

**PILIHAN GENERASI MILENIAL INDONESIA UNTUK BEKERJA DI SEKTOR
NONPROFIT : STUDI FENOMENOLOGI****Willybrodus Gabriel Kristifolus, Suharnomo**

Universitas Diponegoro Semarang

Email : willybrodus.gk@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini menggali keputusan generasi milenial untuk berkarir di sektor non-profit. Generasi milenial akan menjadi kelompok yang mendominasi tenaga kerja Indonesia tahun 2030. Milenial sendiri digambarkan sebagai generasi yang memiliki karakteristik berbeda bila dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Misalkan lebih kepada *people oriented*, bekerja kolaborasi, ekspektasi tinggi dalam berkarir, menginginkan upah yang tinggi dan perhatian serta apresiasi secara berkala harus diberikan pemimpin mereka. Apabila dikaitkan dengan organisasi non-profit maka muncul riset gap yang akan diteliti yaitu generasi milenial memiliki ekspektasi tinggi dalam bekerja, termasuk di dalamnya adalah upah yang tinggi, apa yang memotivasi mereka berkarir di sektor non-profit yang lebih mengutamakan pengabdian ketimbang memperoleh upah yang tinggi. Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi. Partisipan dalam wawancara ini dipilih dengan model *purposive sampling*. Berdasarkan hasil analisis penelitian bahwa para narasumber dalam penelitian ini justru melakukan aktualisasi didalam organisasi nonprofit karena mereka telah terbentuk jiwa sosial melalui keaktifan mereka ketika berorganisasi. Sehingga pengalaman dan pembelajaran merekalah yang memotivasi untuk terus bekerja melayani dan mengabdikan di sektor nonprofit. Narasumber dalam penelitian ini menggambarkan pekerjaan di sektor nonprofit sebagai pengabdian dalam masyarakat. Sehingga walaupun memang membutuhkan imbalan atau gaji, tetapi keinginan mereka bekerja untuk melayani tidak dikarenakan kebutuhan akan imbalan tersebut. Para pegawai di sektor nonprofit memiliki ekspektasi dalam bekerja yaitu dapat mengembangkan diri dan memiliki rekan kerja yang nyaman.

Keyword : Milenial; Sektor non-profit;**1. PENDAHULUAN**

Generasi milenial diprediksi akan dominan mengisi pasar tenaga kerja Indonesia tahun 2030. Terlebih usia pensiun yang mendekati generasi *baby boomers* dan generasi X, maka perusahaan atau organisasi perlu mempersiapkan rekrutmen calon tenaga kerja yang sesuai kualifikasi. Talenta-talenta terbaik akan diperebutkan oleh tiga sektor lapangan pekerjaan, yaitu sektor pemerintah, sektor swasta dan sektor non-profit. Sektor pemerintah maupun sektor publik sangat menarik minat generasi milenial untuk melamar. Misalkan pada seleksi Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) baik di sektor pemerintah pusat, provinsi, maupun kota / kabupaten jumlah pelamar pasti melebihi kuota yang dibutuhkan.

Fenomena persaingan ketat dalam CPNS menarik untuk dipahami karena sektor publik seolah-olah menjadi primadona para pelamar milenial. Salah satu hal yang menjadi motivasi para milenial memilih berkarir di sektor publik karena dapat berkontribusi kepada lingkungan sosial (Ng & Gossett, 2013). Gambaran mengenai pegawai milenial yang menjadikan gaji dan keamanan bekerja serta gaya hidup (keseimbangan kerja dan kehidupan) menjadi prioritas dalam pemilihan karir juga sejalan dengan hasil temuan yang ada (Ng, 2020). Meski demikian terdapat hasil penelitian lain

bahwa generasi milenial cenderung memiliki ekspektasi untuk dipromosikan dalam 18 bulan pertama pada pekerjaan pertama mereka (Ng et al., 2010). Tentu hal itu tidak mudah terlaksana di sektor pemerintah, karena adanya birokrasi dan jenjang karier yang cukup panjang untuk dilalui.

Selanjutnya sektor swasta juga tidak kalah menarik bagi generasi milenial. Berkarir di sektor swasta bisa mendapat promosi lebih cepat asalkan memiliki prestasi. Milenial menganggap bahwa bekerja di sektor swasta khususnya bidang administrasi lebih memiliki nilai ketimbang bekerja di sektor pemerintah, hal ini berdasarkan fakta bahwa milenial lebih mudah menjadi pemimpin di sektor swasta ketimbang sektor pemerintah yang memiliki jenjang karir panjang (Jang & Maghelal, 2016). Perusahaan swasta menyediakan banyak kesempatan pada para pekerja untuk berkembang dan berlatih menjadi pemimpin. Sektor swasta menjanjikan upah yang progresif bagi para karyawannya. Karyawan berprestasi tentu bisa mendapat bonus atau tambahan gaji serta mendapat promosi jabatan. Namun ketika target tidak dipenuhi maka bisa jadi mendapat penalti atau bahkan diputus hubungan kerja.

