

## Rasionalitas Pilihan Kerja Bebas pada Gen Z Kelurahan Sawunggaling

Azalea Saputri\*, Isa Anshori

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

\*Corresponding Author: [azaleasaputri2003@gmail.com](mailto:azaleasaputri2003@gmail.com)

---

### Article history

#### Dikirim:

25-11-2025

#### Direvisi:

08-12-2025

#### Diterima:

11-12-2025

---

### Key words:

Generasi Z; Kerja Bebas; Rasionalitas; Max Weber; Fleksibilitas Kerja

**Abstrak:** Fenomena kerja bebas semakin populer di kalangan Generasi Z, terutama lingkungan perkotaan seperti Kelurahan Sawunggaling, Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami rasionalitas di balik pilihan kerja bebas yang diambil oleh Gen Z dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan metode studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan tiga informan yang bekerja sebagai pengemudi ojek online, pedagang di pasar malam, dan barista freelance. Hasil penelitian menunjukkan bahwa alasan utama memilih kerja bebas adalah fleksibilitas waktu, kebebasan dalam bekerja, serta ketidakterikatan dengan aturan perusahaan. Analisis berdasarkan teori rasionalitas Max Weber mengungkapkan bahwa keputusan para informan didominasi oleh rasionalitas instrumental, di mana mereka memilih pekerjaan yang paling efisien untuk memenuhi kebutuhan ekonomi. Terdapat pula unsur rasionalitas nilai, terutama terkait dengan kepuasan pribadi dan kebebasan dalam bekerja. Meskipun kerja bebas memberikan keleluasaan, para pekerja menghadapi tantangan berupa ketidakstabilan penghasilan dan ketiadaan jaminan sosial. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa pilihan kerja bebas pada Gen Z tidak hanya merupakan bentuk adaptasi terhadap dinamika ekonomi, tetapi juga refleksi dari nilai-nilai yang mereka anut dalam dunia kerja.

---

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat, dunia kerja mengalami transformasi yang signifikan. Generasi Z, yang merupakan generasi yang lahir antara tahun 1997 hingga 2012, tumbuh dalam lingkungan yang sangat berbeda dibandingkan dengan generasi sebelumnya. Dalam hal ini gen z banyak dikenal sebagai generasi digital berkembangnya yang teknologi. lahir Maju ditengah nya perkembangan teknologi ini mendukung mereka untuk melek dengan digitalisasi, mereka terbiasa dengan adanya gadget. Hal ini cukup berpengaruh dalam perkembangan dan perilaku gen z. Di dunia pekerjaan, menurut studi yang dilakukan oleh (Borysenko, 2018), 77% Gen Z merasakan stres di tempat kerja yang disebabkan oleh persepsi mereka akan lingkungan kerja yang sangat kompetitif, jam kerja yang panjang, dan tenggat waktu yang sempit dalam penyelesaian tugas pekerjaan. Menurut penelitian, work-life balance adalah salah satu prioritas dan preferensi utama Gen Z akan sebuah organisasi setelah karier dan kesempatan untuk berbagi dan membantu orang lain (Agarwal, 2018).

Perkembangan teknologi saat ini, mencari pekerjaan dapat diakses dengan mudah. Beberapa pekerjaan bahkan dapat dilakukan dari manapun tanpa harus terikat

dengan pekerjaan langsung (Munawati, 2024). Gen Z sebagai pengguna utama teknologi banyak memilih alternatif ini. Bertemunya teknologi dan kebebasan berekspresi tersebut membuat gen Z Indonesia menjadi generasi yang lincah, spontan, aktif kreatif, terampil menggunakan kecanggihan teknologi digital, optimistik futuristik imajinatif serta dipengaruhi budaya pop global, musik, film, games, menyukai Kewirausahaan tetapi juga menjadi spontan dalam berekspresi Pekerjaan flexible dan tidak terikat dengan kontrak (Ismail & Nugroho, 2022). Transisi pola pekerjaan ini tampak cukup jelas, apa yang mendorong Gen Z untuk menentukan pilihan mereka dalam memilih pekerjaan. Kepribadian dan motivasi merupakan dua faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja (Malau & Muhammad, 2022). Kondisi sosial dan ekonomi suatu wilayah sangat memengaruhi pilihan kerja masyarakatnya, termasuk generasi muda. Sawunggaling, sebagai salah satu kelurahan terluas di kecamatan Wonokromo Surabaya, memiliki dinamika sosial ekonomi memberikan gambaran mengenai tantangan sekaligus peluang bagi generasi Z dalam menentukan pilihan kerja. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Jawa Timur, tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Surabaya menunjukkan tren penurunan, dari 7,62% pada tahun 2022 menjadi 6,76% pada tahun 2023, dan menurun lagi menjadi 4,91% pada tahun 2024. Meski demikian, angka ini masih mencerminkan adanya tantangan dalam penyediaan pekerjaan yang stabil dan berkelanjutan, terutama bagi generasi muda.

