

## **Kebutuhan Harga Diri dan Aktualisasi Diri Generasi Milenial sebagai Asisten Perkebunan Kelapa Sawit**

*Self-Esteem and Self Actualization Need of the Millennial Generation as Oil Palm Plantation Assistants*

**Ebenezer Muaratama Sibarani <sup>1\*</sup>, Purwadi <sup>2</sup>, Dimas Deworo Puruhito <sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Department of Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan, Politeknik Kelapa Sawit Citra Widya Edukasi

<sup>2</sup> Pasca Sarjana Magister Manajemen Perkebunan, Institut Pertanian STIPER

\* *ebensibarani@cwe.ac.id*

### **ABSTRAK**

Generasi milenial dalam bekerja terkenal dengan sifat yang menginginkan fleksibilitas waktu, tidak menyukai sesuatu yang formal, dan tidak ragu untuk berpindah-pindah. Terdapat perbedaan antara karakteristik generasi milenial dengan profesi sebagai asisten kebun kelapa sawit, bekerja di perkebunan kelapa sawit terkenal dengan jam kerja yang terikat, sangat mengedepankan hirarki kekuasaan atau bersifat formal. Perbedaan ini tidak serta-merta membuat asisten kebun milenial takut untuk bekerja di perkebunan kelapa sawit. Salah satu teori yang mencoba menjelaskan terkait fenomena ini adalah teori hierarki kebutuhan oleh Abraham Maslow. Maslow berpendapat seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu dikarenakan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, motivasi yang dimaksud juga mencakup motivasi dalam memilih pekerjaan. Hierarki kebutuhan yang akan diteliti adalah kebutuhan Harga Diri dan Kebutuhan Aktualisasi Diri. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif untuk menemukan bagaimana pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri asisten perkebunan kelapa sawit milenial. Sebanyak 31 responden dipilih secara purposive sampling dan dilakukan wawancara mendalam menggunakan kuesioner dengan jawaban terbuka. Sebanyak 76,6% responden menyatakan bahwa kebutuhan harga diri telah terpenuhi di perkebunan kelapa sawit dan menurut 92% responden kebutuhan aktualisasi diri telah terpenuhi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri asisten kebun generasi milenial di perkebunan kelapa sawit telah terpenuhi.

Kata kunci — Asisten Kebun, Kelapa Sawit, Maslow, Milenial

### **ABSTRACT**

*The millennial generation at work is known for wanting flexibility in time, not liking something formal, and not hesitating to move around. There is a difference between the characteristics of the millennial generation and the profession of assistants in oil palm plantations. Working in oil palm plantations is known for its limited working hours, strongly prioritizing the hierarchy of power, and being formal in nature. This difference does not necessarily make the millennial generation of plantation assistants afraid to work on oil palm plantations. One theory that tries to explain this phenomenon is the hierarchy of needs theory by Abraham Maslow. Maslow argues that a person will be motivated to do something because of a need that must be met; the motivation in question also includes motivation for choosing a job. The hierarchy of needs that will be examined are the needs of Self-Esteem and Self-actualization. This research is qualitative and aims to find out how to fulfill the self-esteem needs and self-actualization of millennial oil palm plantation assistants. A total of 31 respondents were selected by purposive sampling, and in-depth interviews were conducted using a questionnaire with open answers. As many as 76.6% of respondents stated that the need for self-esteem had been fulfilled in oil palm plantations, and according to 92% of respondents, the need for self-actualization had been fulfilled. The results of this study can be concluded to show that the needs for self-esteem and self-actualization of millennial-generation as field assistants in oil palm plantations have been fulfilled.*

**Keywords** — *Plantation Assistants , Oil Palm, Maslow, Milenials*

## 1. Pendahuluan

Indonesia mengalami bonus demografi dimana tingginya tingkat usia produktif di Indonesia yaitu sebesar 70 % yang dimulai pada tahun 2012 dan diperkirakan akan berakhir pada tahun 2035 [1]. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 tahun 2021, usia produktif merupakan usia pekerja pada rentang usia 15-64 tahun yang didominasi oleh generasi milenial. Generasi milenial merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1980 sampai dengan tahun 2000 [2].

Angkatan kerja dari generasi milenial juga memasuki perkebunan kelapa sawit. Secara umum masuknya generasi milenial juga sangat dibutuhkan oleh perkebunan kelapa sawit, dimana pada saat ini perkebunan kelapa sawit mulai mengembangkan teknologi industri 4.0 dalam operasional kerja yang ada. Teknologi digital 4.0 telah memudahkan banyak pekerjaan di industri kelapa sawit, dimana inovasi dan teknologi berperan dalam meningkatkan produktivitas perkebunan kelapa sawit [3]. Generasi milenial merupakan generasi yang memiliki kekuatan di bidang teknologi yang memiliki sifat kreatif dan terhubung dengan kelompok maya.

