis dipenuhi dalam bentuk makan, minum dan waktu istirahat untuk dosen
- Kebutuhan rasa aman dipenuhi dalam bentuk pemberian SK mengajar, menjamin keamanan di lingkungan kampus, dan kebijakan berupa jaminan atas rasa aman dosen
- Kebutuhan sosial dipenuhi dalam bentuk keterlibatan dosen di setiap kegiatan- kegiatan, diterima dan disayangi oleh para mahasiswa
- Kebutuhan harga diri dipenuhi dalam bentuk himbauan kepada mahasiswa agar menghargai dosen dan membangun pola saling menghormati baik dengan sesama dosen ataupun dengan mahasiswa
- Kebutuhan aktualisasi diri dipenuhi dengan mengadakan pelatihan- pelatihan untuk para dosen dan seminar atau webinar serta workshop untuk pengembangan kompetensi dosen

Kemudian secara umum, lima hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi dan terimplementasi dengan baik. Hal ini yang tentu kemudian memberikan dampak positif terhadap kinerja para dosen yaitu diantaranya:

- ❖ Bersyukur karena kebutuhan mereka telah dipenuhi,
- ❖ Lebih percaya diri dalam bekerja,
- ❖ Lebih fokus ketika menjalankan tugas,
- ❖ Lebih baik dalam melaksanakan tugas- tugas yang diberikan,
- ❖ Merasakan kesenangan dan kenikmatan dalam menjalankan tugas,dan
- ❖ Adanya progres dan peningkatan kinerja dosen.

Adapun beberapa faktor pendukung yang menunjang terpenuhinya lima kebutuhan itu yaitu:

- Dukungan, perhatian dan kepedulian pimpinan kepada para dosen,
- Sarana prasarana yang sudah lengkap untuk keberlangsungan pelaksanaan tugas,
- Penghasilan tambahan dari kepanitiaan untuk pelaksanaan kegiatan- kegiatan kampus.

Refrenesi

- Artaya, P. I. (2019). Penerapan Teori Motivasi Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow dan Teori Pemeliharaan Herzberg Dalam Menciptakan Loyalitas Pekerja. *Jurnal Universitas Narotama*, *January*, 1–10. https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Penerapan+teori+motivasi+hierarki+kebutuhan+abraham+h.+maslow+dan+teori+pemeliharaan+herzberg+dalam+menciptakan+loyalitas+pekerja&btnG=
- Bagas, M. A. (2020). Relevansi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Motivasi Kerja Anggota Organisasi Penyuluhan Agama Islam. *Syifaul Qulub: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, *1(2)*, 100–108. <https://doi.org/10.32505/syifaulqulub.v1i2.2244>
- Boli, M. (2021). *Evaluasi Motivasi Kerja Manajemen Pendidikan Islam Dalam*. *7(2)*, 35–46.
- Cahyono, D. D., Hamda, M. K., & Prahastiwi, E. D. (2022). Pemikiran Abraham Maslow Tentang Motivasi Dalam Belajar. *Tajdid: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, *6(1)*, 37–48.
- Fitriyati, I., & Maemonah. (2022). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Maslow dalam Pembelajaran Tatap Muka Terbatas di Madrasah Ibtidaiyyah. *At- Thullab: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyyah*, *6(2)*, 112–120. <http://www.tjyybjb.ac.cn/CN/article/downloadArticleFile.do?attachType=PDF&id=9987>
- Ginting, P. A. (2019). Implementasi Teori Maslow dan Peran Ganda Pekerja Wanita K3L Universitas Padajajaran. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, *1(3)*, 220–233. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i3.20498>
- Hamidi, Endang, B., & Chiar, M. (2015). Motivasi Guru Bertahan Mengajar di Daerah Terpencil. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, *4(3)*, 1–12.
- Handayani, S., Haryono, S., & Fauziah, F. (2020). Upaya Peningkatan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Jasa Kontruksi Melalui Pendekatan Teori Kebutuhan Maslow. *JBTI: Jurnal Bisnis Teori Dan Implementasi*, *11(1)*, 44–53. <https://doi.org/10.18196/bti.111129>
- Harpepen, A., & Sari, A. P. (2020). Pemenuhan Kebutuhan Karyawan Kontrak Dan Karyawan Tetap Pada Bank Muamalat Indonesia Berdasarkan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Jurnal Aghinya Stiesnu Bengkulu*, *3(2)*, 208–217. <https://ejournal.stiesnu-bengkulu.ac.id/index.php/aghniya/article/view/47>
- Iskandar. (2016). Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan. *Khizanah Al-Hikmah: Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, *4(1)*, 24–34. <https://doi.org/10.24252/kah.v4i1a2>
- Kadji, Y. (2012). Tentang Teori Motivasi. *Jurnal INOVASI*, *9(1)*, 1–15. <http://id.portalgaruda.org/index.php?page=2&ipp=10&ref=search&mod=document&select=title&q=teori+motivasi&button=Search+Document>
- Lianto. (1386). *Aktualisasi Teori Hierarki Kebutuhan Abraham H. Maslow Bagi Peningkatan*

Kinerja Individu Dalam Organisasi. 22–36.

- Mendari, A. S. (2010). Aplikasi Teori Hierarki Hebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa. *Widya Warta*, 34(1), 82–91.
- Muhibbin, M., & Marfuatun, M. (2020). Urgensi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Meminimalisir Prokrastinasi Akademik Di Kalangan Mahasiswa. *Educatio*, 15(2), 9–20. <https://doi.org/10.29408/edc.v15i2.2714>
- Muslimin, K. (2016). Implementasi Teori Hierarki Abraham Maslow Dalam Meningkatkan Kinerja Dosen Unisnu Jepara. *Jurnal An-Nida*, 8(1), 115–121.
- Rizal, A. S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMP. *Jurnal Ulul Albab*, 23(1), 15. <https://doi.org/10.31764/jua.v23i1.658>
- Rudiarta, I. W. (2022). Penerepan Teori Hierarki Kebutuhan Maslow Dalam Pembelajaran Daring. *WIDYACARYA: Jurnal Pendidikan, Agama Dan Budaya*, 6(1), 13–23.
- Sampurno, D., & Wibowo, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Di SMK Negeri 4 Pandeglang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 3(2), 63. <https://doi.org/10.21009/jpeb.003.2.5>
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan Hierarki Abraham Maslow Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Madubaru (PG Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v6i1.421>
- Sudibjo, N., & Ananta, A. S. (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Mediator Keadilan Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Manajemen Pendidikan*, 16(2), 113–127. <https://doi.org/10.23917/jmp.v16i2.13818>
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018a). Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David Mcclelland. *Lembaran Ilmu Kependidikan*, 47(1), 30–39.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018b). Problematika Pendidikan Islam di Indonesia: Eksplorasi Teori Motivasi Abraham Maslow dan David McClelland. *Edukasia Islamika, Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 184. <https://doi.org/10.28918/jei.v3i2.1687>
- Yuliana, A. (2016). Teori Abraham Maslow dalam Analisa Kebutuhan Pemustaka. *Libraria*, 6(2), 1–21.