Di dunia kerja, Generasi Z memiliki ekspektasi terhadap lingkungan kerja digital yang fleksibel dan inovatif, dengan teknologi sebagai kunci produktivitas (Awalia & Zulkarnaini, 2025). Menurut studi oleh (Barhate & Khalil, 2022), fleksibilitas ini tidak hanya meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, tetapi juga mendorong produktivitas dan inovasi. Gen Z di Sawunggaling cenderung memilih pekerjaan fleksibel yang tidak terikat kontrak jangka panjang. Banyak anak muda bekerja di pasar malam (kodam) sebagai sumber pendapatan utama karena lokasinya dekat dengan domisili mereka dan masih berkaitan dengan profesi keluarga sebagai pedagang. Jenis pekerjaan ini sangat dipengaruhi kondisi cuaca, sehingga pendapatan dapat terhenti ketika musim hujan. Pilihan lain yang banyak diambil adalah menjadi pengemudi ojek online (ojol) karena fleksibilitas waktu yang ditawarkan, sementara sebagian lainnya bekerja di sektor food and beverage (F&B) dengan kontrak jangka pendek yang minim jaminan ketenagakerjaan maupun stabilitas ekonomi. Pekerjaan kantoran menjadi opsi yang jarang diambil karena keterbatasan kualifikasi atau preferensi terhadap pekerjaan yang lebih fleksibel. Fenomena ini memberikan berbagai peluang, seperti peningkatan aksesibilitas bagi pekerja yang sebelumnya terpinggirkan, serta potensi untuk meningkatkan pendapatan melalui berbagai sumber (Fathurrahman, 2021). Relasi antara peluang tersebut dan konteks lokal Sawunggaling menunjukkan bahwa rasionalitas pilihan kerja generasi Z tidak dapat dilepaskan dari kondisi sosial dan ekonomi yang mereka hadapi.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana generasi Z di Sawunggaling membuat keputusan terkait pilihan kerja dalam konteks fleksibilitas, ketidakpastian pendapatan, dan keterbatasan peluang ekonomi. Kebaruan penelitian ini terletak pada fokusnya pada konteks lokal Sawunggaling yang belum banyak dikaji, terutama mengenai bagaimana rasionalitas nilai dan pertimbangan ekonomis generasi

Z membentuk strategi adaptasi mereka terhadap kondisi pasar dan cuaca yang tidak menentu.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk memahami rasionalitas pilihan kerja bebas di kalangan Gen Z di Kelurahan Sawunggaling. Subjek penelitian adalah individu dari generasi Z (usia 18–27 tahun) yang bekerja sebagai pekerja lepas, dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan pengalaman langsung mereka dalam kerja bebas. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan pertanyaan semi-terstruktur mengenai motivasi, tantangan, dan dampak kerja bebas dalam kehidupan mereka. Observasi partisipatif juga dilakukan untuk memahami kondisi kerja para informan, disertai dengan dokumentasi yang bersumber dari artikel berita, laporan statistik, dan jurnal akademik terkait. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsep teori rasionalitas Max Weber. Konsep rasionalitas Max Weber dibagi dalam 4 bentuk, yaitu rasionalitas instrumental, rasionalitas tujuan, tindakan tradisional, dan tindakan afeksi (Wirawan, 2012).

Rasionalitas Weber memainkan peran penting dalam membahas perkembangan sosial, birokrasi, agama, dan dinamika kekuasaan dalam masyarakat modern. Weber memisahkan pada hal dalam struktur sosial dan pranata sosial (Prahesti, 2021). (Dwi Hastuti *et al.*, 2018) dengan mengutip G. Ritzer menyebutkan, rasionalitas Max Weber dibedakan menjadi dua jenis yaitu rasionalitas tujuan dan rasionalitas nilai. Rasionalitas tujuan (*Zweckrationalität*) merujuk pada tindakan yang dilakukan dengan mempertimbangkan tujuan akhir yang ingin dicapai, cara untuk mencapainya, dan kemungkinan dampaknya. Biasanya, jenis rasionalitas ini fokus pada hasil, tanpa terlalu memikirkan apakah cara yang dipilih sesuai dengan nilai atau norma tertentu. Sifatnya cenderung formal dan efisien. Rasionalitas nilai (*Wertrationalität*) menempatkan nilai dan norma yang diyakini individu sebagai dasar utama dalam pengambilan keputusan. Fokusnya bukan hanya pada tujuan, tetapi pada kesesuaian tindakan dengan nilai pribadi, termasuk etika, estetika, maupun keyakinan religius. Karakteristiknya cenderung substantif dan idealis.