Bekerja sebagai asisten kebun di perkebunan kelapa sawit identik dengan pekerjaan yang keras, jauh dari perkotaan, penuh resiko, dan sinyal yang buruk. Karakteristik pekerjaan asisten kebun di perkebunan kelapa sawit ini dibutuhkan generasi milenial yang berdedikasi tinggi, loyal, dan menyukai tantangan. Generasi milenial memiliki karakteristik dimana sangat aktif menggunakan media sosial dan menginginkan keseimbangan antara kehidupan dan pekerjaan, sehingga pekerjaan yang diminati cenderung pekerjaan yang fleksibel dan tidak mengikat, pekerjaan yang menarik, memperoleh hasil yang baik, atau memiliki peluang pengembangan karir [2].

Perbedaan antara karakteristik generasi milenial dan pekerjaan sebagai asisten perkebunan kelapa sawit membutuhkan suatu penelitian untuk mengetahui motivasi asisten kebun dalam memilih bekerja sebagai asisten kebun. Menurut Maslow kebutuhan menjadi faktor yang memotivasi seseorang dalam menentukan pilihan. Motivasi adalah dorongan psikologis yang mengarahkan seseorang menuju sebuah tujuan yang diinginkan.

Pada hakikatnya manusia tidak pernah berhenti dari membutuhkan sesuatu [4]. Seseorang

tidak akan pernah puas dalam arti sempurna, kecuali hanya dalam waktu yang singkat dan setelah itu manusia akan membutuhkan sesuatu yang lain yang lebih tinggi nilainya. Misalnya ketika seseorang membutuhkan mobil, mungkin pada awalnya karena butuh kendaraan, tetapi setelah itu dia juga butuh status sosial yang setara dengan para tetangga atau teman sekitarnya yang juga memiliki mobil. Berdasarkan contoh tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia tidak pernah puas terhadap suatu pencapaian dan akan selalu ada kebutuhan yang belum terpenuhi, sehingga manusia selalu termotivasi untuk meningkatkan kualitas kehidupannya, melalui pemenuhan kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi.

Maslow membagi kebutuhan ke dalam lima tingkatan, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Pada penelitian ini tingkat kebutuhan yang menjadi variabel penelitian yaitu kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri [5], adapun penjelasannya yaitu:

- a. Kebutuhan Harga Diri, Pada tingkatan keempat hierarki Maslow, terlihat kebutuhan individu akan penghargaan, atau juga dinamakan orang kebutuhan "ego". Kebutuhan ini berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi.
- b. Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan ini adalah kebutuhan untuk mengalami pemenuhan diri, yang merupakan kategori kebutuhan tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.



Pemilihan variabel kebutuhan harga diri dipilih karena generasi milenial merupakan generasi yang memandang bahwa dirinya memiliki tingkat harga diri yang tinggi dan memandang bahwa dirinya perlu untuk dihargai [6]. Variabel aktualisasi diri dipilih pada penelitian ini karena generasi milenial bekerja bukan semata hanya karena gaji melainkan juga terpenuhinya peningkatan kapasitas diri dan pengetahuan untuk mewujudkan aktualisasi diri menjadi seorang yang memiliki spesialisasi pada bidang kerjanya [7]. Kedua pernyataan tersebut menjadi alasan pemilihan variabel dalam penelitian ini.

Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri asisten perkebunan kelapa sawit milenial.

## 2. Metodologi

### 2.1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, yaitu suatu metode yang digunakan untuk menjawab pertanyaan tentang “apa (*what*)”, “bagaimana (*how*)”, atau “mengapa (*why*)” atas suatu fenomena [8]. Hasil penelitian menggunakan metode kualitatif berupa interpretasi dari data yang ditemukan dimana peneliti adalah instrumen utama dan pengumpulan data merupakan gabungan observasi, wawancara dan dokumentasi [9].

Penelitian dengan metode kualitatif juga dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui kebutuhan aktualisasi diri pada siswa PAUD dengan cara melakukan observasi, wawancara, serta menggunakan literatur dalam melakukan interpretasi data [10].

### 2.2. Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data kualitatif terbagi atas 5 tahapan, yaitu pengumpulan data, deskripsi data mentah, reduksi data, kategorisasi data, dan mengonstruksi hubungan kategorisasi [9]. Interpretasi data dalam penelitian ini juga mengacu pada penelitian sebelumnya, dimana interpretasi hasil penelitian dengan kalimat sederhana atau secara informal [11].

