

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Proses pencapaian pendidikan yang berkualitas di landasi oleh kinerja guru yang berkualitas, handal, dan profesional. Guru merupakan tenaga profesional yang memiliki dedikasi dan tanggung jawab penuh atas pelaksanaan proses pembelajaran yang menjadi penentu kualitas pendidikan. Pengembangan kinerja guru menjadi skala prioritas untuk penataan dalam peningkatan mutu pendidikan di sekolah. Hal ini, tentu menjadi suatu program dasar bahwa kualitas pendidikan sangat ditentukan oleh kinerja guru dalam proses pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru yang berkualitas tinggi.

Kinerja guru dapat diartikan seluruh potensi yang dilakukan untuk menyelesaikan seluruh tugas-tugas atau perencanaan dengan mengupayakan sumber daya yang dimiliki, sehingga mencapai suatu tujuan yang diinginkan dalam proses pembelajaran. Kinerja guru didasari oleh kompetensi profesional mengajar yang mencerminkan kebutuhan mutlak yang harus dimiliki semua guru. Lebih lanjut, dari hasil penelitian Subroto (2019) menemukan bahwa performa guru (melalui indikator-indikator pengetahuan, sikap, keahlian) berpengaruh positif terhadap kualitas pendidikan. Performa para guru memiliki peran penting dalam memengaruhi perbaikan kualitas pendidikan di Sekolah Dasar di Surabaya. Performa guru sangat menentukan terbangunnya institusi pendidikan, dalam hal ini kepribadian, sikap, pengetahuan keterampilan, dan indikator-indikator lain yang mendukung dalam peningkatan pendidikan.

Kinerja guru dapat dilihat dari kompetensi guru yang memiliki: 1) pengembangan kepribadian; 2) penguasaan landasan kependidikan; 3) penguasaan bahan pelajaran; 4) mampu menyusun program pengajaran; 5) melaksanakan program pengajaran; 6) menilai hasil proses pembelajaran yang telah dilaksanakan; 7) menyelenggarakan penelitian sederhana untuk keperluan pengajaran; 8) penyelenggaraan program bimbingan; 9) berinteraksi dengan sejawat dan masyarakat; dan 10) penyelenggaraan administrasi sekolah (Anoraga, 2014: 22).

Pengembangan kualitas peserta didik yang didasari oleh sebuah konsep kurikulum, kualitas kinerja guru, juga adanya faktor pendukung lain seperti halnya motivasi kerja dan budaya organisasi sekolah. Proses ini berbanding lurus dengan pengembangan pendidikan yang harus memiliki keseimbangan (*balance*) dalam mengelola peserta didik, sehingga menjamin peningkatan kualitas peserta didik yang pada akhirnya akan menjadi out put dari pendidikan itu sendiri. Pengembangan kualitas peserta didik dengan menumbuhkan semangat belajar dan mengajar seperti halnya motivasi, maka kerja sama antara pihak pemerintah, guru, dan masyarakat, dan *stakeholder* yang lain harus benar-benar terjalin dengan kuat. Tentu saja kualitas peserta didik yang dilahirkan dari berbagai sistem, metode, dan budaya di sekolah yang religius berakhlak, serta memiliki nilai-nilai kepribadian yang agamis (baca: Islami) akan menjunjung tinggi martabat pribadinya, orang tua dan bangsanya.

Pengembangan kualitas peserta didik ini juga harus diimbangi dengan peningkatan mutu pendidikan, profesionalitas guru, kontribusi budaya sekolah serta wahana untuk mengekspresikan dan mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan bakat dan minat dari peserta didik itu sendiri. Hal ini juga menjadi target kualitas peserta didik dari kejujuran, keadilan, bermanfaat bagi orang lain, rendah hati, bekerja efisien, visi ke depan, disiplin tinggi, dan keseimbangan (Kusriyanto, 2014: 17). Hal tersebut diperlukan adanya hubungan antara pihak sekolah, masyarakat, dan orang tua termasuk di dalamnya peserta didik.

Sejak adanya hubungan atasan atau pimpinan dengan bawahan, manusia telah berusaha meneliti daya dorong yang menyebabkan bawahan untuk bertindak. Sejarah menunjukkan bahwa daya dorong itu berbeda dari masa ke masa. Dengan kata lain teori motivasi yang berlaku umum tidak akan pernah ada. Dalam sejarah, teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an. Pada awalnya sebagian orang menganggap bahwa daya dorong itu adalah ketakutan, pada akhirnya ternyata bukan demikian. Diadakan percobaan dengan penerapan perbaikan cara kerja sebagai hasil penelitian "*time and motion studies*", ternyata hal ini bukan sepenuhnya benar. Pengertian yang mendalam kepada manusia ternyata menjadi kunci ditemukannya daya pendorong manusia untuk bertindak dari atasan.