Dalam kehidupan nyata, dua jenis rasionalitas ini sering kali saling berbaur. Bisa saja seseorang lebih terdorong oleh tujuannya, tapi tetap mempertimbangkan nilai yang ia pegang, atau sebaliknya. Berdasarkan konsep rasionalitas, Max Weber mengklasifikasikan tindakan sosial manusia ke dalam empat jenis utama. Teori tindakan sosial yang dikembangkan Weber menekankan alasan dan tujuan yang melatarbelakangi tindakan individu. Fokus teori ini terletak pada motif dan arah tindakan yang ingin dicapai oleh pelaku. Melalui pendekatan tersebut, perilaku setiap individu maupun kelompok dapat dipahami sebagai hasil dari motif serta tujuan yang berbeda-beda dalam setiap tindakan yang dilakukan (Muhlis & Norkholis, 2016). Menurut (Dwi Hastuti *et al.*, 2018), tipe-tipe tindakan sosial dalam perspektif Max Weber terdiri atas tindakan rasionalitas instrumental (*zweckrational*), tindakan rasionalitas nilai (*wertrational*), tindakan afektif, serta tindakan tradisional yang masing-masing menunjukkan motif berbeda dalam tindakan individu. Tindakan rasional instrumental dilakukan berdasarkan pertimbangan logis dan sadar untuk mencapai tujuan tertentu dengan cara yang dianggap paling efektif. Dalam konteks dunia kerja bebas, contohnya bisa dilihat dari pilihan seorang pekerja lepas (*freelancer*)



yang memutuskan untuk membeli perangkat kerja seperti laptop dan ponsel canggih demi mendukung produktivitas dan memenuhi tenggat waktu proyek.

Keputusan ini tidak semata soal keinginan, melainkan soal strategi agar tujuan ekonominya tercapai. Lalu bagaimana tindakan rasional nilai berakar pada keyakinan terhadap nilai-nilai yang dianggap penting, entah itu etika, norma sosial, atau ajaran agama. Dalam dunia kerja fleksibel, misalnya, seseorang bisa saja menolak tawaran pekerjaan dengan bayaran tinggi karena proyek tersebut bertentangan dengan prinsip moral atau idealismenya, seperti menolak memproduksi konten yang bersifat manipulatif atau merugikan kelompok tertentu. Nilai pribadi memegang peran yang lebih dominan dibandingkan kalkulasi untung-rugi. Tindakan afektif juga menjadi salah satu jenis tindakan sosial, yaitu tindakan yang dipicu oleh emosi sesaat tanpa perencanaan yang matang. Misalnya, dalam tekanan pekerjaan yang datang bertubi-tubi, seseorang bisa saja secara impulsif memutuskan untuk berhenti dari semua proyek dan menghilang dari klien, bukan karena sudah punya rencana cadangan, tetapi karena rasa lelah dan jenuh yang sudah tak tertahan. Tindakan tradisional bersumber dari kebiasaan yang telah terbentuk sejak lama dan dijalani tanpa banyak dipertimbangkan. Contohnya bisa terlihat dari para pekerja yang tetap berpegang pada rutinitas konvensional bekerja dari pagi sampai sore, meskipun telah berada di dunia kerja fleksibel yang sebenarnya memungkinkan jadwal yang lebih luwes. Mereka menjalani itu bukan karena efisiensi, tapi karena sudah terbiasa.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **a. Karakteristik Pekerja Bebas Gen Z di Sawunggaling**