#### 2.2.1. Pengumpulan Data

Data primer didapatkan dengan melakukan wawancara mendalam (*In-Depth Interview*) kepada 31 responden (Sampel) dan data sekunder diperoleh

dari *database* perusahaan dan sumber jurnal, buku, peraturan pemerintah dan juga laporan badan pemerintahan. Pemilihan sampel dipilih dengan metode *proporsive* sampling. Sebanyak 31 responden yang dipilih secara *proporsive* sampling dilakukan dengan cara menetapkan syarat yaitu asisten kebun milenial yaitu asisten kebun milenial yang direkrut dari asisten yang sudah memiliki pengalaman kerja dan asisten *freshgraduate*.

#### 2.2.2. Deskripsi data mentah

Semua data mentah yang telah dikumpulkan mengandung informasi yang sangat banyak serta masih belum memiliki bentuk, arti dan juga makna, sehingga data perlu dideskripsikan atau didisplay.

#### 2.2.3. Reduksi Data

Data mentah yang dikumpulkan dalam jumlah banyak perlu untuk dipilah berdasarkan fungsi data dalam penelitian. Pada penelitian ini data yang akan digunakan adalah data yang terkait dengan pemenuhan kebutuhan serta alasan-alasan yang mempengaruhi jawaban terpenuhi atau tidak.

#### 2.2.4. Kategorisasi Data

Data yang telah dipilih pada tahap reduksi kemudian diklasifikasikan berdasarkan tingkat pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri asisten kebun milenial serta alasan-alasan yang mempengaruhi jawaban tersebut.

#### 2.2.5. Mengonstruksi Hubungan Kategorisasi

Data yang sudah diklasifikasikan kemudian dihubungkan dengan penelitian lain hingga akhirnya didapatkan suatu konstruksi tingkat terpenuhinya kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri. Setelah terbentuknya konstruksi tersebut, data dapat diinterpretasikan untuk diperolehnya kesimpulan hasil penelitian. Terdapat beberapa teknik dalam melakukan interpretasi data, yaitu dengan menghubungkan data dan pengalaman penelitian, mengaitkan data dan temuan dengan kajian pustaka, mengajukan



pertanyaan kepada responden dengan jawaban terbuka terkait penelitian[12].

### 3. Pembahasan

#### 3.1. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan harga diri berhubungan dengan hasrat yang untuk memiliki citra positif dan menerima perhatian, pengakuan, dan apresiasi dari orang lain. Dalam organisasi kebutuhan untuk dihargai menunjukkan motivasi untuk diakui, tanggung jawab yang besar, status yang tinggi, dan pengakuan atas kontribusi pada organisasi. Semakin seseorang merasa dihargai maka akan semakin baik interaksi sosial orang tersebut di dalam pekerjaannya [13]. Penelitian yang pernah dilakukan menyatakan bahwa lingkungan sosial menjadi variabel utama dalam pemenuhan kebutuhan harga diri sehingga seseorang akan termotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan [14]. Pada penelitian ini kebutuhan aktualisasi diri dinyatakan terpenuhi oleh 76.6 % responden, presentasi ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan pada pekerja perbankan syariah yang hanya terpenuhi sebesar 62.36% dari jumlah responden [15].

##### 3.1.1. Apresiasi dan Penghargaan

Apresiasi dengan memberikan penghargaan dilakukan sebagai bentuk penilaian seseorang terhadap sebuah pencapaian yang dilakukan oleh orang lain. Tujuan apresiasi dan pemberian penghargaan adalah untuk memberikan motivasi atau pun semangat agar dapat mempertahankan pencapaian yang sudah didapatkan bahkan agar dapat semakin meningkatkan pencapaian tersebut. Apresiasi dapat berupa ungkapan terima kasih atau kebanggaan, bisa juga dalam bentuk tindakan seperti mengajak makan dan dalam tingkatan yang lebih lagi apresiasi bisa berupa pemberian kenaikan gaji atau juga jabatan

Berdasarkan data pada tabel 1, sebanyak 35 % responden berpendapat bahwa apresiasi dan penghargaan hanya dianggap atasan sebagai kewajiban dari pekerjaan yang tidak perlu untuk diapresiasi. Seringnya hanya ungkapan terima kasih saja, responden berpendapat bahwa apresiasi dinilai mampu untuk menciptakan iklim persaingan yang mana pada akhirnya mampu untuk memotivasi sehingga dapat meningkatkan produktivitas masing-

masing individu. Namun apresiasi dan penghargaan itu tidak semata-mata hanya ungkapan terima kasih atau kebanggaan saja namun haruslah diberikan secara profesional yaitu berupa kenaikan gaji dan atau jabatan. Kurangnya apresiasi dari atasan membuat generasi milenial tidak tahu apa yang dikerjakannya benar atau tidak. Mereka tidak bisa mengukur kemampuan yang ada pada dirinya sehingga tidak bisa mencoba kemampuan lainnya.