Manajer atau pemimpin adalah orang-orang yang mencapai hasil melalui orang lain, di antara orang lain tersebut sebagian adalah para bawahan. Berkaitan

dengan tugas dan kewajibannya, setiap pemimpin berusaha agar para bawahan memiliki prestasi. Manajer atau pemimpin tersebut bila diterapkan dalam dunia pendidikan adalah Kepala sekolah dan bawahan adalah guru serta staff atau tenaga administrasi dan juga peserta didik. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, baik itu guru maupun tenaga administrasi diharapkan sama-sama menunjukkan kinerja dengan baik sehingga diperoleh prestasi kerja yang maksimal. Titik fokus dan penekanan dalam penelitian ini bukan hasil belajar yang dicapai keduanya, tetapi ditekankan pada motivasi kerja yang ditunjukkan dengan kualitas pembelajaran yang berujung pada kinerja dan adat kebiasaan dalam bekerja yaitu budaya sekolah.

Prestasi atau hasil sebagai kinerja yang dicapai oleh guru diperoleh dari dua sebab, yaitu; kemampuan dan daya dorong. Kemampuan adalah sifat-sifat pribadi, sedangkan daya dorong dipengaruhi oleh sesuatu yang ada dalam diri seseorang dan hal-hal lain di luar dirinya. Daya dorong yang ada dalam diri seseorang sering disebut sebagai motivasi. Daya dorong di luar diri seseorang, perlu ditimbulkan oleh pemimpin, agar hal-hal di luar diri seseorang itu ikut memengaruhinya (Anoraga, 2015: 22), maka pemimpin harus memilih berbagai sarana atau alat yang sesuai dengan kondisi individu yang dipimpin.

Adanya pemberian motivasi dari Kepala sekolah ini berarti telah memberikan kesempatan kepada guru yang menjadi bawahan sehingga guru mampu mengembangkan kemampuannya yang ditunjukkan dengan kinerja. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seorang guru untuk melakukan tugas pekerjaan, yaitu proses pembelajaran. Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat dikemukakan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seorang guru akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya, sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan guru. Secara khusus Robbins (2015: 35) memusatkan pada 3 (tiga) kebutuhan manusia, seperti dikemukakan berikut.

1. Kebutuhan prestasi; tercermin pada keinginan guru untuk mengambil tugas yang dapat dipertanggungjawabkan secara pribadi atas perbuatannya.
2. Kebutuhan afiliasi; kebutuhan ini ditunjukkan adanya keinginan untuk bekerjasama, senang bergaul, berusaha mendapatkan persetujuan dari orang lain,

melaksanakan tugas-tugasnya secara lebih efektif bila bekerja dengan orang-orang lain dalam suasana kerjasama.

3. Kebutuhan kekuasaan; kebutuhan ini tercermin pada seseorang yang ingin mempunyai pengaruh atas orang-orang lain.

Berdasarkan paparan di atas dapat dikemukakan bahwa idealnya seorang guru melaksanakan tugas pengajaran dengan baik dan maksimal, hal ini ditunjukkan dengan ukuran sederhana tingkat kehadiran dalam tatap muka dengan peserta didik, namun juga masih ada sebagian guru yang tidak menunjukkan kinerjanya secara maksimal. Oleh sebab itu perlu dicari sebabnya, sebagai bahan solusi agar kinerja guru dapat meningkat.

Di sisi lain budaya sekolah sebagai budaya organisasi juga penting, artinya suasana organisasi yang nyaman membuat guru tetap betah tinggal di sekolah. Gedung yang memberikan jaminan keselamatan, ruang kelas yang nyaman, ventilasi dan penerangan yang cukup ditambah dengan suasana kehangatan bersama guru lain memberikan motivasi tersendiri bagi guru yang bersangkutan, sebab guru di sekolah terjadi suasana kekeluargaan dan tidak merasa asing dengan lainnya. Inilah salah satu dari beberapa faktor yang menjadikan seorang guru memiliki motivasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik yang berakibat pada pencapaian hasil maksimal yang ditunjukkan dengan kinerjanya (Ratminto dan Winarsih, 2018: 59).