Di tengah perubahan yang terjadi di dunia kerja akibat globalisasi dan digitalisasi, Gen Z cenderung memiliki orientasi kerja yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Mereka lebih memilih fleksibilitas dalam bekerja, menghindari sistem kerja konvensional yang kaku, dan lebih terbuka terhadap bentuk pekerjaan non-formal seperti kerja bebas atau freelance. Gen Z tidak hanya akrab dengan teknologi, tetapi mereka juga menjadi lebih otonom, fleksibel, dan kritis terhadap sistem yang kaku atau hierarkis. Dalam dunia kerja, mereka cenderung menghindari pola kerja tradisional yang menuntut keterikatan waktu dan tempat. Sebaliknya, mereka cenderung memilih jenis pekerjaan yang memungkinkan mereka untuk lebih fleksibel, bebas, dan menemukan makna pribadi dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan temuan (Twenge, 2017) bahwa Gen Z mengutamakan otonomi, fleksibilitas, dan keseimbangan hidup sebagai bagian penting dari identitas profesional mereka. Mereka cenderung menghindari sistem kerja konvensional yang kaku dan lebih terbuka pada pekerjaan non-formal, termasuk kerja bebas atau freelance.

Di tengah era digitalisasi dan ekonomi berbasis platform, yang memungkinkan orang bekerja secara mandiri tanpa bergabung dengan lembaga resmi, hal ini semakin penting. Bagi Generasi Z, bekerja tidak hanya tentang mendapatkan penghasilan; itu juga tentang bagaimana pekerjaan itu sesuai dengan nilai-nilai mereka, gaya hidup, dan tujuan hidup mereka. Teknologi adalah bagian dari identitas mereka dan mereka cerdas dalam bidang teknologi tetapi tidak memiliki masalah keterampilan dan belum penyelesaian menunjukkan kemampuan untuk melihat situasi, meletakkan dalam konteks, analisis dan membuat Keputusan (Coombs, 2013). Karakteristik tersebut menunjukkan bahwa pilihan kerja bebas bagi Gen Z tidak hanya didorong alasan



ekonomi, tetapi juga dorongan nilai, preferensi gaya hidup, dan kebutuhan akan kontrol diri atas ritme kerja.

## **b. Rasionalitas Pilihan Kerja Bebas**

Dalam era globalisasi dan digitalisasi, pola kerja konvensional mengalami pergeseran yang signifikan. Generasi Z, sebagai kelompok yang tumbuh di tengah perkembangan teknologi, cenderung memilih jalur kerja yang lebih fleksibel dibandingkan generasi sebelumnya. Fleksibilitas ini memberikan kebebasan dalam menentukan jam kerja dan ruang gerak yang lebih luas dibandingkan pekerjaan formal yang lebih ketat. Salah satu bentuk pekerjaan yang semakin populer di kalangan Gen Z adalah kerja bebas atau freelance, yang memungkinkan mereka memperoleh penghasilan tanpa harus terikat dengan perusahaan atau institusi tertentu. Menariknya, meskipun Gen Z dikenal sebagai generasi digital, 44% Gen Z lebih menyukai bekerja dengan tim dan rekan kerja secara langsung. Lebih lanjut, survey yang dilakukan oleh Kronos Incorporated (2019) tersebut menemukan bahwa 33% Gen Z dari 3400 responden yang tersebar di berbagai negara tidak hanya menilai fleksibilitas di tempat kerja sebagai suatu hal yang penting, melainkan merupakan suatu kebutuhan yang esensial.

Menariknya, hasil survei menunjukkan bahwa Gen Z ternyata masih belum sepenuhnya merasa percaya diri saat memasuki dunia kerja. Salah satu alasan utamanya adalah adanya tekanan untuk bekerja dalam durasi yang panjang, yang turut memengaruhi keputusan mereka. Selain itu, banyak dari mereka merasa khawatir terhadap kemampuan diri sendiri untuk bisa sukses secara profesional. Setidaknya ada tiga hambatan emosional utama yang kerap dialami Gen Z, yaitu rasa cemas (34%), kurangnya motivasi (20%), dan perasaan minder atau rendah diri (17%). Gen Z terlihat tetap memiliki semangat optimisme yang tinggi terhadap masa depan. Mereka dikenal memiliki ide ide kreatif serta prinsip kuat mengenai pentingnya kestabilan finansial. Hal inilah yang mendorong mereka untuk terus berusaha dan bekerja keras demi meraih kesuksesan yang mereka cita-citakan. Fenomena ini menarik untuk dikaji lebih dalam, khususnya di lingkungan urban seperti Kelurahan Sawunggaling, Surabaya. Pekerja freelance muda cenderung menggabungkan pertimbangan rasional dan emosional dalam memilih pekerjaan platform (Wood *et al.*, 2016). Temuan ini menegaskan bahwa keputusan kerja tidak hanya didasarkan pada kalkulasi keuntungan material, tetapi juga pada kenyamanan psikologis, fleksibilitas, serta rasa kontrol terhadap waktu. Dengan demikian, pilihan kerja di kalangan anak muda tidak dapat dipahami semata-mata sebagai respon terhadap kebutuhan ekonomi, melainkan juga sebagai upaya menyeimbangkan kebutuhan finansial dengan preferensi pribadi dan kondisi emosional.