Karyawan akan termotivasi ketika hasil kerja yang dilakukan diberikan apresiasi, apresiasi yang dimaksud berupa kenaikan gaji, insentif, dan kepastian jenjang karir [16]. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, responden A 13 “Kita butuh untuk mendapatkan apresiasi, bukan hanya sekedar untuk terkenal atau bagai mana ya, apresiasi juga kita butuh untuk tahu apakah atasan suka atau tidak dengan pekerjaan kita, sudah benar atau belum.

Tabel 1. Apresiasi dan Penghargaan

Apresiasi dan Penghargaan	Recruitment		Jumlah	Persentase (%)
	Fresh graduate	Pengalaman		
Ya	10	10	20	65
Tidak	10	1	11	35
Total	20	11	31	100

Sumber: Data primer diolah

Sependapat dengan responden A 13, responden A 04 memaparkan “Selama ini ya kalau untuk apresiasi ya mengalir aja, tidak ada yang special. Kalau hanya sekedar ucapan trimakasih ya tidak terlalu butuhlah, ya kalau saya sih kalau memang bagus ya yang nyata-nyata saja, bilang bagus, naikkan gaji, kitakan kerja professional dan juga apresiasinya juga dalam bentuk yang professional juga”

Apresiasi dan penghargaan dinilai sebagai motivasi yang dapat menambah semangat untuk meningkatkan produktivitas. Beberapa responden menilai apresiasi dan penghargaan itu tidak hanya sebatas ucapan terima kasih, namun lebih dari itu mereka meminta untuk diberikan apresiasi dan





penghargaan dalam bentuk nyata yaitu kenaikan gaji dan atau jabatan. Walaupun demikian sebagian responden lagi menilai bahwa mereka sudah dihargai walaupun hanya sebatas ungkapan dan mereka merasa itu sudah cukup. Responden A 03 berpendapat “Saya rasa atasan saya mengapresiasi atas pencapaian yang saya buat dan saya rasa itu sudah termasuk dalam memberikan penghargaan untuk diri saya. Saya jadi tahu kualitas saya dan saya bisa mendapatkan kepercayaan dari atasan. Hal itu merupakan bentuk penghargaan yang paling baik. Kita harus sama-sama memahami, kenaikan gaji dan pendapatan merupakan bonus dari kenaikan kualitas diri dan kepercayaan dari atasan.”

Responden A 18 berpendapat “Tidak semua atasan menganggap perlu memberikan apresiasi dan penghargaan, beberapa dari mereka menilai bawahan bukan sebagai aset, bahkan terkadang pencapaian hanya dianggap sebagai suatu kewajiban karena masih menerima gaji dari perusahaan. Tidak harus memberikan kenaikan jabatan atau mentraktir makan atau bentuk-bentuk yang mewah, cukup dengan mengucapkan terima kasih dan memberikan kepercayaan atau kasih jempol saja itu bisa menjadi semangat baru untuk kita dalam bekerja, ya kalau ada tambahan-tambahan gaji itu terserah si bosnya sajalah”.

### 3.1.2. Kepemimpinan yang Mandiri

Kepemimpinan dapat diukur dengan memberikan kepercayaan penuh untuk berkarya bersama tim. Menjadi hebat dalam memimpin namun masih dalam bayang-bayang orang lain menjadikan seseorang menjadi pemimpin yang tidak mandiri. Kepemimpinan juga terbentuk dari banyak benturan, sama dengan semboyan terbentur, tertentu, terbentuk. Generasi milenial dalam bekerja tidak menginginkan atasan yang hanya suka memberikan perintah kerja dan mengontrol namun generasi milenial menginginkan sesuatu yang sifatnya *on going conservation* [17].