Berkaitan dengan itu Winardi (2015: 76) menyatakan bahwa seorang guru dan karyawan yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi lebih baik dan maksimal untuk memperbaiki kegagalan yang pernah dilakukan. Dengan adanya motivasi tinggi dan baik tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk pekerjaannya. Pentingnya motivasi untuk peningkatan kinerja menuntut Kepala sekolah sebagai pimpinan lembaga harus peka terhadap kepentingan guru. Kepala sekolah melakukan pendekatan tidak hanya kepada guru, tetapi juga faktor lain seperti lingkungan yang terwujud dalam suasana dalam budaya sekolah. Hal ini perlu diciptakan, sebab budaya sekolah yang sehat dan nyaman ditengarai mampu memberikan sumbangan kepada motivasi kerja guru.

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja guru, dan tidak hanya itu saja tetapi hal yang lebih jauh adalah

menambah semangat untuk melakukan kerja berupa proses pembelajaran, dan yang lebih pentingnya lagi adalah berkaitan dengan perhatian gaji atau upah yang sesuai dengan masa kerja atau pangkat dan golongannya. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa motivasi dan budaya sekolah merupakan faktor penentu dalam mencapai kualitas pembelajaran sebagai wujud kinerja yang dilakukan oleh guru. Diharapkan dengan adanya motivasi kerja dan budaya sekolah yang sehat, maka guru akan meningkatkan kinerjanya, sehingga secara tidak langsung akan berimbas pada peningkatan kualitas lembaga yang diawali dari peningkatan prestasi atau hasil belajar yang dicapai oleh anak didik.

Banyak orang beranggapan bahwa kinerja lebih banyak ditemukan dengan tingginya tingkat upah dan aspek finansial lainnya. Hal ini merupakan anggapan yang tidak selalu benar, sebab masih banyak faktor lain yang memengaruhi tingkat kinerja guru, hal ini dibuktikan bahwa hubungan antar guru dengan guru dan antara Kepala sekolah dan guru sangat menentukan tingkat motivasi kerja dalam pelaksanaan pembelajaran berupa kualitas pembelajaran dan hasilnya berwujud kinerja. Kualitas pembelajaran merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan oleh guru terhadap pandangan pekerjaannya berupa pelaksanaan pembelajaran (As'ad, 2014: 31).

Peningkatan kualitas pembelajaran merupakan salah satu segi dari keefektifan lembaga, yang dapat dicapai melalui kelancaran proses komunikasi antar pihak dalam lembaga yang pada akhirnya memperlancar tujuan lembaga tersebut, berupa peningkatan kinerja guru yang ditunjukkan dengan hasil atau prestasi belajar. Kusriyanto (2015: 94) mengemukakan bahwa pada dasarnya kualitas merupakan hal yang bersifat kelompok dan individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kualitas yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi hasil yang diperoleh dan dirasakan, begitu sebaliknya (Halim, 2016: 43). Hal tersebut sesuai dengan kondisi guru, semakin baik aspek-aspek yang dilakukan dalam proses pembelajaran maka akan semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam kualitas pembelajaran dan berujung hasil belajar peserta didik yang memuaskan.

Sisi lainnya, di masa depan tugas dan fungsi seorang guru semakin kompleks, hal ini dikarenakan perkembangan ilmu pengetahuan yang sangat pesat, dan juga tuntutan untuk menggunakan *e-Learning* atau Teknologi Informasi (IT) tidak dapat dihindari. Kondisi ini menuntut kemampuan untuk beradaptasi yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan pendidikan tinggi. Oleh karena itu kesiapan seorang guru dalam meningkatkan kualitas dan intensitas kegiatan akademik mutlak menjadi kesadaran dan harus direncanakan secara komprehensif serta integral. Hal tersebut terkait dengan fungsi dan tugas pendidik dan pengajaran bagi seorang guru (Robert and John, 2016: 98).

Fungsi kegiatan tersebut harus dilaksanakan secara terencana dan terprogram serta diharapkan mampu memberi nilai tambah bagi masyarakat yang menjadi objek atau subjek pengabdian dalam pemberian layanan pembelajaran. Kegiatan ini berlangsung formal dengan mengikuti berbagai prosedur termasuk bentuk kerja sama dengan instansi pemerintah maupun swasta. Melalui berbagai bentuk tanggung jawab di atas, sudah selayaknya seorang guru mempunyai motivasi kerja yang kuat dan jelas, yakni adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan atau regulasi kepangkatan, penghasilan yang signifikan sebagai bentuk tanggung jawab tenaga kependidikan sekaligus penghargaan yang diterimanya (Davis dan John, 2013:30), dan yang terpenting adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban manusia kepada Tuhan yang telah menjalankan amanah dengan baik dan optimal.

