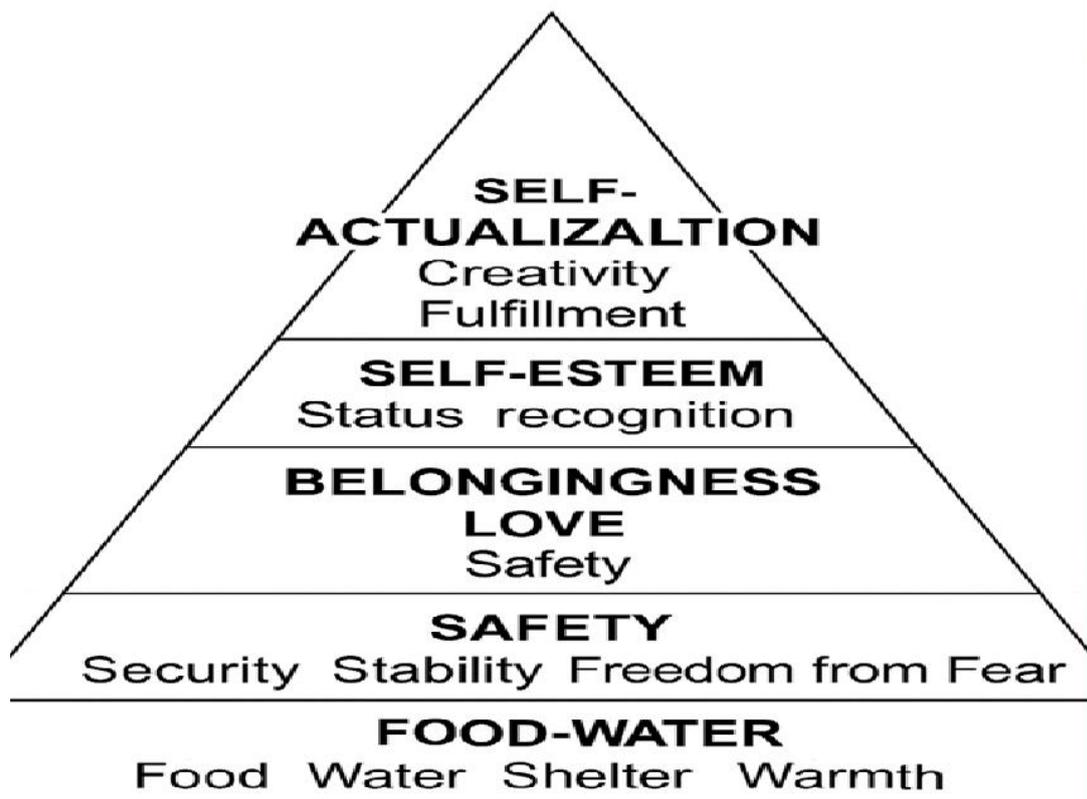


MASLOW

DAN KEBUTUHAN MANUSIA MODERN

DARI MAKAN HINGGA MAKNA



RUDY C. TARUMINGKENG

Oleh:

[Prof Ir Rudy C Tarumingkeng, PhD](#)

Guru Besar Manajemen, NUP: 9903252922

Rektor, Universitas Cenderawasih, Papua (1978-1988)

Rektor, Universitas Kristen Krida Wacana, Jakarta (1991-2000)

Ketua Dewan Guru Besar IPB-University, Bogor (2005-2006)

Ketua Senat Akademik IBM-ASMI, Jakarta

RUDYCT e-PRESS

rudyc75@gmail.com

Bogor, Indonesia

19 JULI 2025

Relevansi Hirarki Maslow di Era Digital dan VUCA

Berikut adalah elaborasi dari sumber

https://www.12manage.com/methods_maslow_hierarchy_needs.html

berdasarkan isi gambar yang Anda unggah, dalam bentuk narasi akademik yang bisa digunakan sebagai bahan ajar atau e-book:

■ **Modul Ajar: “Memahami Hirarki Kebutuhan Maslow dan Relevansinya dalam Dunia Modern”**

I. Pendahuluan: Biografi Singkat Abraham Maslow

Abraham Maslow (1908–1970) adalah seorang psikolog humanistik kelahiran Brooklyn, New York, yang dikenal luas karena kontribusinya dalam teori kebutuhan manusia (*Hierarchy of Needs*). Sebagai anak sulung dari tujuh bersaudara dalam keluarga imigran Yahudi Rusia yang miskin, Maslow menemukan pelariannya dalam buku dan pendidikan. Ia mengawali studinya di bidang hukum namun kemudian beralih ke psikologi di University of Wisconsin, tempat ia tertarik pada perilaku manusia, terutama melalui pengaruh Harry Harlow.

Selama karier akademiknya, Maslow berinteraksi dengan banyak tokoh besar psikologi seperti Adler, Fromm, dan para psikolog Gestalt. Puncak pemikirannya terwujud saat ia mulai merumuskan teori kebutuhan manusia yang berkembang menjadi dasar pendekatan humanistik dalam psikologi. Buku terkenalnya, *Motivation and Personality* (1954), dan kemudian *Toward a Psychology of Being* (1968), memperkenalkan teori

lima lapis kebutuhan yang kemudian dikenal sebagai "Hierarki Kebutuhan Maslow".