Berdasarkan tabel 2, sebanyak 19 % responden berpendapat belum sepenuhnya dapat memimpin dengan mandiri. Hal itu dikarenakan atasan yang belum sepenuhnya mempercayakan kepemimpinan dan juga masih dibutuhkan pendampingan dalam memimpin. Dalam bekerja milenial ingin bebas dari aturan tempat kerja dan standar kinerja manajemen. Mereka juga berharap para pemimpin menyesuaikan diri dengan mereka,

termasuk dalam cara berkomunikasi di tempat kerja. Karyawan yang merasa bisa berdiskusi dengan atasannya tentang hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, umumnya lebih lama bertahan dalam pekerjaan dibandingkan atasan yang hanya diskusi soal pekerjaan. Milenial tidak menginginkan atasan yang suka memerintah dan mengontrol, milenial menginginkan *on going conversation* dimana atasan cukup memberitahu apa yang menjadi target dan berdiskusi atau berbagi pengalaman bagaimana atasan tersebut menyelesaikan target-target tersebut tanpa harus mengintervensi.

Responden A 01 menyampaikan “Atasan saya sudah memberikan kepercayaan penuh untuk memimpin sub divisi yang diembankan kepada saya, tentunya atas tanggung jawab yang juga harus saya jaga. Bawahan saya juga dapat berkoordinasi dengan baik, pada awalnya memang susah apalagi bawahan saya usianya lebih tua dari saya dan juga lebih lama bekerja di perkebunan kelapa sawit. Saya harus banyak mencoba cara untuk melakukan pendekatan dan sekarang sudah aman saja.”

Tabel 2. Kepemimpinan yang Mandiri

Kepemimpinan yang Mandiri	Recruitment		Jumlah	Persentase (%)
	Fresh graduate	Pengalaman		
Ya	14	11	25	81
Tidak	6		6	19
Total	20	11	31	100

Sumber: Data primer diolah

Usia muda dan baru bekerja di perkebunan kelapa sawit menjadi masalah kebanyakan responden generasi milenial yang *fresh graduate* didunia perkebunan. Mereka berpendapat dibutuhkan bimbingan dan pendampingan agar tidak salah dalam bertindak dan membuat keputusan, seperti yang disampaikan responden A 19 berikut ini, “Sebelumnya saya belum mengerti bagaimana bekerja dilingkungan kebun, saya rasa butuh sekali pendampingan ketika di lapangan karena saya sudah mengalami bagaimana



harus memerintah bawahan yang usianya lebih tua dan pengalaman yang lebih banyak selain itu juga dengan tingkat pendidikan yang rendah. Selama *On Job Training* saya selalu meminta bantuan atasan saya untuk membantu menunjukkan cara-cara dalam berkomunikasi agar dapat berkoordinasi dengan baik.”

Kesulitan dalam memimpin bawahan juga dialami oleh responden A 6, yang menjadi fokus permasalahan adalah pola komunikasi dan manajemen konflik. Rendahnya tingkat pendidikan karyawan dan tidak adanya pengalaman sebagai asisten menimbulkan perbedaan pendapat yang dapat menghambat pekerjaan. Responden A6 berpendapat “Saya pernah punya pengalaman dimana cara berkomunikasi yang tujuannya baik malah disalah artikan oleh karyawan. Saya melihat ada salah seorang anggota yang membawa egrek dengan sepeda motor yang mata egreknya tidak disarungi, namun penyampaian saya dianggap negatif hingga terjadilah perselisihan pendapat, karna saya merasa saya adalah atasannya dan mendapati karyawan yang seperti itu saya mangkirkan dia. Menurut saya hal ini disebabkan dari cara berkomunikasi yang salah dan manajemen konflik yang salah juga”

### 3.1.3. Kesetaraan Kerja

Menjadi sama dan setara serta dengan orang lain serta di hargai mungkin menjadi harapan Tabel 3. Kesetaraan Kerja

Kesetaraan Kerja	Recruitment		Jumlah	Persentase (%)
	Fresh graduate	Pengalaman		
Ya	15	11	26	84
Tidak	5		5	16
Total	20	11	31	100

Sumber: Data primer diolah

Hal yang kurang berkenan pernah dialami oleh responden A 16. Menjadi orang baru di perkebunan kelapa sawit membuat atasan melihatnya sebagai anggota tim yang belum memiliki kapabilitas sehingga tidak memberikan kesempatan untuk menyampaikan ide. Menurutnya manajemen merupakan salah satu *soft skill* yang dapat dipelajari, menurutnya perbuatan yang menganggap remeh seperti ini membuat tidak bersemangat dalam bekerja, dia menambahkan

seorang asisten baru yang belum memiliki pengalaman sama sekali di dunia perkebunan. Secara pengalaman masih baru bukan berarti tidak memiliki ilmu, mungkin masih dalam kerangka teori dan belum mumpuni secara praktiknya, namun juga butuh untuk didengarkan. Kesetaraan di sini mencakup dianggap sama dalam penyampaian ide ataupun gagasan dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan.

