

Bukan Manja, Bukan Malas, Ini Alasan Ilmiah Kenapa Gen Z Nggak Mau Kerja di Luar Jobdesk!

Prolite - Pernah dengar keluhan HRD atau atasan yang bilang, “*Gen Z itu susah diajak fleksibel, disuruh bantu pekerjaan lain sedikit langsung nolak*”? Atau mungkin kamu sendiri adalah si Gen Z yang frustrasi karena tiba-tiba diminta ngerjain hal-hal yang nggak ada hubungannya sama posisimu?

Fenomena ini nyata, sering diperdebatkan, dan sering disalahartikan. Gen Z yang menolak tugas di luar jobdesk bukan berarti malas atau tidak mau berkontribusi. Di balik sikap itu, ada nilai-nilai, pengalaman, dan konteks zaman yang sangat berbeda dari generasi sebelumnya. Dan data dari penelitian terbaru membuktikannya.

Gen Z Lebih Menghargai Batas Kerja



Baca Juga: 4 Fakta Ilmiah Tentang Ikatan Emosional Kucing dan Pemiliknya

Kalau generasi sebelumnya bangga bisa kerja 12 jam sehari dan “all-in” untuk perusahaan, Gen Z punya pandangan yang berbeda, dan penelitian mendukung pandangan mereka.

77% Gen Z memprioritaskan work-life balance daripada naik jabatan secara tradisional, menurut The Interview Guys (Januari 2026) yang menganalisis data terbaru McKinsey dan Deloitte. Ini bukan sekadar tren, ini adalah respons rasional terhadap kondisi nyata yang mereka hadapi.

Gen Z lahir dan tumbuh di tengah berbagai krisis: krisis ekonomi 2008 yang mereka saksikan

menghancurkan karier orang tua mereka, pandemi COVID-19, ketidakstabilan pasar kerja, dan kini gelombang PHK massal akibat otomatisasi AI. Hasilnya? Mereka sangat selektif dalam mengalokasikan energi dan waktu mereka, karena mereka tahu bahwa dedikasi penuh pun tidak menjamin keamanan kerja.

Baca Juga: [3 Game Horror Garapan Sutradara Ternama yang Bikin Merinding](#)

Dan mereka sangat sadar akan batas kerja. “This generation talks openly about therapy. They set boundaries without blinking,” tulis Deloitte dalam laporan globalnya. Bagi Gen Z, menetapkan batas bukan tanda kelemahan, ini adalah tanda kesehatan mental yang baik dan bentuk self-respect yang mereka junjung tinggi.

Penting juga dipahami: 80% Gen Z tetap bercita-cita mencapai posisi kepemimpinan puncak menurut SurveyMonkey Workplace Culture and Trends Study (September 2025). Mereka ambisius — hanya saja ambisi itu tidak bersedia mengorbankan kesehatan dan nilai personal. Pembeda yang signifikan dari generasi sebelumnya.

Job Description yang Jelas: Hak, Bukan Tuntutan Berlebihan

Salah satu hal yang paling sering membuat Gen Z frustrasi di tempat kerja adalah ekspektasi yang tidak tertulis dan tidak jelas. Dan ini bukan soal mereka tidak mau “nambah ilmu” atau “bantu tim” — ini soal kontrak sosial yang harus adil dari dua arah.

Bagi Gen Z, job description bukan sekadar formalitas administratif. Ini adalah kesepakatan yang mendasari hubungan kerja mereka dengan perusahaan. Mereka diterima berdasarkan keahlian tertentu, dibayar untuk pekerjaan tertentu, dan dievaluasi berdasarkan standar tertentu.

Ketika tiba-tiba diminta mengerjakan hal-hal yang tidak masuk dalam lingkup tersebut — tanpa kompensasi tambahan, tanpa penjelasan, dan tanpa pilihan — mereka merasakannya sebagai pelanggaran kontrak.

Riset dari ResearchGate (2025) tentang ekspektasi Gen Z di tempat kerja menemukan bahwa generasi ini sangat menginginkan lingkungan kerja yang stimulatif, pemimpin yang kompeten dan suportif, serta kejelasan dalam peran dan tanggung jawab. Ambiguitas bukan dianggap “tantangan yang menarik” — tapi sebagai sumber stres yang tidak perlu.