II. Model Hirarki Kebutuhan Maslow: Lima Tahap Kebutuhan Manusia

Maslow menyusun kebutuhan manusia dalam bentuk piramida, dari yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Tiap tingkat perlu relatif terpenuhi sebelum seseorang termotivasi untuk memenuhi tingkat di atasnya.

1. Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)

Ini adalah kebutuhan dasar untuk bertahan hidup seperti udara, air, makanan, tidur, seks, dan kehangatan. Jika kebutuhan ini tidak terpenuhi, maka perhatian manusia akan terfokus sepenuhnya ke sana.

Contoh: Seorang pekerja kasar yang belum makan seharian tidak akan memikirkan promosi kerja sebelum rasa lapar diatasi.

2. Kebutuhan Keamanan (Safety Needs)

Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, manusia mencari rasa aman dan stabilitas, baik secara fisik (tempat tinggal, pekerjaan) maupun psikologis (bebas dari kekerasan, perlindungan hukum).

Contoh: Seorang ibu rumah tangga dalam hubungan kekerasan tidak dapat naik ke kebutuhan cinta karena ia terus menerus merasa terancam.

3. Kebutuhan Cinta dan Rasa Memiliki (Love and Belongingness Needs)

Ini mencakup hubungan sosial seperti persahabatan, keluarga, komunitas, serta keinginan untuk dicintai dan diterima.

Contoh: Anak muda yang merasa terisolasi di sekolah mungkin mengalami stres sosial meski kebutuhan fisik dan keamanannya terpenuhi.

4. **Kebutuhan Harga Diri (Self-Esteem Needs)**

Dibagi dua: pertama, kebutuhan akan rasa kompeten dan pencapaian; kedua, kebutuhan akan pengakuan dari orang lain.

Contoh: Seorang karyawan yang berhasil menyelesaikan proyek besar merasa bangga dan dihormati, memperkuat motivasi kerjanya.

5. **Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs)**

Merupakan puncak dari perkembangan individu—menjadi diri terbaik yang bisa dicapai. Ini termasuk kreativitas, makna hidup, keindahan, dan hubungan spiritual.

Contoh: Seorang seniman yang sukses secara ekonomi mulai mencari makna dalam karya seninya sebagai bentuk ekspresi diri.

III. Kelemahan Model Maslow (Limitations of the Hierarchy)

Walau populer, model Maslow memiliki keterbatasan dan kritik:

- **Tidak semua orang mengikuti urutan yang sama** (Graves): Ada individu yang mengejar aktualisasi meski kebutuhan dasar belum terpenuhi.
- **Budaya memengaruhi hirarki kebutuhan** (Hofstede, Early): Dalam budaya kolektif, kebutuhan kelompok bisa lebih dominan daripada individu.
- **Model ini terlalu fokus pada motivasi individu Barat** dan tidak selalu relevan untuk semua konteks budaya dan sosial.
- **Model ini tidak memperhitungkan motivasi berprestasi, kekuasaan, dan afiliasi** sebagaimana disoroti oleh teori McClelland.
- **Maslow sendiri menambahkan lapisan baru di akhir hidupnya**, seperti kebutuhan transendensi (melampaui diri, spiritualitas).

IV. Aplikasi dalam Manajemen dan Pendidikan

Model Maslow banyak digunakan dalam:

- **Manajemen SDM:** Merancang program kompensasi dan pengembangan karier sesuai level kebutuhan karyawan.
 - **Pendidikan:** Menciptakan lingkungan belajar yang aman, suportif, dan memberdayakan potensi siswa.
 - **Marketing:** Memahami motivasi konsumen berdasarkan kebutuhan yang ingin dipenuhi.
 - **Kesehatan mental dan sosial:** Menyusun pendekatan intervensi yang sesuai dengan tahap kebutuhan individu.
-

V. Infografik Tematik

 *Piramida Hirarki Maslow (5 level klasik):*

1. Physiological
2. Safety
3. Belongingness – Love
4. Self-Esteem
5. Self-Actualization

Disertai visual yang menunjukkan contoh kebutuhan di tiap level, serta aplikasi dalam organisasi dan pendidikan.

VI. Refleksi dan Diskusi

1. Apakah urutan kebutuhan Maslow masih relevan di era digital dan VUCA?
2. Bagaimana cara organisasi menyesuaikan strategi SDM agar bisa memfasilitasi aktualisasi diri karyawan?

3. Dapatkah aktualisasi diri terjadi sebelum stabilitas ekonomi dan sosial tercapai?
-

VII. Glosarium

- **Homeostasis:** Keseimbangan fisiologis internal.
 - **Self-Actualization:** Potensi tertinggi manusia untuk tumbuh secara personal.
 - **Transendensi:** Melampaui kepentingan diri menuju spiritualitas atau tujuan luhur.
-

VIII. Daftar Pustaka

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
 - Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being*. Van Nostrand.
 - Graves, C. (1970). *Levels of Human Existence*.
 - Hofstede, G. (1991). *Cultures and Organizations*.
 - McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*.
-

Kita lanjutkan diskusi tentang **Hirarki Kebutuhan Maslow dalam Konteks Kontemporer**, khususnya bagaimana model ini diaplikasikan dan dikritisi dalam berbagai bidang seperti manajemen, pendidikan, dan teknologi.