Menjadi sama dan setara serta dengan orang lain serta di hargai mungkin menjadi harapan seorang asisten kebun baru yang belum memiliki pengalaman sama sekali di dunia perkebunan. Secara pengalaman masih baru bukan berarti tidak memiliki ilmu, mungkin masih dalam kerangka teori dan belum mumpuni secara praktiknya, namun juga butuh untuk didengarkan. Sebanyak 84 % responden merasa sudah mendapatkan kesetaraan dalam kerja (Tabel 3). Kesetaraan disini mencakup dianggap sama dalam penyampaian ide ataupun gagasan dan diberikan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan. Tidak adanya kesetaraan atau terjadinya diskriminasi pada suatu perusahaan menyebabkan terjadinya kenaikan tingkat stres yang menyebabkan ketidaknyamanan kerja dan pada akhirnya mampu menurunkan produktivitas [18].

karna pemikiran atasan yang seperti ini susah untuk percaya kepada anak baru sekali pun memberikan kontribusi yang nyata. Responden A 16 berkata ”Mungkin secara pengetahuan tentang kelapa sawit masih kurang tapi untuk manajemen risiko kan kita juga pelajari. Bukan berarti menjadi anak baru disamakan dengan beli buku baru yang isinya kosong.”



Permasalahan yang dialami responden A 14 tidak terlalu banyak terjadi karena terbukti sebagian besar responden mengalami hal yang berbeda dari yang dialami responden A 14. Seperti A 08, meskipun baru atasannya beranggapan kehadirannya membentuk ekosistem yang lebih *fresh* dengan ilmu-ilmu baru yang bisa digunakan dalam operasional harian. Berdasarkan hasil wawancara responden A 08 berpendapat “Kalau lagi ada *meeting* saya teman yang *fresh graduate* selalu diingatkan untuk memberikan masukan dan membuat inovasi, contoh kecilnya dalam penyampaian materi yang biasa menggunakan papan tulis beralih ke *projector* dengan tampilan *excel* dan *power point* dan saya senang sekali akan hal tersebut.”

### 3.2. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri meliputi kebutuhan memenuhi keberadaan diri (*self-fulfillment*) dengan memaksimalkan penggunaan kemampuan dan potensi diri yang sangat erat hubungannya dengan kesehatan mental dalam hal positif. Individu yang telah sampai pada tingkatan aktualisasi diri (*self-actualization*) adalah individu yang telah bergerak maju melewati hirarki kebutuhan (*hierarchy of needs*), memegang erat-erat terhadap *metamotivation*, bebas dari *metapathology* (*metapathology*), dan memenuhi kebutuhan untuk bertumbuh, berkembang, sesuai dengan seluruh Tabel 4. Bekerja dengan Bahagia

potensi yang dimiliki [19]. Kebutuhan aktualisasi diri juga memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan karir, dengan demikian dapat diartikan ketika asisten kebun generasi milenial berusaha untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi diri maka secara langsung meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja [20]. Pada penelitian ini didapatkan informasi bahwa 92 % kebutuhan aktualisasi diri responden sudah terpenuhi, dan hasil presentasi ini lebih tinggi dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, dimana pemenuhan aktualisasi diri dari responden hanya 46.9 % [21].

#### 3.2.1. Bekerja dengan Bahagia

Bekerja dengan bahagia dipercaya dalam penyelesaian masalah, dan berkembangnya potensi menjadi parameter dalam terpenuhinya kebutuhan akan aktualisasi diri. Sebagian responden merasa aneh ketika di tanyakan hal ini, namun kebahagiaan sangat penting untuk mengukur tingkat kematangan seseorang sehingga dapat mencapai aktualisasi diri. 87% responden menjawab bahwa mereka sudah merasa bahagia dalam bekerja. Mereka menikmati setiap waktu dalam bekerja dari mulai bangun pagi sampai dengan tidur.

Bekerja dengan Bahagia	Recruitment		Jumlah	Persentase (%)
	Fresh graduate	Pengalaman		
Ya	16	11	27	87
Tidak	4	11	4	13
Total	20	11	31	100

Sumber: Data Primer Diolah

Bekerja dengan bahagia dipercaya dalam penyelesaian masalah, dan berkembangnya potensi menjadi parameter dalam terpenuhinya kebutuhan akan aktualisasi diri. Sebagian responden merasa aneh ketika di tanyakan hal ini, namun kebahagiaan sangat penting untuk mengukur tingkat kematangan seseorang sehingga dapat mencapai aktualisasi diri. Terdapat lima faktor yang dapat membuat seseorang bahagia di tempat kerja yaitu hubungan positif dengan orang lain seperti dukungan dari rekan kerja

dan atasan, prestasi seperti keberhasilan menyelesaikan tugas, kesesuaian antara pekerjaan dan mengembangkan diri, lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, kompensasi seperti gaji dan insentif, dan kesehatan seperti badan sehat dan rileks [22].