Mengenai keamanan bekerja (*job security*) bagi sektor swasta tidak semenarik bekerja di sektor pemerintah. Menjadi pegawai pemerintah di Indonesia akan menikmati berbagai tunjangan baik secara keuangan maupun secara finansial. Sedangkan di sektor swasta tidak selalu menjanjikan banyak sekali tunjangan untuk para pegawainya. Inilah yang mungkin menjadikan keamanan bekerja di sektor swasta tidak semenarik di sektor publik. Namun sektor swasta memberikan ruang untuk karyawannya berkembang dan belajar lebih banyak dalam menyelesaikan target penjualan. Sehingga para pekerja di sektor swasta dengan sendirinya akan terus belajar untuk memenuhi target-target tersebut. Kesempatan untuk pengambilan keputusan juga banyak diberikan oleh sektor swasta. Mereka yang tergabung dalam proyek tadi akan disertai ruang kesempatan untuk mengambil keputusan sendiri.

Sektor ketiga adalah sektor non-profit yang hadir untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang tidak terjangkau oleh sektor pemerintah maupun sektor swasta. Sesuai namanya sektor non-profit tidak membukukan keuntungan tetapi lebih kepada melakukan pelayanan dasar kepada masyarakat. Pelayanan dasar seperti kesehatan, pendidikan, penyediaan makanan, serta pelayanan sosial lainnya. Bekerja di sektor non-profit tidak menjanjikan gaji yang tinggi apalagi promosi jabatan yang menarik, tetapi lebih kepada pengabdian (Johnson & Ng, 2016). Walaupun tidak menutup kemungkinan untuk organisasi non-profit berskala internasional juga memberikan imbal hasil yang cukup tinggi dan atribut *prestige* bagi mereka yang tergabung di dalamnya. Tetapi pengabdian dan berkontribusi kepada komunitas adalah motivasi utama.

Seperti sektor privat, non-profit juga menyediakan ruang untuk karyawan bisa berkembang. Sektor non-profit melibatkan karyawannya untuk memimpin kegiatan-kegiatan *charity* dan kegiatan kemanusiaan lain. Pegawai non-profit juga lebih mau melibatkan diri pada aktivitas manajemen dan pengambilan keputusan, hal ini sama seperti sektor privat, karena model pengelolaan yang tidak hierarkis menjadikan para pegawai punya ruang untuk menjadi pemimpin (Jang & Maghelal, 2016). Sektor non-profit tidak sekaku model manajemen di sektor publik tetapi lebih kepada model partisipasi dan hubungan yang egaliter. Hal tersebut dikarenakan di sektor tersebut juga banyak pekerja yang sifatnya sukarela tanpa menerima imbalan berupa upah atau gaji. Dalam mencari pegawai organisasi non-profit juga menginginkan calon pekerja dengan standar minimal pendidikan tinggi bahkan seringkali meminta calon karyawan berpendidikan minimal pasca sarjana ditambah dengan pengalaman yang dimiliki.

Seperti yang telah disampaikan sebelumnya bahwa milenial memiliki karakteristik yang membawa pendekatan baru dalam memandang milenial di dunia kerja termasuk dalam sektor non-profit. Apabila dikaitkan dengan organisasi non-profit maka muncul riset gap yang akan diteliti yaitu generasi milenial memiliki ekspektasi tinggi dalam bekerja, termasuk di dalamnya adalah upah yang tinggi, apa yang membuat mereka mengambil keputusan berkarir di sektor non-profit yang lebih mengutamakan pengabdian ketimbang memperoleh upah yang tinggi. Sehingga penelitian ini akan

melihat dari sudut pandang pendapat dan pemikiran generasi milenial terhadap pilihannya untuk bekerja di sektor non-profit.

2. TELAAH PUSTAKA Dan RANCANGAN KERANGKA TEORI

a. Telaah Pustaka dan Kerangka Teori

Generasi Milenial

Beberapa studi mengidentifikasi generasi milenial pada kelompok tahun kelahiran. Peneliti mengelompokkan tahun kelahiran milenial yaitu mereka yang lahir setelah tahun 1980 (Lyons et al., 2007), kemudian ada pula yang membagi generasi tersebut pada kelahiran 1982-2000 (Wong et al., 2008) selanjutnya juga ada yang mengelompokkan pada 1980-2000 (Lamm & Meeks, 2009) (Wong et al., 2008), 1981-200 (Ladhari et al., 2019). Penelitian terbaru membagi kelompok generasi milenial menjadi dua yaitu *early millennials* lahir pada tahun 1977-1990 dan *late millennials* 1990-2000 (Brailovskaia & Bierhoff, 2020). Penelitian ini mengambil kelompok generasi milenial menurut tahun kelahiran secara umum yaitu masyarakat yang lahir pada 1980-2000.

Penggunaan Teknologi

Generasi milenial tumbuh dengan masifnya perkembangan dan penggunaan teknologi khususnya pada teknologi informasi. Milenial yang lahir pada tahun 1980-1990 hidup pada masa peralihan pengembangan teknologi sedangkan milenial yang lahir setelahnya sudah tumbuh dengan teknologi informasi seperti sekarang. Pengaruh teknologi informasi dan media sosial berdampak pada dunia kerja bagi generasi milenial. Mulai dari model bekerja dimana generasi milenial terbiasa menyimpan semua data mereka di aplikasi penyimpanan *cloud*. Model tersebut memungkinkan mereka bekerja dari manapun dan dalam keadaan apapun asalkan ada internet dan perangkat seperti gawai maupun laptop. Bahkan komunikasi maupun diskusi bagi pekerjaan sudah lazim menggunakan grup *chat* yang dimiliki aplikasi *whatsapp*. Sehingga milenial yang menjadi pemimpin semisal manager atau *supervisor* juga terbiasa menggunakan media sosial untuk memberi instruksi maupun berkoordinasi seperti yang dilakukan oleh para manajer milenial di Filipina (Gabriel et al., 2020).