Berdasarkan wawancara dengan tiga informan yang bekerja dalam sektor kerja bebas di Kelurahan Sawunggaling, ditemukan beberapa menggambarkan pola rasionalitas yang pilihan mereka. Analisis tematik dilakukan dengan memfokuskan pada tiga aspek utama, yaitu alasan memilih kerja bebas, tantangan yang dihadapi, dan harapan masa depan. Pilihan mereka dalam memasuki sektor kerja bebas dapat dijelaskan melalui perspektif rasionalitas Max Weber, yang membedakan empat tipe rasionalitas: rasionalitas instrumental, rasionalitas nilai, rasionalitas tradisional, dan rasionalitas afektual. Ketiga informan menunjukkan kecenderungan memilih pekerjaan bebas karena fleksibilitas waktu dan kebebasan dalam bekerja. Informan pertama, seorang pengemudi ojek online, menyatakan bahwa pekerjaan sebelumnya





di toko baju memiliki jam kerja yang terlalu padat dengan gaji yang tidak sebanding, sehingga ia memilih pekerjaan yang lebih fleksibel. Hal serupa juga disampaikan oleh informan ketiga, seorang barista freelance, yang menyatakan bahwa ia lebih memilih pekerjaan yang tidak mengikat dan dapat berpindah tempat sesuai dengan kesempatan yang ada.

Sementara itu, informan kedua yang bekerja sebagai pedagang di pasar malam memilih jalur ini karena faktor lingkungan keluarga serta kemudahan mendapatkan penghasilan langsung tanpa harus bergantung pada kualifikasi pendidikan formal. Meski demikian, Gen Z memiliki semangat kerja yang kuat dalam meniti kariernya dan akan berupaya untuk memastikan bahwa mereka berkontribusi dengan baik untuk organisasi (Bucovetchi, Slusaruic & Čincalova, 2019). Dari keputusan perspektif mereka Weberian, mencerminkan rasionalitas instrumental karena didasarkan pada pertimbangan efisiensi dan efektivitas dalam mencapai tujuan ekonomi mereka. Jika melihat dari aspek rasionalitas instrumental, ada pula unsur rasionalitas nilai dalam pilihan mereka. Informan pertama menekankan bahwa meskipun pendapatan tidak menentu, ia tetap memilih menjadi pengemudi ojek online karena merasa lebih bebas dan tidak terikat aturan ketat. Informan ketiga memiliki pemikiran serupa, bahwa bekerja sebagai barista freelance memberinya kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengalaman di dunia kopi sebelum suatu hari memiliki kedai sendiri. Dari sudut pandang rasionalitas nilai, keputusan mereka tidak hanya berlandaskan pertimbangan ekonomi semata, tetapi juga pada nilai kebebasan dan kepuasan pribadi yang mereka anggap penting. Walaupun memiliki keunggulan fleksibilitas, pekerjaan bebas juga menghadapi berbagai tantangan, terutama terkait kestabilan penghasilan. Informan pertama menyebutkan bahwa jumlah pesanan tidak menentu, terutama saat hujan atau ketika persaingan semakin ketat. Informan kedua juga mengeluhkan ketergantungan pekerjaannya pada faktor cuaca, karena jika hujan turun, aktivitas pasar malam menjadi sepi dan stok barang bisa mengalami kerugian.