Berdasarkan pendapat dari responden A 30, “Mungkin selama bekerja banyak tekanan yang didapatkan tapi kalau sudah ingat anak istri dan bertemu mereka rasanya tekanan-



tekanan itu seperti tidak ada artinya.” Sepakat dengan pernyataan responden A 30, responden A 25 berpendapat “Semua pekerja memiliki risikonya masing-masing, tekanannya juga beda-beda. Namanya hidup tidak selalu manis dan tidak juga selalu pahit, kita harus percaya manis dan pahit juga bisa menyatu dan dapat di nikmati. Sama seperti kopi yang kita bisa nikmati dengan berbagai cara yang kita suka, ya kalau gak suka kopi hitam ganti aja dengan kopi susu.”

Kebahagiaan seseorang berbeda-beda, tidak berarti apabila seseorang bahagia di suatu Tabel 5. Perkembangan Potensi

Perkembangan Potensi	Recruitment		Jumlah	Persentase (%)
	Fresh graduate	Pengalaman		
Ya	19	11	30	97
Tidak	1		1	3
Total	20	11	31	100

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel 5, sebanyak 97 persen responden berpendapat bahwa semenjak masuk di perkebunan kelapa sawit, potensi mereka sudah berkembang dari sebelumnya. Responden A 12 dan 07 bercerita mengenai perubahan sebelum dan sesudah ia bekerja di perkebunan kelapa sawit. “Dulu itu ya kalau buat keputusan itu. Hanya saja dari sudut pandang sendiri aja, tidak peduli yang lain. Kalau sekarang perspektifnya lebih luas jadi keputusannya bisa objektif bagi semua orang walaupun tidak bisa membahagiakan semua orang.” (responden A 12). Sebelum masuk kebun sawit dulu kalau disinggung orang langsung sakit hati, selalu berpikir negatif, jadi dulu baperan lah. Tapi kalau sekarang lebih bisa mengontrol emosi, harus bisa kalau enggak pasti gak bisa maju-maju, karna seperti yang kita tau bagaimana tata Bahasa di dunia perkebunan kelapa sawit kan.” (responden A 07).

#### 4. Kesimpulan

Kebutuhan harga diri dan Kebutuhan aktualisasi diri sangat mempengaruhi pilihan generasi milenial dalam memutuskan memilih bekerja sebagai asisten kebun. Sebanyak 76.6 % responden menyatakan bahwa kebutuhan harga diri sudah terpenuhi di perkebunan kelapa sawit dan kebutuhan aktualisasi menurut 92% responden sudah terpenuhi. Berdasarkan hasil tersebut

lingkungan dapat digeneralisasi bahwa semua orang di lingkungan itu juga bahagia. Seperti responden A 23, “Memang kalau yang namanya sudah tidak bahagia semua terasa gak enak. Bangun pagi rasanya malas, melewati hari dikerjakan jadi bosan. Tapi karena ada tanggungan yang harus saya bayarkan setiap bulannya mau tidak mau, walaupun tidak bahagia tetap harus di kerjakan sambal berharap dan berdoa semua indah pada waktunya.”

kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri asisten generasi milenial di perkebunan kelapa sawit sudah terpenuhi.

#### Daftar Pustaka

- [1] E. Tusianti, I. G. Gunawan, D. Pramantha, S. Delyana, D. Prihatinningsih, And A. Nugroho, Analisis Profil Penduduk Indonesia. Jakarta: Badan Pusat Statistik, 2020.
- [2] I. Budiati Et Al., Statistik Gender Tematik: Profil Generasi Milenial Indonesia. Jakarta: Badan Pusat Statistika Dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak, 2018.
- [3] N. Haryanti And A. Marsono, “76 Strategi Implementasi Pengembangan Perkebunan Kelapa Sawit Di Era Industri 4.0,” Jurnal Dinamika Ekonomi Syariah, Vol. 08, No. 01, 2021, [Online]. Available: [Http://Ejurnal.laipd-nganjuk.ac.id/index.php/es/index](http://ejournal.laipd-nganjuk.ac.id/index.php/es/index)
- [4] B. Riyono, Human Motivation Model Sebuah Koreksi Terhadap Teori Need Hierarchy Maslow. Yogyakarta: Beta Offset, 2014.
- [5] I. Iskandar, “Implementasi Teori Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Terhadap Peningkatan Kinerja Pustakawan,” Khizanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan, Vol. 4, No. 1, Pp. 23–34, Jun. 2016, Doi: 10.24252/Kah.V4i1a2.
- [6] M. D. Laird, P. Harvey, And J. Lancaster, “Accountability, Entitlement, Tenure, And