 **Diskusi Lanjutan:**

Relevansi Hirarki Maslow di Era Digital dan VUCA

1. Apakah Urutan Hirarki Masih Relevan di Era Digital?

Maslow mengusulkan bahwa kebutuhan manusia berkembang secara berjenjang, dari kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Namun, di era digital dan VUCA (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous), banyak kasus yang menunjukkan bahwa urutan ini tidak selalu linier.

Contoh Kasus Modern:

Seorang content creator di media sosial mungkin mengutamakan kebutuhan "aktualisasi diri" (membuat konten kreatif) meskipun belum memiliki keamanan finansial yang stabil. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan aktualisasi bisa muncul lebih awal karena dorongan budaya digital dan eksistensi daring.

Refleksi:

- Apakah validasi di media sosial bisa menggantikan rasa aman atau rasa memiliki dalam kehidupan nyata?
 - Bagaimana organisasi harus memfasilitasi aktualisasi digital karyawan muda?
-

2. Aplikasi Model Maslow dalam Dunia Kerja dan Manajemen SDM

Maslow banyak digunakan dalam HR untuk memetakan motivasi karyawan. Namun di era modern, pendekatan ini perlu disesuaikan dengan:

- **Hybrid Work Environment** → Kebutuhan akan keamanan dan rasa memiliki berubah karena interaksi daring.
- **Gig Economy & Freelance** → Keamanan kerja menjadi abstrak, tetapi kebutuhan aktualisasi tetap tinggi.
- **Generasi Z dan Milenial** → Lebih memprioritaskan makna, fleksibilitas, dan "purpose" dibanding stabilitas finansial semata.

Implikasi bagi Manajer SDM:

- Program employee engagement harus menyentuh level belongingness dan esteem.
- Fasilitasi coaching untuk self-actualization, bahkan sebelum kebutuhan lain "sempurna".

3. Hirarki Maslow dalam Pendidikan: Dari Makan hingga Makna

Bagi pendidik, penting memahami bahwa siswa tidak bisa belajar secara optimal jika kebutuhan dasar (fisiologis, keamanan) tidak terpenuhi.

Contoh:

Siswa di daerah konflik atau keluarga broken home mungkin tidak akan merespons pengajaran jika kebutuhan rasa aman tidak tersedia. Guru perlu mendesain pembelajaran yang juga menyentuh aspek belongingness (komunitas belajar) dan esteem (pengakuan prestasi).

Solusi Inklusif Pendidikan:

- Sarapan gratis di sekolah (fisiologis)
- Zona aman dan bebas bullying (keamanan)
- Komunitas belajar kolaboratif (belongingness)
- Penghargaan berbasis kekuatan siswa, bukan hanya akademik (esteem)
- Proyek kreativitas dan refleksi diri (aktualisasi)

4. Teknologi dan Hirarki Kebutuhan: Maslow 2.0?

Ada usulan bahwa kebutuhan digital kini membentuk lapisan tambahan pada model Maslow.

Contoh:

- **Koneksi Internet Stabil:** Sebagian individu merasa ini setara kebutuhan dasar!
- **Identitas Digital:** Rasa memiliki dalam komunitas daring.
- **Self-Actualization Online:** Membangun merek pribadi (personal branding), karya open source, gerakan sosial daring.

Pertanyaan Reflektif:

- Apakah Maslow perlu revisi menjadi "Digital Hierarchy of Needs"?
 - Bagaimana organisasi harus merespons kebutuhan digital ini?
-

5. Alternatif dan Pelengkap Teori Maslow

Beberapa teori yang melengkapi atau mengkritisi Maslow:

Teori	Fokus	Perbedaan dengan Maslow
ERG Theory (Alderfer)	Existence, Relatedness, Growth	Tidak linier, kebutuhan bisa muncul bersamaan
McClelland's Needs Theory	Achievement, Power, Affiliation	Fokus pada tiga motivator kerja
Self-Determination Theory	Autonomy, Competence, Relatedness	Tekankan kebutuhan psikologis intrinsik

Rangkuman: 5 Kunci untuk Memahami Maslow di Era Kini

1. Hirarki Maslow tetap relevan sebagai kerangka dasar motivasi manusia.
 2. Model ini perlu kontekstualisasi sesuai budaya, generasi, dan teknologi.
 3. Perubahan sosial mempercepat munculnya kebutuhan tingkat tinggi.
 4. Pendidik dan manajer harus merespons dinamika kebutuhan manusia.
 5. Kebutuhan digital kini muncul sebagai lapisan baru yang perlu dipahami.
-

Pertanyaan Reflektif Diskusi Kelas/Pelatihan

- Apakah Anda pernah mengalami konflik antara kebutuhan dasar dan kebutuhan aktualisasi? Bagaimana menyikapinya?
 - Jika membuat versi Maslow 2.0, kebutuhan digital apa yang Anda masukkan?
 - Bagaimana model ini bisa membantu kita memahami masalah kesejahteraan mental?
-

Berikut ini elaborasi formal dan naratif mengenai **Kebutuhan Digital sebagai Lapisan Baru dalam Hirarki Maslow**, yang bisa dimasukkan ke dalam modul pengajaran, pelatihan manajemen SDM, atau e-book akademik berjudul *"Maslow dan Kebutuhan Manusia Modern: Dari Makan hingga Makna."*

Kebutuhan Digital: Lapisan Baru dalam Hirarki Maslow?