Ekspektasi Bekerja

Generasi milenial memiliki ekspektasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka atau memilih pekerjaan mereka. Mereka yang lahir setelah tahun 1980 mengalami keadaan dimana sistem pendidikan telah berkembang. Keadaan tersebut sejalan dengan peningkatan jumlah para pekerja profesional di kantor atau para pekerja kerah putih dan secara umum membangun iklim optimisme (Pyoria et al., 2017). Generasi yang optimis tercermin melalui penelitian yang menggambarkan bahwa milenial menginginkan promosi jabatan mereka pada 18 bulan pertama ketika bekerja (Ng et al., 2010). Penemuan itu menggambarkan sifat ambisi dan tidak sabar generasi ini dalam memperoleh promosi karena kesempatan untuk berkembang sebagai prioritas utama. Terlebih milenial yang memiliki gelar akademik tinggi akan semakin berambisi untuk mengejar sesuatu yang lebih besar (Johnson & Ng, 2016). Bagi generasi milenial bekerja dengan berkolaborasi adalah pekerjaan yang diinginkan (White & White, 2018). Generasi milenial menganggap lingkungan kerja mereka, khususnya hubungan dengan orang-orang dan pendapat mereka jauh lebih penting ketimbang pekerjaan itu sendiri. Hal ini juga menunjukkan bahwa adanya kecenderungannya milenial untuk lebih loyal kepada kolega atau *supervisor* mereka ketimbang pada organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan dan Apresiasi

Bekerja kelompok atau dengan kolaborasi sejalan dengan nilai inklusif yang mereka anut (Maier et al., 2015). Mereka sangat menyukai interaksi antar pimpinan dan bawahan. Generasi tersebut tidak segan bertanya kepada pimpinan mengenai tugas yang harus mereka lakukan dan mereka lebih suka ketika ada sebuah kesalahan dan ditegur ketimbang tidak diperhatikan namun langsung mendapat sanksi. Studi tersebut menyatakan bahwa milenial lebih cocok dengan model kepemimpinan partisipatif. Selain model partisipatif, perhatian juga diberikan pada model kepemimpinan transformasional. Dalam kepemimpinan transformasional orientasi pada manusia atau *people oriented* menjadi salah satu nilai esensi dasar. Mereka memandang penting untuk mencapai

tujuan perusahaan tetapi juga tidak mengesampingkan tugas untuk melayani (Gabriel et al., 2020). Adanya model interaksi dan kepemimpinan partisipatif sejalan dengan keinginan milenial yang mendambakan apresiasi dalam pekerjaan mereka. Apresiasi dalam bentuk keuangan bukan satu-satunya yang diinginkan, namun juga apresiasi dalam bentuk kata-kata. Apresiasi tersebut diinginkan oleh milenial untuk dilakukan terus menerus oleh pimpinan mereka (White & White, 2018).

Work-Life Balance

Generasi milenial juga memberi perhatian kepada keseimbangan atas pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka masing-masing. Mereka menganggap bahwa perhatian pada kesehatan yaitu jam kerja dan tingkat stres dalam pekerjaan sangat tidak disukai (Zhao, 2018). Selain itu mereka juga mengapresiasi jika perusahaan memberi waktu lebih kepada mereka untuk libur atau pergi bersama rekan kerja. Generasi milenial menganggap adanya waktu untuk membangun hubungan dengan rekan kerja adalah bagian dari *work-life balance* (White & White, 2018). Sejalan dengan nilai yang dianut oleh milenial yang menekankan pada *people oriented* dan bekerja berkolaborasi. Artinya milenial memberi ruang khusus dalam diri mereka untuk memiliki waktu menjalin hubungan sosial dengan rekan kerja.

b. Organisasi Non-Profit

Organisasi non-profit juga hadir untuk memenuhi kebutuhan dasar seperti kesehatan, pendidikan, kesejahteraan social dan literasi masyarakat yang tidak bisa disediakan oleh sektor pemerintah dan sektor privat. Misalnya dalam pendidikan di Indonesia masih sangat sulit menjangkau pendidikan bagi anak-anak di perbatasan dan di pedalaman. Pemerintah belum memiliki infrastruktur untuk menyiapkan pendidikan bagi masyarakat tersebut. Maka untuk mengatasi masalah tersebut organisasi non-profit muncul contohnya adalah Indonesia Mengajar. Organisasi tersebut memfasilitasi kesenjangan pendidikan di wilayah yang tidak bisa terjangkau. Mereka mengumpulkan sarjana-sarjana yang memiliki motivasi untuk pengabdian dan dikirim ke perbatasan untuk mengajar siswa-siswa yang tidak terjangkau oleh pendidikan. Non-profit juga dikenal dengan terminologi otonomi, memiliki anggota tidak tetap, organisasi perantara, staf memiliki edukasi dan profesional dan bekerja dengan akar rumput dan memiliki kapasitas yang suportif (Desai, 2015). Sektor non-profit membangun akuntabilitas dan *trust* kepada para pemangku kepentingan dan organisasi donor sebagai pemberi dana bantuan. Lembaga donor tentu ingin hasil atau pencapaian yang jelas, tentunya uang yang mereka berikan tidak disalahgunakan tetapi ada bukti penggunaan.