Rendahnya motivasi kerja untuk pelaksanaan tugas dan tanggung jawab akan berdampak tidak hanya pada guru yang bersangkutan, tetapi juga pada institusi dan mutu lulusan yang saat ini sedang menjadi issue sentral pendidikan (*quality assurance*). Lebih jauh akan sangat berdampak pada standar atau kualitas pembelajaran yang semestinya dilakukan oleh guru dan institusi secara keseluruhan.

Guru sebagai tenaga kependidikan mempunyai posisi strategis, karena memiliki pengaruh langsung terhadap proses pembelajaran, kualitas pembelajaran, dan kelulusan serta pola keluaran yang kompetitif. Ini artinya bahwa kualitas pembelajaran ditentukan “bagaimana” mutu tenaga pendidik sebagai unsur utama tenaga kependidikan. Bahkan sistem penjaminan mutu yang dikembangkan saat ini telah menjadi acuan baku bagi setiap lembaga pendidikan, penetapan guru sebagai sumber daya yang berkorelasi tinggi terhadap kemampuan lulusan untuk *competition*

minded, yakni memiliki keahlian dan keilmuan sesuai bidang yang ditekuninya (Moekijat, 2015: 28). Keterlibatan guru ke arah ini pada dasarnya disebabkan oleh budaya sekolah dan fungsi guru pada lembaga pendidikan.

Dalam menghasilkan kinerja yang terwujud dalam proses pembelajaran yang tinggi dan berujung pada hasil belajar, guru harus menjalankan seluruh fungsinya dengan baik, seperti halnya tugas dalam menjalankan profesinya berupa mendidik (Mathias, 2019: 45). Dengan mengkaji berbagai faktor yang memengaruhi proses transformasi kepakaran, penggunaan teknologi pembelajaran, dan didukung oleh komitmen, motivasi, budaya sekolah, kepuasan, dan kesejahteraan diharapkan dapat memperoleh profil guru sebagai penjamin mutu hasil belajar peserta didik dalam suatu lembaga pendidikan. Melalui profil guru yang dapat meningkatkan pelaksanaan proses pembelajaran tersebut, dapat dilakukan perencanaan dan pengembangan sumber daya guru ke arah peningkatan kualitas lulusan dan kualitas pembelajaran yang ditunjukkan dengan hasil belajar pada peserta didik, termasuk di dalamnya pendidikan bagi anak usia dini di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

Kondisi yang terjadi di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara berdasarkan hasil pantauan peneliti dan wawancara (10 Januari 2022) dengan beberapa guru PAUD, masih ada sebagian guru yang kurang memiliki motivasi kerja dalam pelaksanaan pembelajaran, walau gaji guru yang ditunjang dengan sertifikasi saat ini telah lebih baik dari pada sebelumnya. Disamping itu di daerah Nalumsari juga terdapat banyak industri pabrik seperti pabrik kabel, sepatu dan tas yang memberikan gaji sesuai dengan UMR di wilayah Kabupaten Jepara, sehingga banyak pula lulusan S1 atau SMA yang langsung melamar pekerjaan di pabrik-pabrik tersebut.

Faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja guru adalah budaya sekolah. Adat dan kebiasaan yang ada dan berlaku di sekolah merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dapat memberikan rasa nyaman dan tidaknya bagi anak dalam belajar. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para guru bekerja selain untuk mengharapkan imbalan material dan non-material juga menginginkan lingkungan sebagai sebuah budaya sekolah yang sesuai dengan harapan guru seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak, dan rasa keadilan (Atmodiwirio et.al, 2013: 33). Penciptaan budaya sekolah yang mementingkan kinerja dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan,

sehingga setelah guru memiliki motivasi kerja akan menunjukkan kualitas pembelajaran dengan baik yang terwujud dalam proses pembelajaran maupun hasil belajar yang memuaskan sebagai wujud dari kinerjanya. Namun apakah hal demikian juga terjadi pada para guru PAUD di Kecamatan Naumsari Kabupaten Jepara? hal inilah yang menjadikan alasan peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Sekolah terhadap Kinerja Guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
2. Apakah budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?
3. Apakah motivasi kerja dan budaya sekolah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara?

1.3 Tujuan Penelitian

Mengacu pada masalah yang dirumuskan, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.
2. Mengetahui pengaruh budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya sekolah terhadap kinerja guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi ke dalam dua manfaat, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis.