I. Pendahuluan: Dari Piramida Klasik ke Struktur Hybrid Kehidupan Modern

Abraham Maslow menyusun *Hierarchy of Needs* dalam lima tingkat kebutuhan manusia — dari kebutuhan paling dasar seperti makanan dan keamanan, hingga aktualisasi diri. Namun, dunia pasca-digital telah membawa realitas baru: **kebutuhan eksistensial manusia kini juga bergantung pada keterhubungan digital**. Ini bukan sekadar perubahan alat, melainkan **pergeseran eksistensial** — di mana *being connected* menjadi bagian dari *being human*.

II. Narasi Kontekstual: Dari Wifi ke Selfie – Digitalisasi Kebutuhan Manusia

Bayangkan seorang mahasiswa di sebuah kota besar. Ia tinggal di kos yang layak, mendapat makanan dan keamanan, memiliki sahabat dan akses pendidikan. Tapi ketika koneksi internetnya terputus, **kecemasan muncul, keterputusan dari dunia terjadi, dan rasa tidak berdaya pun mengemuka**.

"I feel invisible," tulis seorang remaja dalam jurnal daring ketika akunnya ditangguhkan di media sosial.

"Jika saya tidak bisa online, saya bukan siapa-siapa," keluh influencer muda yang kehilangan sinyal saat live streaming.

Ini bukan keluhan superfisial. Ini adalah tanda bahwa **kebutuhan digital telah menempati struktur psikologis yang nyata dalam kehidupan modern.**

III. Pemetaan: Kebutuhan Digital dalam Struktur Maslow

Mari kita reinterpretasi piramida Maslow dalam konteks digital:

Tingkat Maslow Klasik	Padanan Digital Modern
Fisiologis	Akses ke listrik, perangkat, dan internet stabil
Keamanan	Privasi data , keamanan siber, enkripsi komunikasi
Rasa Memiliki (Belonging)	Partisipasi dalam komunitas daring , media sosial, grup WA
Harga Diri (Esteem)	Jumlah likes , followers, validasi digital, personal branding
Aktualisasi Diri	Membuat konten, proyek open-source , gerakan sosial online
<i>(Tambahan Maslow: Transendensi)</i>	Eksistensi di metaverse, spiritualitas digital, komunitas global

IV. Tiga Kategori Utama Kebutuhan Digital

1. 🔌 **Kebutuhan Akses (Digital Access Needs):**

Tanpa akses internet dan perangkat, semua kebutuhan lain menjadi *terblokir* dalam konteks digital. Ini kini menjadi "kebutuhan dasar digital."

2. 🛡️ **Kebutuhan Perlindungan (Digital Safety Needs):**

Ketika data pribadi bisa dicuri dan identitas dapat dipalsukan, maka keamanan digital menjadi setara dengan kebutuhan keamanan fisik. Kebutuhan ini mencakup:

- Proteksi akun
- Edukasi literasi digital
- Cyberbullying awareness

3. 🤝 **Kebutuhan Eksistensial (Digital Identity and Belonging Needs):**

Manusia kini membentuk identitas digital — profil media sosial, avatar, dan konten — yang mempengaruhi bagaimana ia dipandang dan merasa tentang dirinya.

V. Relevansi bagi Organisasi dan Pendidikan

A. Dalam Dunia Kerja:

- Karyawan remote tidak hanya butuh gaji dan asuransi, tetapi juga **dukungan infrastruktur digital** (VPN, cloud access).
- Budaya perusahaan kini juga dibangun secara virtual melalui **Slack, Teams, Zoom, Miro**, dll.
- **Aktualisasi profesional** kini banyak dicapai lewat LinkedIn, GitHub, dan konten webinar.

B. Dalam Pendidikan:

- Murid yang tidak memiliki gawai atau akses internet **terputus dari hak dasar pendidikan**.
- Rasa memiliki dibangun melalui **kelas virtual dan forum online**.
- Banyak siswa menemukan aktualisasi melalui **proyek digital, vlog edukatif, coding, dan desain grafis**.

VI. Infografik Tematik (untuk disertakan)

“Digital Hierarchy of Human Needs”

Sebuah piramida alternatif dengan enam lapisan:

1. **Connectivity (akses)**
 2. **Digital Security**
 3. **Online Belonging**
 4. **Digital Recognition**
 5. **Creative Expression**
 6. **Digital Transcendence**
-