c. Teori Motivasi

Penelitian ini menggunakan teori motivasi *The Basic Needs* (Maslow, 1943). Teori *The Basic Needs* dikembangkan oleh Abraham Maslow tahun 1943 yang berasumsi bahwa pemenuhan kebutuhan manusia yang mendasari munculnya motivasi dalam diri manusia. *The Basic Needs* membentuk pola proses mengenai apa yang dibutuhkan manusia dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan paling tinggi. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan dasar manusia adalah *physiological needs* yang mencakup kebutuhan makanan, udara, air dan tempat tinggal sehingga jika kebutuhan dasar tidak terpenuhi maka manusia tidak akan termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya pada level yang lebih tinggi. Tingkatan kedua adalah *safety needs* yang menggambarkan kebutuhan keamanan dalam menjalani kehidupannya artinya memiliki lingkungan yang stabil tanpa adanya gangguan penyakit ataupun ancaman. Pada level ini pegawai termotivasi dengan pekerjaan yang mapan dengan tunjangan kesehatan maupun manfaat lain yang dia peroleh.

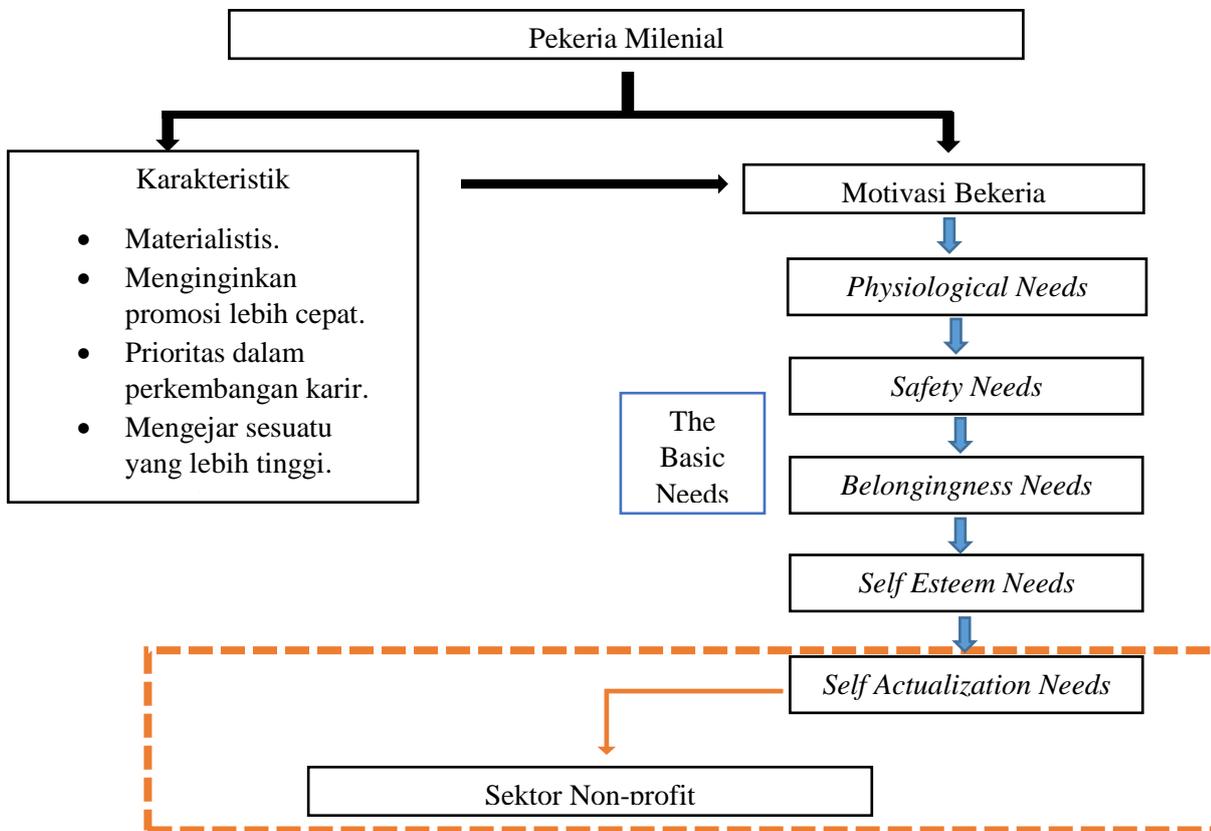
Tingkatan selanjutnya adalah *belongingness needs* yaitu kebutuhan untuk dicintai dan kebutuhan membentuk sebuah hubungan dengan orang lain. Ketiadaan rekan kerja akan membentuk perasaan manusia untuk memenuhi kekosongan tersebut. Level selanjutnya dalam hierarki kebutuhan adalah *individuals' esteem needs* yaitu kebutuhan yang digambarkan dengan perolehan penghargaan, pengakuan dan ruang kesuksesan. Kategori terakhir dalam level kebutuhan adalah *self actualization* yang berkaitan dengan pemenuhan diri dan mencapai potensi-potensi yang dimiliki untuk dilakukan.