4.1.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memberikan manfaat bidang keilmuan, yaitu ilmu perilaku organisasi dan manajemen terutama terkait dengan budaya sekolah, motivasi kerja, dan kinerja guru, sehingga memberikan masukan dunia pendidikan demi peningkatan kualitas dan profesionalitas guru.

4.1.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis ini adalah untuk guru, sekolah, peneliti, dan peneliti mendatang, seperti dirinci sebagai berikut.

1. Bagi guru

Jika hasil penelitian ini ternyata terbukti melalui pembuktian secara empirik, yaitu pengaruh budaya sekolah dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, maka hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan bagi guru-guru PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara dalam merancang program yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pembelajaran oleh para guru.

2. Bagi sekolah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada sekolah, khususnya guru-guru PAUD di Kecamatan Nalumsari, untuk mengevaluasi kinerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok sehingga secara bersama-sama dapat merencanakan langkah yang konkrit untuk penentuan kinerja berupa peningkatan kualitas pembelajaran di masa-masa selanjutnya.

3. Kepala Sekolah

Bagi Kepala sekolah Sebagai bahan masukan dan evaluasi diri agar kepemimpinan kepala sekolah di masa yang akan datang semakin dan sebagai bahan evaluasi peningkatan kualitas pembelajaran.

4. Peneliti

Menambah pengalaman dan wawasan, karena peneliti dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapat selama di bangku kuliah dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga secara tidak langsung menambah pengetahuan terkait penelitian.

5. Peneliti mendatang

Bagi peneliti mendatang dapat memodifikasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini dengan variabel baru atau variabel lain, sehingga diperoleh masukan baru terkait dengan kemajuan-kemajuan bidang pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini terkait dengan objek dan subjek yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini mengambil objek dan dilaksanakan di PAUD se-Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara, sedangkan subjeknya adalah seluruh guru yang mengajar di PAUD di Kecamatan Nalumsari Kabupaten Jepara. Adapun waktu penelitian direncanakan selama 4 (empat) bulan, yaitu mulai bulan Desember 2022 sampai Maret 2023.

1.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional penelitian ini dikemukakan berdasarkan variabel-variabel yang digunakan dalam judul penelitian, selengkapnya diuraikan sebagai berikut.

1. Kinerja guru

Menurut *Asian Productivity Congress* dalam Moos (2014: 80), kinerja adalah rasio dari yang dihasilkan (*out-put*) terhadap seluruh yang digunakan (*in-put*) untuk mendapat hasil. Menurut Lestariningsih (2014: 66); kinerja guru tersebut dapat dilihat dari kegiatan yang dilakukan meliputi hal-hal berikut.

- 1) Perencanaan pembelajaran;
- 2) Pelaksanaan pembelajaran;
- 3) Penilaian pembelajaran;
- 4) Pelaksanaan perbaikan/pengayaan; dan
- 5) Pelaksanaan pengembangan, seperti: seminar, workshop, simposium, pelatihan-pelatihan, dan sejenisnya.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan terkait kegiatan yang diemban berupa pembelajaran, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini guru dalam melaksanakan proses pembelajaran (Simamora, 2015: 48). Dikemukakan lebih lanjut oleh Abraham Maslow bahwa dimensi motivasi kerja ini terdiri dari (lima) aspek seperti dijelaskan berikut.

1) Aktualisasi diri

Aktualisasi adalah kebutuhan untuk menggunakan *skill*, potensi, kekebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Penghargaan diri

Setiap manusia memiliki kebutuhan berkaitan dengan penghargaan diri, kebutuhan dihormati dan dihargai oleh orang lain.

3) Kepemilikan sosial

Kebutuhan ini berkaitan dengan kebutuhan untuk merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai oleh orang lain.

4) Kebutuhan rasa aman

Setiap individu memerlukan kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

5) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis seperti: kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

3. Budaya sekolah

Budaya sekolah adalah suatu konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan serta nilai-nilai umum, norma, sikap dan tingkat laku serta perasaan terhadap suatu sistem yang terjadi dalam lembaga tertentu, yaitu sekolah (Robbin, 2015: 211). Robert, Mathis dan John (2021: 88) mencirikan budaya sekolah sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi sekolah tersebut yang meliputi 4 (empat) dimensi berikut.

- 1) Dimensi psikologikal; yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.
- 2) Dimensi struktural; yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkat eserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- 3) Dimensi sosial; yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

- 4) Dimensi birokratik; yaitu meliputi undang-undang dan peraturan-peraturan konflik peranan dan keaburan peranan.

