

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Karya

Dunia kerja Indonesia mengalami perubahan signifikan seiring perkembangan teknologi digital, perubahan struktur ekonomi, serta bergesernya pola hubungan kerja. Jenis pekerjaan yang dulu didominasi oleh sektor formal konvensional, sekarang sudah semakin berkembang ke arah bidang teknologi informasi, pemasaran digital, industri kreatif, jasa berbasis platform, hingga sistem kerja kemitraan dan *gig economy*. Perubahan ini tentu saja turut menggeser cara kerja, pola komunikasi, serta ekspektasi antara pekerja dan perusahaan.

Sistem kerja yang berlaku saat ini mencakup pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), paruh waktu, *freelance*, serta sistem mitra. Setiap sistem membawa konsekuensi berbeda terhadap jam kerja, stabilitas pendapatan, jaminan sosial, dan tingkat keamanan kerja. Dalam praktiknya, generasi muda kerap kali memandang sistem kerja yang fleksibel adalah solusi bagi mereka untuk mencari jenis pekerjaan yang mereka butuhkan, khususnya generasi Z, yang tumbuh di era digital.

Survei Indonesia Gen Z Report (IDN Times, 2022) menunjukkan bahwa mayoritas Generasi Z tertarik pada pekerjaan yang memberi ruang kreativitas, fleksibilitas, dan peluang berkembang. Sebanyak 64% responden Gen Z menyatakan ketertarikan untuk menjadi pengusaha, sementara bidang pekerjaan favorit meliputi pemasaran, teknologi informasi, media dan komunikasi, serta logistik.

Preferensi tersebut muncul dalam konteks pasar kerja yang kompetitif. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada 2023, sekitar 20,27% Gen Z usia 15–24 tahun berada dalam kondisi NEET. Kondisi ini mencerminkan keterbatasan akses pekerjaan stabil bagi pekerja muda, sehingga banyak Gen Z masuk ke dunia kerja melalui jalur *freelance* atau kontrak jangka pendek.

Perubahan dunia kerja juga menegaskan perbedaan nilai dan budaya kerja antar generasi. Generasi X tumbuh dalam sistem kerja hierarkis yang menekankan

stabilitas, loyalitas jangka panjang, dan pemisahan jelas antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Sedangkan Generasi Y/Milenial mulai mendorong budaya kerja yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan diri. Jadi dapat dikatakan bahwa Generasi milenial adalah jembatan antara generasi X dengan Z.

Generasi Z membawa nilai kerja yang berbeda. Mereka tumbuh di lingkungan digital yang serba cepat, terbiasa dengan komunikasi dua arah, dan mengharapkan adanya ruang partisipasi dalam pengambilan keputusan. Psikolog klinis Dewi Lestari, M.Psi., Psikolog, menilai bahwa perbedaan nilai ini sering memicu ketegangan terselubung di tempat kerja, terutama ketika struktur organisasi belum sepenuhnya adaptif.

Penelitian kuantitatif di Indonesia yang dipublikasikan dalam *Journal of Economics, Business, and Accounting* (Perbanas, 2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres dan *burnout* pada pekerja Generasi Z. Studi ini kuat secara statistik, tetapi tidak menggambarkan pengalaman subjektif pekerja dalam sistem kerja modern.

Penelitian lain oleh Handayani dan Zona (2021) menekankan peran *work-life balance* dan kecerdasan emosional sebagai faktor protektif terhadap *burnout*. Meski memberikan perspektif psikologis penting, studi ini belum menempatkan Generasi Z dalam konteks budaya kerja digital dan *gig economy*. Berdasarkan tinjauan tersebut, terdapat celah yang belum banyak diisi seperti minimnya pendekatan naratif yang menggabungkan data, konteks sistem kerja, dan suara pekerja muda. Penelitian ini cenderung lebih mendominasi pendekatan kuantitatif; serta keterbatasan pembahasan solusi. Karya longform ini hadir untuk mengisi celah tersebut melalui pendekatan jurnalisme *reporting health*.

1.2 Tujuan Karya

Karya jurnalistik longform ini bertujuan untuk menggambarkan dan mengkaji fenomena *burnout* yang dialami Generasi Z dalam konteks dunia kerja Indonesia secara komprehensif dan kontekstual. Tulisan ini berupaya menelusuri perubahan jenis pekerjaan, sistem kerja, dan budaya kerja yang dihadapi generasi muda sejak

awal memasuki dunia kerja, serta bagaimana dinamika tersebut membentuk tekanan kerja yang berkelanjutan.

Selain itu, karya ini bertujuan untuk mengaitkan pengalaman pekerja muda dengan temuan data dan kajian terdahulu, sehingga *burnout* tidak dipahami semata sebagai persoalan individu, melainkan sebagai hasil interaksi antara individu, sistem kerja, dan kondisi sosial yang melingkupinya. Melalui pendekatan jurnalisme *reporting health*, karya ini memiliki manfaat strategis dalam memetakan gangguan psikologis di lingkungan profesional secara objektif.

1.3 Kegunaan Karya

Karya jurnalistik longform ini diharapkan memiliki kegunaan akademik dan sosial. Secara akademik, karya ini dapat menjadi referensi tambahan dalam kajian jurnalistik, khususnya terkait praktik penulisan longform dan penerapan pendekatan jurnalisme *reporting health* dalam membahas isu dunia kerja dan kesehatan mental. Karya ini juga diharapkan dapat melengkapi penelitian terdahulu yang umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menghadirkan perspektif naratif dan kontekstual yang menekankan pengalaman pekerja muda dalam sistem kerja Indonesia.

Secara sosial, karya ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran publik terhadap fenomena burnout pada Generasi Z sebagai persoalan yang tidak berdiri sendiri, melainkan berkaitan erat dengan perubahan sistem kerja, budaya organisasi, dan tekanan sosial yang menyertainya. Dengan menempatkan isu *burnout* dalam konteks yang dekat dengan kehidupan pembaca, karya ini diharapkan mampu mendorong pemahaman yang lebih empatik terhadap kondisi pekerja muda serta membuka ruang diskusi mengenai pentingnya praktik kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan. Melalui pendekatan jurnalisme *reporting health*, karya ini juga diharapkan dapat menjadi bahan refleksi bagi berbagai pihak, termasuk individu dan institusi, dalam merespons dan meminimalkan risiko kelelahan kerja di kalangan Generasi Z.