Hingga seseorang melakukan apa yang ingin mereka aktualisasikan, itulah yang memotivasi mereka untuk melakukannya. Peneliti akan menggunakan teori tersebut dalam penelitian ini dengan asumsi yakni keputusan generasi milenial yang memilih bekerja di sektor non-profit adalah karena level kebutuhan dasar mereka sudah terpenuhi. Sehingga mereka mau bekerja penuh waktu serta tugas pelayanan atau pengabdian di sektor non-profit sebagai bentuk *self actualization*.

d. Gap Riset

Penelitian mengenai motivasi banyak didominasi dengan pendekatan kuantitatif. Seperti penelitian sebelumnya motivasi milenial diukur berdasarkan hubungan variabel gaji dan kesetaraan gaji dengan komitmen untuk bekerja di sektor non-profit (Johnson & Ng, 2016). Kaitan dengan penelitian ini, peneliti mencoba menggali lebih dalam berkaitan dengan narasi yang disampaikan narasumber mengenai fenomena milenial bekerja di sektor non-profit. Mengenai metodologi penelitian pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Johnson & Ng (2016), Park & Word (2012), Ballart (2018) dan Lee & Brudney (2015) menggunakan metodologi kuantitatif, sedangkan pada penelitian ini menggunakan metodologi kualitatif dengan studi fenomenologi. Kemudian populasi pada penelitian terdahulu yang dilakukan Park & Word (2012) adalah pegawai tingkat manajer sektor non-profit di Illinois dan Georgia, sedangkan penelitian Ballart (2018) dan Ng et al., (2010) populasinya adalah mahasiswa, selanjutnya penelitian Lee & Brudney (2015) populasinya adalah pegawai non-profit di Texas. Maka pada penelitian ini melibatkan generasi milenial yang bekerja di sektor non-profit di Indonesia. Penelitian mengenai milenial dan sektor non-profit banyak dilakukan di luar negeri. Perbedaan wilayah dan masyarakat akan disertai dengan perbedaan budaya yang terkandung didalamnya. Perbedaan budaya di luar negeri dan di Indonesia tentunya akan membentuk bagaimana nilai-nilai yang ada dan dianut masyarakat. Maka peneliti juga mencoba menggali lebih dalam fenomena yang sama tetapi di Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut berikut kerangka pemikiran dalam penelitian ini :

Gambar Kerangka Pemikiran



3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan pendekatan studi fenomenologi, dimana dalam sudut pandang fenomenologi pengumpulan data dilakukan dengan wawancara mendalam (Creswell & Poth, 2018). Model wawancara juga dibuat dengan *open-ended* sehingga pertanyaan terbuka tersebut dapat menggali lebih banyak informasi yang dimiliki oleh para responden nantinya. Partisipan dalam wawancara ini dipilih dengan model *purposive sampling*. Dari beberapa model kelompok dan bentuk organisasi non-profit maka penulis merujuk pada klasifikasi internasional mengenai organisasi non-profit. Pada penelitian ini organisasi non-profit yang dipilih sebagai situs penelitian adalah organisasi yang bergerak pada kelompok pendidikan, kesehatan, pelayanan sosial, lingkungan dan perkumpulan jemaah (keagamaan). Masing-masing kelompok dalam sektor non-profit akan diambil satu orang laki-laki dan satu orang perempuan sehingga total keseluruhan adalah delapan orang.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Obyek penelitian berupa enam narasumber, dimana narasumber ditemui di tempat kerja masing-masing dengan prosedur permohonan resmi melalui surat, setelah itu mengadakan janji temu dan melaksanakan wawancara dengan cara direkam. Masa jabatan atau masa kerja masing-masing narasumber bervariasi, dimana narasumber dengan masa kerja di sektor nonprofit paling lama adalah 16 tahun dan yang berkarir paling muda adalah 4 tahun. Dari sisi pendidikan juga diambil narasumber dengan minimal pendidikan setingkat SMA hingga paling tinggi adalah S2. Semua narasumber penelitian sudah berstatus berkeluarga dan memiliki anak. Kemudian mengenai jabatan masing-masing narasumber dalam penelitian ini tidak semua menduduki jabatan manajerial, tetapi juga ada bagian teknis seperti staf kebersihan dan sopir

b. Hasil Analisis

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan enam narasumber maka didapatkan beberapa statement yang signifikan atau ditemukan adanya kesamaan dari masing-masing narasumber sebagai berikut :

Tabel Statement Signifikan

Statement Signifikan	Keterkaitan Tema
Aktif berorganisasi sebelumnya dan punya passion (jiwa sosial)	Latar belakang memilih di sektor nonprofit
Merasa cukup	Alasan memilih di sektor nonprofit
Menambah jaringan, hubungan pertemanan	Manfaat bekerja di sektor nonprofit
Pengembangan SDM	Ekspektasi bekerja di sektor nonprofit

Pengalaman Berorganisasi

Beberapa narasumber yang didapati sebelum bekerja atau memilih sektor nonprofit, mereka sudah aktif terlebih dahulu dalam berbagai organisasi kampus maupun di kehidupan bermasyarakat. Pengalaman serta kemampuan berorganisasi membentuk mereka untuk tidak sekedar hidup hanya untuk diri mereka sendiri tetapi juga untuk memberi manfaat bagi orang lain. Terdapat salah satu narasumber yang memiliki pengalaman aktif berorganisasi sejak SMP dan hal tersebut yang membawanya memilih bekerja di PMI.