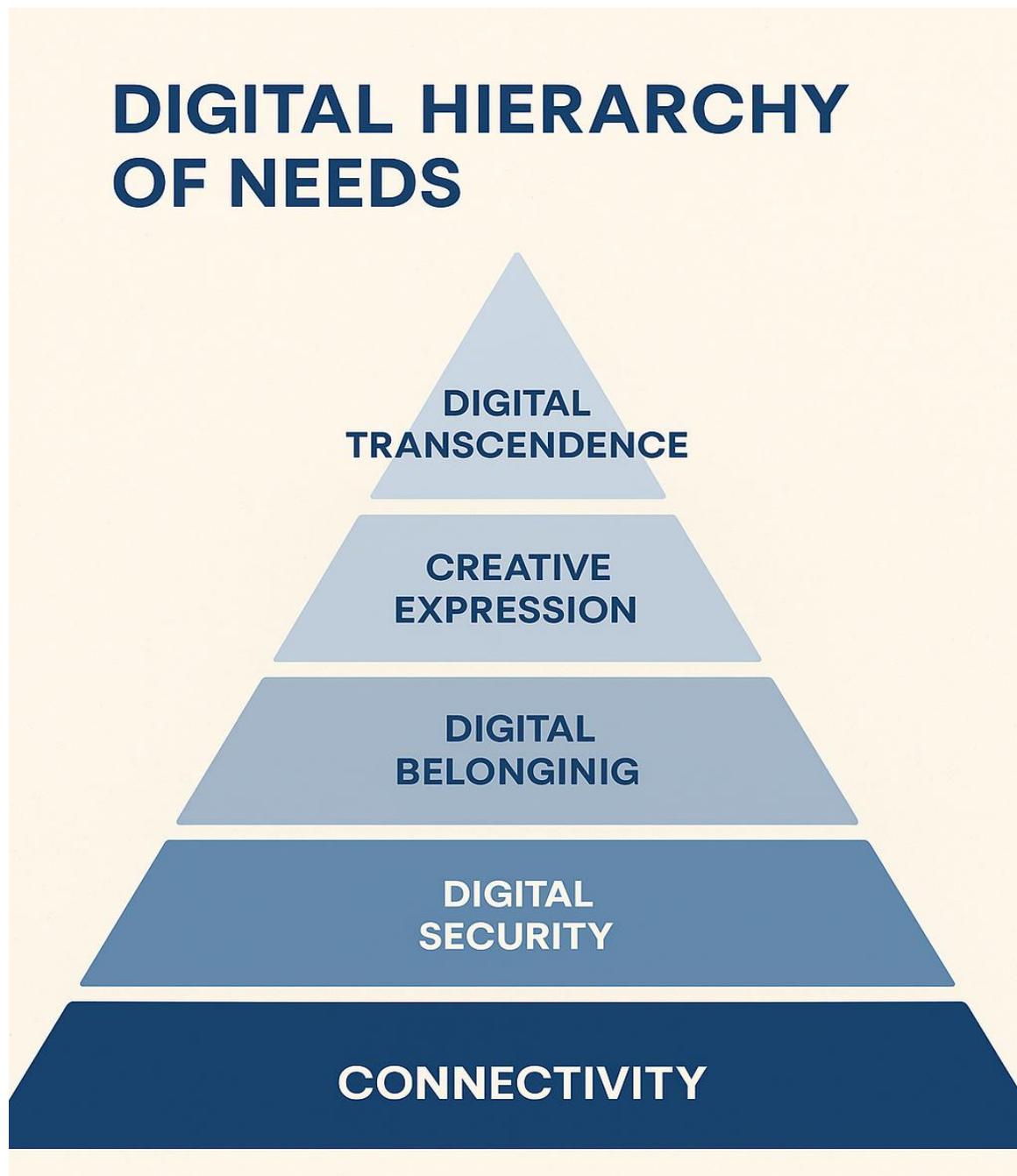
VII. Refleksi dan Diskusi

1. Apakah **ketergantungan digital** ini meningkatkan kualitas hidup atau justru menambah tekanan psikologis?
 2. Dapatkah seseorang merasa aktualisasi diri tanpa koneksi internet di era sekarang?
 3. Apakah akses digital harus diakui sebagai **hak dasar manusia abad ke-21**?
-

VIII. Penutup: Menuju Maslow 2.0

Dunia telah berubah. Kita tidak sekadar makan, aman, dan dicintai, tapi juga ingin **terhubung, dikenali, dan berekspresi secara digital**. Maslow mungkin tidak pernah membayangkan WiFi sebagai kebutuhan eksistensial, tetapi **manusia modern membuktikan bahwa tanpa sinyal, bahkan aktualisasi pun bisa mandek**.

“Dari makan hingga makna, dari tempat tidur hingga bandwidth — manusia tetap mencari jalan untuk menjadi dirinya yang utuh.”



Berikut adalah 📄 *Studi Kasus Naratif* yang dapat digunakan dalam modul pembelajaran, pelatihan SDM, atau diskusi profesional bertema:

📄 **Studi Kasus: Karyawan Gen Z dan Ketergantungan Digital dalam Dunia Kerja**

Judul:

“Antara Wifi dan Worthiness: Studi Kasus Karyawan Gen Z di Dunia Kerja Digital”

I. Latar Belakang

Perusahaan rintisan teknologi "*OptiCore Indonesia*", yang bergerak di bidang software-as-a-service (SaaS), merekrut puluhan talenta muda dari Generasi Z (lahir antara 1997–2012) untuk memperkuat tim inovasi produk mereka. Karyawan-karyawan ini sangat terampil secara digital, kreatif, dan terbiasa dengan budaya kerja yang fleksibel, berbasis kolaborasi virtual.

Namun, dalam enam bulan pertama, **HR mencatat peningkatan laporan terkait burnout, krisis kepercayaan diri, dan hilangnya motivasi kerja**, khususnya saat sistem internal mengalami gangguan atau platform komunikasi daring bermasalah.

II. Profil Karyawan

Nama: Rizky R. Putra

Usia: 24 tahun

Pendidikan: S1 Informatika

Jabatan: Junior UX Designer

Durasi bekerja: 7 bulan

Platform kerja utama: Slack, Figma, Zoom, Notion

Kebutuhan dominan: Koneksi stabil, feedback cepat, visibilitas kerja online

Pernyataan Rizky dalam sesi coaching:

"Kadang kalau nggak ada yang nge-react desainku atau nggak ada feedback, aku ngerasa invisible. Aku jadi mikir, 'apakah kerjaanku dihargai?'"