- Satisfaction In Generation Y,” *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 30, No. 1, Pp. 87–100, Feb. 2015, Doi: 10.1108/Jmp-08-2014-0227.
- [7] A. Perdana, “Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan Sdm Era Digital,” *Jurnal Studi Pemuda*, Vol. 8, No. 1, P. 75, Jun. 2019, Doi: 10.22146/Studipemudaugm.45287.
- [8] K. Mccusker And S. Gunaydin, “Research Using Qualitative, Quantitative Or Mixed Methods And Choice Based On The Research,” *Perfusion*, Vol. 30, No. 7, Pp. 537–542, Oct. 2015, Doi: 10.1177/0267659114559116.
- [9] Sugiono, *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta, 2023.
- [10] Kasmiati And Indriyani, “Patterns Of Self-Actualization Needs In Early Childhood To Develop Learning In Schools,” *Paud Lectura: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, Vol. 5, No. 02, Pp. 97–111, Apr. 2022, Doi: 10.31849/Paud-Lectura.V5i02.6425.
- [11] F. R. Sunarya, “Urgensi Teori Hirarki Kebutuhan Dari Abraham Maslow Dalam Sebuah Organisasi,” *Salam: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, Vol. 9, No. 2, Pp. 647–658, Apr. 2022, Doi: 10.15408/Sjsbs.V9i3.25916.
- [12] S. Echdar, *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia, 2017.
- [13] A. Sugeng Widodo, “Harga Diri Dan Interaksi Sosial Ditinjau Dari Status Sosial Ekonomi Orang Tua,” *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 2, No. 2, May 2013, Doi: 10.30996/Persona.V2i2.100.
- [14] D. Husnaniyah, M. Lukman, R. D. Susanti, S. Tinggi, I. Kesehatan, And F. Keperawatan, “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Harga Diri (Self Esteem) Penderita Tuberkulosis Paru Di Wilayah Eks Kawedanan Indramayu,” Vol. 9, No. 1, Pp. 2087–5053, 2017.
- [15] \* F., Y. M. Elisabeth, \* D., And \* A., “Implementasi Tingkat Kebutuhan Manusia Menurut Teori Maslow Pada Pekerja Perbankan Syariah Dan Pengaruhnya Terhadap Employee Engagement,” *Ekonomi & Bisnis*, Vol. 21, No. 1, Jun. 2022, Doi: 10.32722/Eb.V21i1.4572.
- [16] A. S. Prabu And D. T. Wijayanti, “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan Pt. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya),” *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, Vol. 5, No. 2, P. 104, Aug. 2016, Doi: 10.26418/Jebik.V5i2.17144.
- [17] S. Adiaty, “Tantangan Perusahaan Mengelola Perbedaan Generasi Karyawan,” *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 22, No. 3, 2019.
- [18] I. Jainudin And E. Pitaloka, “Pengaruh Diskriminasi Kerja Pada Restoran Soerabi Bandung Hnh,” *Widyakala Journal*, Vol. 3, P. 57, Jun. 2016, Doi: 10.36262/Widyakala.V3i0.25.
- [19] M. Hadori, “Aktualisasi-Diri (Self-Actualization); Sebuah Manifestasi Puncak Potensi Individu Berkepribadian Sehat (Sebuah Konsep Teori Dinamika-Holistik Abraham Maslow),” *Lisan Al-Hal: Jurnal Pengembangan Pemikiran Dan Kebudayaan*, Vol. 9, No. 2, Pp. 207–220, Dec. 2015, Doi: 10.35316/Lisanalhal.V9i2.92.
- [20] T. Arianto And E. Erlita, “Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah),” *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, Vol. 9, No. 1, Pp. 95–106, Jan. 2021, Doi: 10.37676/Ekombis.V9i1.1169.
- [21] D. Kartikasari, F. Handayani, M. Program, And S. I. Keperawatan, “Pemenuhan Kebutuhan Dasar Manusia Pada Lansia Demensia Oleh Keluarga,” 2012. [Online]. Available: [Http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jnursing](http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Jnursing)
- [22] S. Dan W. A. Wulandari, “Faktor - Faktor Kebahagiaan Di Tempat Kerja,” *Jurnal Psikologi*, Vol. 10, No. 1, 2014.