“Sudah memang nggak kepikiran nyari kemana-mana gitu nggak sih, udah langsung ini... saya jujur waktu SMP saya ikut PMR terus seneng aja yang berjiwa sosial-sosial gitu, kebetulan tugas akhir saya ambilnya disini. Tugas akhir disini terus mata kuliah ada disini, yaudah ambil disini”

Sejalan dengan narasumber lain, yang dari sekolah menengah telah aktif berorganisasi, sehingga membentuk pola perilakunya untuk bekerja dalam konteks sosial. Seiring dengan keaktifan berorganisasi, *passion* muncul sebagai bentuk rasa suka terhadap hal-hal yang bersifat sosial.

Sehingga *passion* tersebut juga memperkuat identitas masing-masing narasumber untuk tetap berada di jalur kekarwaan sosial atau dalam hal ini tetap memilih bekerja di sektor nonprofit.

“Saya aktif di organisasi memang ketika SMA, SMA saya aktif di organisasi Islam, remaja masjid, kayak gitu kan memang geraknya di konteks sosial-lingkungan... memang ketika mahasiswa itu ketika yang dulunya saya kerja di pabrik terus saya masuk di organisasi gitu nah ya memang ketika satu peperangan mindset peperangan batin juga tapi senior-senior yang dulu eks-98 itu kan kerja juga untuk mendoktrin. Ya memang terbangun jadinya kegiatan-kegiatan sosial, kita ngomong soal penanaman, literasi, bersih-bersih sampah, sungai dll itu memang sudah menjadi kerjaan dan menjadi program ketika saat di Mapala.”

Terlibat dalam kegiatan maupun organisasi ternyata juga memperkuat komitmen mereka akan tanggungjawab dalam membantu komunitas baik dalam lingkup masyarakat sekitar maupun lingkup yang lebih luas (Park & Word, 2012).

“...karna sebelum saya di PMI dirumah dengan berdagang saya itu masih bisa buat satu organisasi kepemudaan pasca lulus. Pasca lulus saya memutuskan diri untuk dirumah. Itu waduh carut marut sekali itu Tambak Lorok, yang terkenal memang pemudanya banyak yang terlibat miras, perkelahian, gitu kan masih umum, dan Alhamdulillah sedikit demi sedikit ada muncul membuat itu apa organisasi kepemudaan Garputalo (Gerakan Pemuda Pemudi Tambak Lorok) sederhana sih hanya melalui izin kelurahan saja waktu itu. Itu juga nda ada yang bayar dan itu muncul dari diri pribadi, okelah yang tua biarlah kalau sudah terlanjur sudah, mari yok karna ini pos nya saya itu kebetulan lulus sudah 26, yang ke atas juga oke, untuk komunikasi ke atas yang lebih tua, yang kebawah juga masih oke. Makane yok yang muda waktu itu kita gerakan kita bersih-bersih, buat wadah itu, ini hanya untuk wadah pemuda..”

Dari beberapa hal diatas bahwa alasan untuk bekerja atau memilih sektor nonprofit karena adanya pengalaman yang signifikan dari para narasumber didalam berorganisasi, baik kegiatan kampus ataupun kegiatan kemasyarakatan. Dikaitkan dengan Teori Maslow (Maslow, 1943) dimana seseorang beraktualisasi diri ketika beberapa lapisan kebutuhan sebelumnya sudah terpenuhi, tetapi untuk para narasumber, mereka mengaktualisasi diri dikarenakan sebuah panggilan dan juga internalisasi diri ketika mereka sejak usia muda atau masih bersekolah sudah aktif terlibat dalam organisasi yang bersifat sosial.

Merasa Cukup

Mengenai kebutuhan dasar yang harus dipenuhi melalui pekerjaan, ditemukan bahwa para narasumber memiliki sikap yang sama yaitu mereka merasa sudah cukup. Cukup dalam artian untuk memenuhi kebutuhan dasar (pokok) mereka melalui kerja di sektor nonprofit dengan imbalan yang mereka terima. Imbalan yang mereka terima bervariasi, ada yang dibawah UMK Kota Semarang dan ada yang setara atau lebih dari UMK Kota Semarang. Variasi dalam imbalan yang mereka terima juga dipengaruhi oleh jabatan yang mereka emban di organisasi masing-masing. Dina misalkan, beliau di PMI menduduki jabatan Kasubbag. Fahmi menjadi Direktur Eksekutif di Walhi, sedangkan Daniel adalah pimpinan sekolah. Ketiga orang tersebut memiliki pendapatan kisaran tiga jutaan. Sedangkan yang menduduki posisi staf memiliki pendapatan dibawah tiga juta. Namun mereka yang berpenghasilan tiga juta keatas maupun yang kurang, sama-sama merasa cukup.

“Kalau kebutuhan dasar misal kebutuhan hajat hidup itu nganu oq mas kalau menurutku selagi kita masih mau untuk melangkah bergerak, kebutuhan itu cukup, karna nek menuruti profit, karna dulu kan dagang orientasinya profit ya sudah tahun ini saya dapet apa, paling-paling ya gitu...tapi cukuplah kalau untuk kebutuhan sehari-hari. Dan itu saya terapkan pada diri saya sendiri, jadi saya menjalani itu.”

Merasa cukup juga terbentuk dari pola pikir dan pembelajaran mengelola diri dari pengalaman-pengalaman sebelumnya. Sehingga hal tersebut membuat mereka tetap bisa bertahan hidup melalui imbalan yang mereka terima dari sektor nonprofit.