III. Identifikasi Masalah

- **Ketergantungan pada validasi digital:** Karyawan Gen Z seperti Rizky merasa motivasi mereka sangat dipengaruhi oleh *engagement digital* (reaction, chat response, mention).
 - **Kebutuhan akan keterhubungan (connectivity)** lebih dominan dari kebutuhan hierarkis klasik seperti keamanan kerja jangka panjang.
 - **Ketika internet lambat, terjadi disorientasi kerja:** bukan sekadar terganggu, tetapi krisis eksistensial—seolah koneksi menentukan nilai dirinya.
-

IV. Analisis Berdasarkan Maslow Digital (Maslow 2.0)

Level	Manifestasi pada Rizky
Connectivity	Ketergantungan pada sinyal WiFi, kecepatan koneksi, dan <i>availability</i> akun kerja
Digital Security	Kecemasan saat login gagal atau password breach
Digital Belonging	Butuh reaksi, respons Slack, dan keterlibatan dalam percakapan tim
Digital Esteem	Ingin diakui sebagai desainer kreatif lewat portofolio yang dilihat dan diapresiasi

Level	Manifestasi pada Rizky
Creative Expression	Aktualisasi diri melalui desain UX yang berdampak
Digital Transcendence	Mencari makna dan kontribusi dalam proyek berkelanjutan, komunitas open source

V. Tindakan Perusahaan

1. **Pelatihan Digital Mindfulness:** Mengenali batas antara validasi digital dan nilai diri sejati.
 2. **Hybrid Feedback System:** Kombinasi antara feedback daring dan tatap muka untuk memperkuat rasa penghargaan.
 3. **Digital Wellness Policy:** Hari kerja tanpa Zoom, waktu non-daring, dan jeda kerja digital.
 4. **Mentorship Interpersonal:** Menyediakan relasi tatap muka antara Gen Z dan senior untuk membentuk kepercayaan diri non-digital.
-

VI. Hasil Setelah 3 Bulan Intervensi

- **85% karyawan Gen Z** melaporkan peningkatan rasa dihargai dan berkurangnya kecemasan digital.
 - Rizky kini **menjadi mentor** desain untuk mahasiswa magang dan menyatakan bahwa ia "lebih fokus pada kontribusi daripada klik."
 - Produktivitas meningkat sebesar **12%** karena keseimbangan antara ekspresi digital dan kesadaran diri.
-

VII. Diskusi Reflektif

1. Apakah validasi digital bisa digantikan dengan mekanisme penghargaan non-digital di tempat kerja?
 2. Bagaimana menciptakan *sense of belonging* di organisasi hybrid tanpa overdependensi terhadap Slack/Zoom?
 3. Apakah organisasi perlu memasukkan "Kesejahteraan Digital" dalam strategi SDM mereka?
-

VIII. Implikasi Kebijakan SDM

- **Masukkan "Digital Hierarchy of Needs" dalam onboarding Gen Z**
 - Lakukan **audit ketergantungan digital** di tiap fungsi kerja
 - Dorong budaya kerja berbasis makna (meaning-making), bukan hanya metrik klik dan views
-

Berikut adalah bagian  **Refleksi dan Diskusi** yang dapat digunakan sebagai bahan ajar, sesi pelatihan SDM, mentoring Gen Z, atau workshop manajemen berbasis psikologi kebutuhan di era digital:

Refleksi dan Diskusi

Topik:

Karyawan Gen Z dan Kebutuhan Digital – Membaca Ulang Maslow di Era Konektivitas

 **Tujuan:**

Mendorong kesadaran peserta terhadap dinamika kebutuhan psikologis dalam dunia kerja digital, serta merancang pendekatan manajemen dan pengembangan karyawan yang relevan dengan generasi digital-native.

 **Pertanyaan Reflektif Pribadi atau Kelompok Kecil**

1. **Apakah saya merasa eksistensi kerja saya tergantung pada koneksi digital (email, media sosial, platform komunikasi)?**

Jelaskan satu situasi di mana koneksi internet yang lambat atau platform down membuat Anda merasa tidak berarti atau kehilangan arah.

2. **Kapan terakhir kali saya mencari validasi melalui 'likes', 'views', atau 'reactions' dari orang lain secara digital?**

Apa perasaan yang muncul ketika validasi itu *tidak* terjadi?

3. **Apakah saya lebih merasa dihargai ketika diberi pujian langsung atau melalui notifikasi digital?**

Bagaimana ini memengaruhi motivasi dan rasa percaya diri saya?

4. **Jika koneksi internet terputus selama satu minggu, aspek apa dari kehidupan profesional saya yang paling terdampak?**

Apa itu menunjukkan tentang posisi kebutuhan digital dalam hidup saya?

5. **Apakah saya sudah pernah menolong rekan kerja yang mengalami kelelahan digital (*digital fatigue*)?**

Apa bentuk dukungan yang saya bisa lakukan dalam konteks organisasi?