Informan ketiga, yang bekerja sebagai barista freelance, menghadapi ketidakpastian dalam mendapatkan panggilan kerja, yang menyebabkan fluktuasi pendapatan setiap bulan. Kondisi ini menunjukkan adanya ketidakpastian yang dihadapi individu dalam sistem ekonomi yang semakin fleksibel tetapi tidak selalu menjamin keamanan finansial. Pekerjaan bebas sering kali tidak memiliki perlindungan ketenagakerjaan yang memadai, seperti jaminan sosial atau tunjangan kesehatan. Ketiga informan mengakui bahwa dalam kondisi darurat, mereka tidak memiliki cadangan finansial yang cukup. Hal ini menandakan bahwa meskipun pilihan kerja bebas memberikan fleksibilitas, ada risiko sosial-ekonomi yang harus dihadapi oleh pekerja di sektor ini. Fenomena ini mencerminkan bagaimana rasionalitas instrumental dapat berbenturan dengan tantangan struktural di dunia kerja yang semakin fleksibel. Rasionalitas tradisional juga turut memengaruhi pilihan kerja mereka. Informan kedua, misalnya, mengakui bahwa keputusan untuk berjualan di pasar malam sebagian besar dipengaruhi oleh tradisi keluarga. Sejak kecil, ia telah terbiasa membantu orang tuanya berdagang, sehingga secara alami ia melanjutkan pekerjaan tersebut tanpa mempertimbangkan alternatif lain.

Dalam perspektif Max Weber, keputusan ini merupakan contoh dari rasionalitas tradisional, di mana pilihan kerja lebih dipengaruhi oleh norma sosial dan kebiasaan yang telah berlangsung lama. Rasionalitas afektual juga terlihat dalam bagaimana para informan memaknai pekerjaan mereka. Informan ketiga, yang bekerja sebagai barista

freelance, menyatakan bahwa kecintaannya terhadap dunia kopi menjadi alasan utama ia tetap bertahan meskipun pendapatannya tidak selalu stabil. Bagi mereka yang memilih pekerjaan berdasarkan passion atau kepuasan emosional, rasionalitas afektual berperan penting dalam pengambilan keputusan kerja mereka. Meskipun memilih kerja bebas, ketiga informan tetap memiliki aspirasi jangka panjang. Informan pertama berharap bisa memiliki usaha sendiri agar tidak terus bergantung pada pekerjaan yang tidak menentu. Informan kedua juga ingin memiliki toko sendiri yang lebih stabil dibandingkan dengan pasar malam. Sementara informan ketiga ingin membuka kedai kopi sendiri setelah mendapatkan cukup pengalaman. Aspirasi ini menunjukkan bahwa meskipun saat ini mereka memilih kerja bebas, mereka tetap menginginkan stabilitas ekonomi dalam jangka panjang. Rasionalitas pilihan kerja bebas pada Gen Z di Kelurahan Sawunggaling terutama didasarkan pada fleksibilitas dan kebebasan dalam bekerja. Pekerjaan ini juga memiliki tantangan signifikan dalam hal kestabilan penghasilan dan perlindungan sosial. Pilihan mereka merefleksikan kombinasi rasionalitas instrumental, antara yang mempertimbangkan aspek efisiensi dan pragmatisme dalam mencapai pendapatan, serta rasionalitas nilai, di mana kebebasan dan kepuasan pribadi menjadi faktor utama dalam pengambilan keputusan. Faktor tradisional dan afektual juga turut berperan dalam membentuk preferensi kerja mereka. Meskipun demikian, ketiga informan tetap memiliki aspirasi jangka panjang untuk mencapai kondisi ekonomi yang lebih stabil, menunjukkan bahwa kerja bebas bagi mereka bukanlah tujuan akhir, melainkan strategi adaptasi terhadap kondisi ekonomi yang ada.

### **c. Tantangan dan Strategi Bertahan dalam Dunia Kerja Bebas**

Pekerja bebas Gen Z di Sawunggaling menghadapi tantangan utama berupa ketidakstabilan pendapatan yang sangat dipengaruhi cuaca, permintaan pasar, dan fluktuasi pemesanan. Hal ini konsisten dengan temuan (Dunn & Kalleberg, 2016) bahwa pekerjaan fleksibel sering kali menawarkan otonomi, tetapi dengan risiko finansial tinggi dan perlindungan kerja yang minim. Tidak adanya jaminan sosial, seperti BPJS atau tunjangan kesehatan, membuat posisi mereka rentan ketika terjadi keadaan darurat. Bagi sebagian besar dari mereka, hari tanpa pekerjaan berarti hari tanpa penghasilan, sehingga tuntutan untuk terus aktif dan mencari peluang menjadi tekanan tersendiri. Selain itu, tantangan emosional seperti rasa cemas akan masa depan, minder terhadap pencapaian orang lain, dan tekanan sosial dari lingkungan juga menjadi bagian dari realitas sehari-hari.