“...kita pun diajarkan suntut survive bagaimana kita bertahan hidup kan gitu, bertahan hidup itu sebenarnya yang membikin kita itu kan untuk kebutuhan hidup itu bisa yang paling boros kan ngomong gaya hidup.”

Menambah Pertemanan (Jaringan)

Dalam bekerja seorang pegawai akan mendapatkan imbalan berupa gaji atau tunjangan. Mereka yang bekerja di sektor swasta akan mendapat gaji serta apresiasi ketika berhasil mencapai target. Sedangkan pegawai sektor publik atau pemerintahan akan mendapat gaji bulanan serta tunjangan untuk dirinya maupun keluarganya. Namun berbeda bagi pekerja di sektor nonprofit, mereka tidak menempatkan gaji sebagai imbalan utama yang dikejar. Melainkan adanya perasaan emosional yang terbangun dan menambah jaringan pertemanan diantara mereka.

“Jadi saya itu mencari sesuatu yang nyaman daripada saya tidak nyaman dan terpaksa disitu saya juga tidak akan betah. Mending mencari yang nyaman walaupun disitu secara jelas bahwa saya tidak akan terima salary atau apa tidak sebesar yang diluar. Tapi dalam artian saya melihat jaringan itu yang lebih penting. disisi emosional sebener e tergantung pada orang e individu, kalau itu dia tau dan pengen memperluas pertemanan disini banyak, karna memang kemanusiaan, sosial kemanusiaan ya sudah kita kenal banyak manusia dengan berbagai fitur dan karakter”

Menemukan rekan kerja yang membuat nyaman, turut mendukung pilihan mereka untuk tetap bertahan bekerja di sektor nonprofit. Walaupun juga didapati adanya ketidakcocokan atau gesekan dengan rekan, tetapi hal tersebut dianggap sebagai sesuatu yang wajar dalam sebuah organisasi. Hubungan antar rekan kerja yang diinginkan adalah sebuah hubungan yang bisa saling melengkapi dan tolong-menolong. Tetapi juga tidak menginginkan adanya rekan kerja yang *overlapping* dalam artian masing-masing mengerjakan tupoksinya saja. Ketika mencoba menolong juga diharapkan tidak menambah repot yang ditolong. Hubungan antar pegawai atau rekan di dalam sektor nonprofit juga diinginkan bisa lebih egaliter dan akrab atau dalam artian seperti teman. Lebih menginginkan suasana yang hangat dalam bekerja sama ketimbang yang formal.

5. KESIMPULAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian diperoleh bukti bahwa dikaitkan dengan teori motivasi Maslow (Maslow, 1943) yaitu hierarki kebutuhan, maka para narasumber dalam penelitian ini justru melakukan aktualisasi didalam organisasi nonprofit dikarenakan mereka sudah terbentuk jiwa sosial atau melayani melalui keaktifan mereka ketika berorganisasi di kampus atau kegiatan lain di masyarakat. Sehingga pengalaman dan pembelajaran merekalah yang memotivasi untuk terus bekerja melayani dan mengabdikan di sektor nonprofit. Narasumber dalam penelitian ini menggambarkan pekerjaan di sektor nonprofit sebagai pengabdian dalam masyarakat. Sehingga walaupun memang membutuhkan imbalan atau gaji, tetapi keinginan mereka bekerja untuk melayani tidak dikarenakan kebutuhan akan imbalan tersebut. Mengenai manfaat dan resiko yang dihadapi ketika bekerja di sektor nonprofit maka manfaat yang banyak ditemui adalah bisa bekerja sama dan memperluas jaringan mereka. Sedangkan resiko yang dihadapi adanya kekhawatiran bahwa nantinya ada kebutuhan mereka yang tidak terpenuhi karena imbal hasil dari sektor nonprofit tidak besar. Para pegawai di sektor nonprofit memiliki ekspektasi dalam bekerja yaitu dapat mengembangkan diri dan memiliki rekan kerja yang nyaman. Pengembangan diri dapat berupa pelatihan-pelatihan atau kesempatan untuk bisa belajar memimpin sebuah program.

Implikasi Manajerial

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi kepada para pemimpin organisasi nonprofit dalam memimpin para milenial, sebaiknya perlu memahami bahwa ekspektasi milenial dalam bekerja di sektor nonprofit adalah aktualisasi diri dibarengi dengan kesempatan untuk bisa

berkembang. Dalam melakukan perekrutan nonprofit khususnya milenial, maka memilih mereka yang terbiasa aktif dan terlibat dalam organisasi kampus adalah nilai lebih. Selain itu para milenial yang memiliki pengalaman didalam kegiatan masyarakat sudah memiliki motivasi untuk bisa bekerja di sektor nonprofit. Mengenai imbal hasil, memang para milenial menginginkan imbalan atau gaji cukup tinggi, tetapi mereka yang bekerja di sektor nonprofit dengan memiliki pengalaman organisasi maka mereka bisa menerima imbalan yang diberikan dengan merasa cukup.