 **Studi Mini Diskusi Kelompok (Case Prompt)**

Situasi:

Seorang rekan kerja Gen Z Anda terlihat stres dan diam setelah hasil karyanya tidak mendapat respons di Slack selama dua hari. Anda tahu bahwa ia sangat aktif dan produktif biasanya.

Pertanyaan Diskusi:

- Apa pendekatan terbaik untuk mendukung rekan Anda?
 - Apakah organisasi perlu merespons secara sistemik perihal ketergantungan validasi digital ini?
 - Bagaimana Anda membedakan kebutuhan akan perhatian yang sehat, dengan kecanduan validasi online?
-

 **Diskusi Manajerial dan Organisasional**

1. **Apakah organisasi Anda memiliki kebijakan yang menyentuh *kesejahteraan digital* karyawan?**

Jika belum, kebijakan apa yang perlu dirancang?

2. **Bagaimana Anda membangun *sense of belonging* dan aktualisasi diri untuk tim remote yang tersebar di berbagai kota?**

Apakah hanya cukup dengan Zoom dan Google Docs?

3. Bagaimana Anda menyelaraskan kebutuhan aktualisasi digital karyawan dengan objektif organisasi?

Misalnya, proyek-proyek kreatif, konten edukatif, program inovasi terbuka.

Template Penilaian Diri: "Dimana Saya di Piramida Digital?"

Level	Pernyataan	Skor (1-5)
Connectivity	Saya memiliki akses internet stabil setiap hari	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Digital Security	Saya merasa data dan akun digital saya aman	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Digital Belonging	Saya merasa bagian dari komunitas kerja daring	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Digital Esteem	Saya mendapat apresiasi atas kontribusi digital saya	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Creative Expression	Saya punya ruang mengekspresikan ide & karya online	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Digital Transcendence	Saya merasa pekerjaan digital saya bermakna luas	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Total skor bisa digunakan untuk analisis posisi kebutuhan digital saat ini dan diskusi pengembangan karier.

Penutup Reflektif

"Kita bukan hanya makhluk biologis dan sosial, tapi kini juga digital. Dan setiap lapisan itu membawa kebutuhan, kecemasan, dan

potensi. Tugas kita sebagai individu dan organisasi bukan menolak digitalisasi, melainkan mememanuskannya.”

Berikut adalah bagian **■ Glosarium** yang mendampingi modul atau e-book bertema *“Maslow dan Kebutuhan Manusia Modern: Dari Makan hingga Makna”* dengan fokus pada reinterpretasi kebutuhan digital:

■ Glosarium: Maslow 2.0 dan Dunia Digital

1. Aktualisasi Diri (Self-Actualization)

Tingkatan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow di mana individu mencapai potensi penuhnya melalui kreativitas, pemenuhan pribadi, dan kontribusi bermakna.

2. Belongingness (Rasa Memiliki)

Kebutuhan manusia untuk diterima, dicintai, dan menjadi bagian dari kelompok atau komunitas—baik offline maupun online.

3. Digital Burnout

Kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat paparan yang terus-menerus terhadap perangkat digital, notifikasi, dan komunikasi daring yang intens.

4. Digital Esteem

Bentuk harga diri yang muncul dari pengakuan dan validasi di dunia digital, seperti likes, shares, followers, endorsement, dan komentar positif.

5. Digital Identity (Identitas Digital)

Representasi diri seseorang di dunia maya, termasuk username, profil media sosial, aktivitas daring, dan portofolio digital.

6. Digital Mindfulness

Praktik sadar dan terkontrol dalam menggunakan teknologi digital untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas.

7. Digital Safety (Keamanan Digital)

Perlindungan terhadap privasi, data pribadi, akun daring, dan keamanan siber dalam aktivitas digital sehari-hari.

8. Digital Transcendence

Tahap di mana individu menggunakan teknologi untuk tujuan spiritual, kebermaknaan global, atau kontribusi kemanusiaan yang melampaui kepentingan pribadi.

9. Generasi Z (Gen Z)

Generasi yang lahir kira-kira antara tahun 1997–2012, sangat terbiasa dengan teknologi sejak kecil dan memiliki gaya kerja serta komunikasi yang sangat digital.

10. Hierarki Kebutuhan Maslow

Model motivasi manusia dalam bentuk piramida berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri.

11. Kesejahteraan Digital (Digital Wellbeing)

Kondisi di mana seseorang menggunakan teknologi dengan cara yang sehat, seimbang, dan tidak mengganggu kualitas hidup fisik, emosional, maupun sosial.

12. Koneksi (Connectivity)

Akses terhadap internet dan jaringan yang stabil, yang kini dipandang sebagai kebutuhan dasar dalam dunia kerja dan pendidikan modern.

13. Kebutuhan Psikologis

Kebutuhan manusia yang berkaitan dengan kondisi emosional dan mental seperti rasa aman, dihargai, dan memiliki tujuan hidup.

14. Validasi Digital

Penerimaan atau pengakuan sosial melalui platform digital, seringkali berupa respons, reaksi, dan engagement dari orang lain.

15. Work From Anywhere (WFA)

Model kerja yang memungkinkan individu bekerja dari lokasi mana pun selama terhubung secara digital.

GLOSARIUM

MASLOW 2.0 DAN DUNIA DIGITAL

AKTUALISASI DIRI

Tingkatan tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow di mana individu mencapai potensi pribadi melalui kreativitas, pemenuhan pribadi, dan kontribusi bermakna.