Dan ini bukan hanya perasaan. 91% Gen Z mengalami tantangan kesehatan mental setidaknya sesekali menurut LIMRA’s 2024 BEAT Study — dan ketidakjelasan ekspektasi kerja adalah salah satu kontributor utamanya. Kejelasan bukan kemewahan; ini adalah kebutuhan dasar untuk bisa bekerja dengan efektif dan sehat.

Ketakutan akan Eksploitasi Kerja: Bukan Paranoid, Tapi Waspada



Ini adalah inti dari semua resistensi Gen Z terhadap tugas di luar jobdesk — dan

memahaminya membutuhkan konteks sejarah yang jujur.

Gen Z adalah generasi yang tumbuh besar menyaksikan budaya kerja “hustle” yang meromantisasi pengorbanan diri — dan melihat langsung bahwa pengorbanan itu sering tidak sebanding dengan hasilnya. Mereka melihat Milenial yang bekerja keras, “fleksibel”, dan selalu mau diminta bantuan ekstra — tapi tetap di-PHK saat perusahaan kesulitan, tetap tidak naik gaji bertahun-tahun, dan tetap burn out.

Data mendukung kewaspadaan mereka: 61% Gen Z akan sangat mempertimbangkan meninggalkan pekerjaan mereka jika mendapat tawaran dengan benefit kesehatan mental yang lebih baik menurut SHRM Research (2025). Ini menunjukkan bahwa loyalitas Gen Z sangat kondisional — dan kondisinya adalah: *perlakukan saya dengan adil, atau saya pergi*.

Mereka juga menghadapi realita pasar kerja yang sangat kompetitif. Lowongan kerja untuk posisi entry-level (0-2 tahun pengalaman) menurun rata-rata 29 poin persentase sejak Januari 2024 menurut Randstad (2025).

Dalam pasar yang semakin ketat ini, mereka paham bahwa “mau mengerjakan apa saja” tidak secara otomatis meningkatkan nilai mereka di mata perusahaan. Justru sebaliknya — tanpa batas yang jelas, mereka rentan dieksploitasi tanpa penghargaan yang setara.

Ketakutan akan eksploitasi ini bukan paranoia — ini adalah respons adaptif terhadap ekosistem kerja yang memang secara historis sering memanfaatkan “kebaikan” dan “kefleksibelan” karyawan tanpa kompensasi yang proporsional.

Lalu, Bagaimana Mengatasinya?

Bagi perusahaan dan atasan yang frustrasi dengan sikap Gen Z ini, ada pendekatan yang jauh lebih efektif daripada menilai mereka sebagai “tidak mau susah”:

Jadikan jobdesk transparan dari awal — pastikan deskripsi pekerjaan realistis dan mencerminkan apa yang benar-benar diharapkan. Kejutan di tengah jalan adalah sumber gesekan terbesar.

Hargai kontribusi ekstra secara nyata — jika memang membutuhkan Gen Z untuk mengerjakan sesuatu di luar lingkup mereka, komunikasikan alasannya, dan berikan penghargaan yang setara, baik berupa kompensasi, pengakuan, atau peluang pengembangan yang konkret.

Bangun budaya yang saling menghormati batas — Gen Z bukan satu-satunya yang butuh batas yang jelas. Semua karyawan produktif saat ekspektasi jelas dan dihormati.

Mereka Bukan Susah Diatur, Mereka Hanya Minta Diperlakukan Adil



3 Alasan Ilmiah Kenapa Gen Z Nggak Mau Kerja di Luar Jobdesk

Gen Z yang menolak tugas di luar jobdesk bukanlah generasi yang tidak mau berkontribusi. Mereka adalah generasi yang cukup sadar diri untuk tahu nilai mereka, cukup berani untuk menetapkan batas, dan cukup cerdas untuk tidak menukarkan kesehatan mental mereka dengan pujian semu.

Dunia kerja sedang berubah, dan Gen Z bukan yang mengubahnya secara sepihak. Mereka hanya menolak untuk mengikuti aturan lama yang sudah terbukti tidak adil. Dan itu, sebenarnya, adalah sinyal yang bagus untuk semua orang.



Baca Selanjutnya
[Usai Konvoi Persib Penanganan Sampah Harus Lebih Spesifik](#)