REFERENSI

- Afandi, T. (2017). Bonus Demografi 2030-2040: Strategi Indonesia Terkait Ketenagakerjaan Dan Pendidikan. *Kementerian Perencanaan Pembangunan Nasional*, 1–2.
- Ballart, X. (2018). *Public or nonprofit? Career preferences and dimensions of public service motivation*. 1–17. <https://doi.org/10.1111/padm.12403>
- Brailovskaia, J., & Bierhoff, H. W. (2020). The Narcissistic Millennial Generation: A Study of Personality Traits and Online Behavior on Facebook. *Journal of Adult Development*, 27(1), 23–35. <https://doi.org/10.1007/s10804-018-9321-1>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). Qualitative Inquiry and Research Design. In Intergovernmental Panel on Climate Change (Ed.), *SAGE Publications, Inc.* (Vol. 4). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1016/j.aenj.2008.02.005>
- Desai, V. (2015). Nonprofit Sector, Geography of. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences: Second Edition* (Second Edi, Vol. 16). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.72037-X>
- Gabriel, A. G., Alcantara, G. M., & Alvarez, J. D. G. (2020). How Do Millennial Managers Lead Older Employees? The Philippine Workplace Experience. *SAGE Open*, 10(1). <https://doi.org/10.1177/2158244020914651>
- Jang, H. S., & Maghelal, P. (2016). Exploring Millennial Generation in Task Values and Sector Choice: A Case of Employment in Planning. *International Journal of Public Administration*, 39(3), 173–183. <https://doi.org/10.1080/01900692.2014.1003385>
- Johnson, J. M., & Ng, E. S. (2016). *Money Talks or Millennials Walk : The Effect of Compensation on Nonprofit Millennial Workers Sector-Switching Intentions*. <https://doi.org/10.1177/0734371X15587980>
- Kang, C., Huh, S., Cho, S., & Auh, E. Y. (2015). Turnover and Retention in Nonprofit Employment: The Korean College Graduates' Experience. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 44(4), 641–664. <https://doi.org/10.1177/0899764014553032>
- Ladhari, R., Gonthier, J., & Lajante, M. (2019). Generation Y and online fashion shopping: Orientations and profiles. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 48(February), 113–121. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2019.02.003>
- Lamm, E., & Meeks, M. D. (2009). Workplace fun: The moderating effects of generational differences. *Employee Relations*, 31(6), 613–631. <https://doi.org/10.1108/01425450910991767>
- Lee, Y., & Brudney, J. L. (2015). Work-to-Society Spillover? *Nonprofit Management and Leadership*, 26(1), 105–119. <https://doi.org/10.1002/nml.21146>
- Lyons, S. T., Duxbury, L., & Higgins, C. (2007). Differences in Basic Human Values ' '. *Psychological Reports*, 339–352.
- Maier, T., Tavanti, M., Bombard, P., Gentile, M., & Bradford, B. (2015). Millennial Generation Perceptions of Value-Centered Leadership Principles. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 14(4), 382–397. <https://doi.org/10.1080/15332845.2015.1008386>
- Maslow, A. (1943). A Theory Of Human Motivation. *Psychological Review*, 13, 370–396.
- Moustakas, C. (1994). Phenomenological Research Methods. In A. Virding (Ed.), *Вестник Казнму*:

Vol. №3. SAGE Publications, Inc.

- Ng, E. S. W. (2020). *SPAEF MILLENNIALS AND PUBLIC SERVICE RENEWAL : INTRODUCTION ON MILLENNIALS AND PUBLIC SERVICE MOTIVATION (PSM)* Author (s): EDDY S . W . NG , CHARLES W . GOSSETT and RICHARD WINTER Published by : SPAEF Stable URL : <https://www.jstor.org/stable/24772877>. 40(3), 412–428.
- Ng, E. S. W., & Gossett, C. W. (2013). Career choice in Canadian public service: An exploration of fit with the millennial generation. *Public Personnel Management*, 42(3), 337–358. <https://doi.org/10.1177/0091026013495767>
- Ng, E. S. W., Schweitzer, L., & Lyons, S. T. (2010). New generation, great expectations: A field study of the millennial generation. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 281–292. <https://doi.org/10.1007/s10869-010-9159-4>
- Park, S. M., & Word, J. (2012). Driven to service: Intrinsic and extrinsic motivation for public and nonprofit managers. *Public Personnel Management*, 41(4), 705–734. <https://doi.org/10.1177/009102601204100407>
- Pyoria, P., Ojala, S., Saari, T., & Jarvinen, K.-M. (2017). The millennial generation. *SAGE Open*, 1–14. <https://doi.org/10.1177/2158244017697158>
- Salamon, L. M., & Anheier, H. K. (1996). The International Classification of Nonprofit Organizations: ICNPO-Revision 1, 1966. In *Comparative Nonprofit Sector Project*. <https://doi.org/10.1002/nml.4130060310>
- Tracy, S. J. (2020). *Qualitative Research Methods*. John Wiley and Sons, Inc. <http://repositorio.unan.edu.ni/2986/1/5624.pdf>
- Twenge, J. M., & Kasser, T. (2013). Generational Changes in Materialism and Work Centrality, 1976-2007: Associations With Temporal Changes in Societal Insecurity and Materialistic Role Modeling. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(7), 883–897. <https://doi.org/10.1177/0146167213484586>
- White, P., & White, P. (2018). *Do Millennials prefer to be shown appreciation differently?* <https://doi.org/10.1108/HRMID-04-2018-0065>
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., & Coulon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation: Do they exist and what are the implications for the workplace? *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 878–890. <https://doi.org/10.1108/02683940810904376>
- Zhao, Y. (2018). Managing Chinese millennial employees and their impact on human resource management transformation: an empirical study. *Asia Pacific Business Review*, 24(4), 472–489. <https://doi.org/10.1080/13602381.2018.1451132>