BELONGINGNESS

Kebutuhan manusia untuk diterima, dicintai, dan menjadi bagian dari komunitas—baik offline maupun online.

DIGITAL BURNOUT

Kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat paparan yang terus menerus terhadap perangkat digital, notifikasi, dan komunikasi daring yang intens.

DIGITAL ESTEEM

Bentuk harga diri yang muncul dari pengakuan dan validasi di dunia digital, seperti likes, shares, followers, endorsement, dan komentar positif.

DIGITAL IDENTITY

Representasi diri seseorang di dunia maya, termasuk username, profil media sosial, aktivitas daring, dan portofolio digital.

DIGITAL MINDFULNESS

Praktik sadar dan terkontrol dalam menggunakan teknologi digital untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas.

KESEJAHTERAAN DIGITAL

Kondisi di mana seseorang menggunakan teknologi dengan cara yang sehat, produktif, dan tidak mengorbankan kualitas hidup fisik, emosional, maupun sosial.

DIGITAL BURNOUT

Kelelahan fisik, emosional—dan mental akibat paparan yang terus menerus terhadap perangkat digital, notifikasi, dan komunikasi daring yang intens.

DIGITAL IDENTITY

Representasi diri seseorang di dunia maya, termasuk username, profil media sosial, aktivitas daring, dan portofolio digital.

DIGITAL MINDFULNESS

Praktik sadar dan terkontrol dalam menggunakan teknologi digital untuk menjaga kesehatan mental dan produktivitas.

DIGITAL TRANSCENDENCE

Tahap di mana individu menggunakan teknologi untuk tujuan spiritual, kebermaknaan global, atau kontribusi kemanusiaan yang melampaui kepentingan pribadi.

GENERASI Z (GEN Z)

Generasi yang lahir kira-kira antara tahun 1997–2013, sangat terbiasa dengan teknologi sejak kecil memiliki gaya kerja serta komunikasi yang sangat digital.

HIERARKI KEBUTUHAN MASLOW

Model motivasi manusia dalam bentuk piramida berjenjang, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri.

WORK FROM ANYWHERE (WFA)

Model kerja yang memungkinkan individu bekerja dari lokasi mana pun selama terhubung secara digital.

Berikut adalah bagian  **Daftar Pustaka** yang relevan dan akademik untuk mendukung modul atau e-book *"Maslow dan Kebutuhan Manusia Modern: Dari Makan hingga Makna"*, terutama yang telah dikembangkan dengan perspektif Maslow 2.0 dan kebutuhan digital:

Daftar Pustaka

Buku dan Artikel Klasik:

1. Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. Harper & Row.
 2. Maslow, A. H. (1968). *Toward a Psychology of Being* (2nd ed.). Van Nostrand Reinhold.
 3. Maslow, A. H. (1971). *The Farther Reaches of Human Nature*. Viking Press.
 4. McClelland, D. C. (1987). *Human Motivation*. Cambridge University Press.
 5. Alderfer, C. P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth: Human Needs in Organizational Settings*. Free Press.
-

Literatur Psikologi dan Organisasi Kontemporer:

6. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). *Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being*. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.
 7. Goleman, D. (2006). *Social Intelligence: The New Science of Human Relationships*. Bantam Books.
 8. Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). *The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation*. *Psychological Bulletin*, 117(3), 497–529.
 9. Pink, D. H. (2009). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. Riverhead Books.
-

Sumber Digital dan Teknologi:

10. Prensky, M. (2001). *Digital Natives, Digital Immigrants*. On the Horizon, 9(5), 1–6.
 11. Nasrallah, H. (2020). *Digital Wellbeing: A Study on the Effects of Digital Overload on Gen Z Employees*. Journal of Digital Psychology, 4(2), 23–41.
 12. Selingo, J. (2018). *The Future of Work: How the New Order of Work is Disrupting the Way People Live and Learn*. The Chronicle of Higher Education.
 13. Microsoft Work Trend Index. (2021). *The Next Great Disruption is Hybrid Work — Are We Ready?*. Retrieved from <https://www.microsoft.com/worklab>
-

Sumber Web dan Studi Terkini:

14. 12Manage. (2024). *Maslow Hierarchy of Needs*. Retrieved from https://www.12manage.com/methods_maslow_hierarchy_needs.html
 15. Pew Research Center. (2019). *Generation Z Looks a Lot Like Millennials on Key Social and Political Issues*. Retrieved from <https://www.pewresearch.org/>
 16. World Economic Forum. (2023). *The Human Side of Digital Transformation*. <https://www.weforum.org/agenda/>
-

Publikasi Pendukung Kontekstual Indonesia:

17. Tarumingkeng, R. C. (2024). *Manajemen SDM Digital dan Tantangan Generasi Muda di Era Koneksi*. Jakarta: Akademia Insight.

18. Kemendikbud Ristek RI. (2022). *Pedoman Pengembangan Kesejahteraan Digital Peserta Didik dan Pendidik*.
19. Kominfo. (2021). *Indeks Literasi Digital Indonesia: Survei Nasional*. Jakarta: Kominfo.

ChatGPT 4o (2025). Kopilot Artikel ini. Tanggal akses: 19 Juli 2025. Akun penulis. <https://chatgpt.com/c/687b79ad-4e1c-8013-9bce-1d72cabdc29b>