Hal ini selaras dengan temuan Kronos Incorporated bahwa Gen Z mengalami kecemasan (34%), kurang motivasi (20%), dan minder (17%) saat memasuki dunia kerja (Incorporated, 2019). Di balik tantangan tersebut, para pekerja bebas ini tidak serta-merta menyerah. Mereka mengembangkan strategi bertahan yang khas dan sesuai dengan kondisi mereka. Salah satu strategi utama adalah fleksibilitas dalam mengambil berbagai jenis pekerjaan, bahkan yang berada di luar bidang utama mereka. Mereka juga terbiasa untuk membangun relasi dan menjaga koneksi sosial sebagai sumber informasi pekerjaan baru. Gen Z juga memiliki kemampuan untuk mengatur keuangan secara cermat, seperti menyisihkan penghasilan saat sedang ramai untuk kebutuhan darurat, menjadi bagian dari pola bertahan hidup mereka. Pengembangan strategi tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga mencakup aspek mental dan emosional. Upaya tersebut meliputi menjaga semangat melalui komunitas, menjalankan hobi



sebagai sarana pelepasan stres, dan memperkuat motivasi internal melalui komitmen pada tujuan jangka panjang

Fenomena ini dapat dijelaskan dengan menggunakan teori rasionalitas Max Weber. Strategi bertahan para pekerja bebas Gen Z mencerminkan rasionalitas instrumental, di mana tindakan mereka didasarkan pada kalkulasi efisien terhadap tujuan yang ingin dicapai, yakni bertahan hidup secara ekonomi dan mencapai stabilitas jangka panjang (Erfan, 2020). Pengambilan keputusan yang fleksibel, seperti bekerja lintas bidang dan menyisihkan penghasilan, menunjukkan bahwa mereka secara sadar merancang langkah-langkah yang paling efektif dalam menghadapi tantangan. Rasionalitas nilai ini juga tampak ketika mereka tetap mempertahankan pekerjaan yang selaras dengan passion dan prinsip hidup, meski dari segi ekonomi belum stabil. Mereka tidak hanya mengejar uang, tetapi juga ingin merasa bermakna dan merdeka dalam menjalani pekerjaan. Dalam beberapa kasus, rasionalitas tradisional pun muncul, misalnya pada individu yang mengikuti jejak keluarga dalam berdagang, dan rasionalitas afektual terlihat ketika emosi dan rasa cinta terhadap bidang tertentu menjadi landasan (Kalberg, 1980).

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pilihan kerja bebas di kalangan Generasi Z di Kelurahan Sawunggaling merupakan fenomena yang tidak berdiri sendiri, melainkan terbentuk oleh kombinasi faktor sosial, ekonomi, dan preferensi individual. Temuan lapangan mengungkap bahwa fleksibilitas waktu, kebebasan dalam menjalankan pekerjaan, serta ketidakterikatan pada struktur perusahaan menjadi alasan dominan yang mendorong Gen Z memilih jalur kerja non-formal. Melalui analisis rasionalitas Max Weber, terlihat bahwa keputusan para informan terutama digerakkan oleh rasionalitas instrumental, yakni pertimbangan efisiensi dalam memenuhi kebutuhan ekonomi secara cepat dan praktis. Namun demikian, unsur rasionalitas nilai juga hadir, terutama terkait kepuasan pribadi, otonomi, dan pengalaman kerja yang dianggap selaras dengan identitas diri.

Pilihan kerja bebas tidak terlepas dari risiko, seperti ketidakstabilan pendapatan, ketiadaan jaminan sosial, serta tekanan emosional yang berkaitan dengan ketidakpastian masa depan. Tantangan tersebut juga memperlihatkan adanya dimensi rasionalitas tradisional dan afektual, terutama pada pekerja yang mengikuti pola keluarga atau memilih pekerjaan berdasarkan minat emosional. Maka, kerja bebas bagi Gen Z di Sawunggaling tidak dapat dipahami sekadar sebagai bentuk penolakan terhadap pekerjaan formal, tetapi sebagai strategi adaptif terhadap kondisi sosial ekonomi lokal yang dinamis, sekaligus cerminan nilai-nilai generasional mengenai kebebasan, makna kerja, dan aspirasi kemandirian.

Hasil penelitian ini menegaskan bahwa kerja bebas bagi Gen Z merupakan bentuk transisi yang masih terbuka kemungkinan berkembang menuju stabilitas ekonomi jangka panjang. Pilihan ini bukan tujuan akhir, melainkan langkah strategis yang dipengaruhi oleh kalkulasi rasional, preferensi nilai, dan konteks struktural yang melingkupinya. Temuan ini membuka ruang bagi penelitian lanjutan mengenai dukungan kebijakan, ekosistem kerja fleksibel, serta implikasi jangka panjang terhadap struktur ketenagakerjaan di wilayah urban.



## DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, F. & Zulkarnaini (2025). Memahami Pola Perilaku Generasi Z di Era Digital. *Jurnal Teknologi dan Sains Modern*, 2(1), pp. 15–25. Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.69930/jtsm.v2i1.251>.
- Barhate, B. & Khalil, M.D. (2022). Career aspirations of generation Z: a systematic literature review. *European Journal of Training and Development*, 46(1–2). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2020-0124>.
- Bucovetchi, O., Slusaruic, G.C. & Čincalova, S. (2019). Generation Z - Key Factor For Organizational Innovation. *Quality-Access to Success*, 20, p. 25.
- Coombs, J. (2013) Generation Z: Why HR Must Be Prepared for Its Arrival Retrieve. *SHRM*.
- Dunn, M. & Kalleberg, A.L. (2016). Does College Focus Matter? Explaining Differences in Performance Among Community Colleges in North Carolina. (May).
- Dwi Hastuti, D.R. *et al.* (2018). Pendekatan Perspektif Weber terhadap Tindakan Rasionalisme Pembuatan Perahu Pinisi. *Indonesian Journal of Fundamental Sciences*, 4(2), p. 147. Available at: <https://doi.org/10.26858/ijfs.v4i2.7643>.
- Erfan, M. (2020). Spirit Filantropi Islam dalam Tindakan Sosial Rasionalitas Nilai Max Weber. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), pp. 54–64. Available at: <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.281>.
- Hemlata Agarwal, P.S.V. (2018). WORK VALUES OF GEN Z: Bridging the Gap to the Next Generation. *National Conference on Innovative Business Management Practices in 21st Century* [Preprint].
- Incorporated, K. (2019) “Full Report: Generation Z in The Workplace.” Available at: <https://workforceinstitute.org/wp-content/uploads/2019/11/Full-Report-Generation-Z-in-the-Workplace.pdf>.
- Ismail, D.H. & Nugroho, J. (2022). Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan 5(April), pp. 1300–1307.
- Izzan Fathurrahman (2021). Melestarikan Pekerja Rentan di Balik Ekonomi Inovasi: Praktik Kerja Perusahaan Teknologi kepada Mitra Pengemudi Ojek Online di Indonesia. in *Menyoal Kerja Layak dan Adil dalam Ekonomi Gig di Indonesia*. IGPA Pres, pp. 79–99.
- Kalberg, S. (1980). Max Weber’s Types of Rationality: Cornerstones for the Analysis of Rationalization Processes in History. *American Journal of Sociology*, 85(5), pp. 1145–1179. Available at: <https://doi.org/10.1086/227128>.
- Karlyn Borysenko (2018). Generation Z Is Coming To Work And Their Stress Is Already High. *Forbes*.
- Malau, R. A., & Muhammad, A.H. (2022). Kontrol Diri dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Z. *Collabryzk Journal for Scientific Studies* [Preprint].
- Muhlis, A. & Norkholis, N. (2016). Analisis Tindakan Sosial Max Weber Dalam Tradisi Pembacaan Kitab Mukhtashar Al-Bukhari (Studi Living Hadis). *Jurnal*



*Living Hadis*, 1(2), p. 242. Available at: <https://doi.org/10.14421/livinghadis.2016.1121>.

Munawati, M. (2024). Transformasi Pekerjaan di Era Digital: Analisis Dampak Teknologi Pada Pasar Kerja Modern. 3(1).

Prahesti, V.D. (2021). Analisis Tindakan Sosial Max Weber dalam Kebiasaan Membaca Asmaul Husna Peserta Didik MI/SD. *AN NUR: Jurnal Studi Islam*, 13(2), pp. 137–152. Available at: <https://doi.org/10.37252/annur.v13i2.123>.

Twenge, J.M. (2017). iGen: Why today's super-connected kids are growing up less rebellious, more tolerant, less happy and completely unprepared for adulthood. in *The Costs of overprotecting the young*. Atria Books.

Wirawan, I.B. (2012) *Teori-teori Sosial dalam 3 Paradigma*. Jakarta: Kencana.

Wood, J.A. *et al.* (2016). Good Gig, Bad Gig: Autonomy and Algorithmic Control in the Global Gig Economy. *Sagepub*, 33(1). Available at: <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0950017018785616>.