

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Profil Singkat Kabupaten Hulu Sungai Tengah

Kabupaten Hulu Sungai Tengah dibangun berlandaskan Keputusan Gubernur Kepala Wilayah Tingkat I Kalimantan Selatan Nomor Des- 575-1- 9 bertepatan pada 5 Desember 1959. Dengan demikian, semenjak bertepatan pada 24 Desember 1959 Kabupaten Wilayah Tingkatan II Hulu Sungai Tengah berdiri sendiri, terpisah dari Wilayah Tingkatan II Hulu Sungai Selatan di Kandangan. Hulu sungai tengah memiliki nama kota yaitu Barabai memiliki semboyan “murakata” yang artinya Mufakat dengan seia sekata baik dalam pemikiran maupun dalam pelaksanaan.¹

2. Pimpinan daerah

Bupati : H. Aulia Oktafiandi, ST.,MAppCOM

Wakil Bupati : Drs. H. Mansyah Sabri

3. Visi dan Misi Hulu Sungai Tengah

Visi : Terwujudnya masyarakat hulu Sungai Tengah yang agamis, mandiri, sejahtera, serta bermartabat.

Misi :

- a. Peningkatan kualitas kehidupan beragama dan keserasian hubungan antara Ulama dan Umara

¹BPK RI Perwakilan Provinsi Kalimantan Selatan, " Profil Kabupaten Hulu Sungai Tengah" dalam <https://kalsel.bpk.go.id/profil-kabupaten-hulu-sungai-tengah/>, diakses pada 24 februari 2022.

- b. Peningkatan Kualitas SDM yang meliputi bidang kesehatan dan pendidikan serta kemandirian
- c. Peningkatan pembangunan infrastuktur jalan, jembatan, dan perumahan layak huni secara merata, serta pembangunan irigasi untuk menunjang ketahanan pangan
- d. Peningkatan pembangunan ekonomi kerakyatan yang berbasis pertanian tanaman pangan, perkebunan, peternakan dan perikanan
- e. Peningkatan pengelolaan sumber daya alam secara mandiri yang berorientasi pada pelestarian hutan dan ekosistem untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat Hulu sungai Tengah melalui pengembangan usaha milik negara
- f. Peningkatan pelayanan masyarakat dan peningkatan kapasitas birokrasi pemerintah daerah melalui pembentukan kader untuk penyiapan regenerasi kepemimpinan daerah yang bermartabat.

4. Letak Geografis

Kabupaten Hulu Sungai Tengah terletak di antara 2° 27'-2°46' Lintang Selatan, 115°5'-115°31' Bujur Timur. Dengan luas wilayah 1.472,00 km², Kabupaten Hulu Sungai Tengah berpenduduk 237.080 jiwa.

5. Batas Wilayah

Sebelah Utara	: Kab.Balangan
Sebelah Selatan	: Kab. Hulu Sungai Selatan
Sebelah Timur	: Kab. Kotabaru

Sebelah Barat : Kab. Hulu Sungai Utara

B. Penyajian Data

1. Identitas Subjek

Pada penelitian ini data-data yang akan dipaparkan berdasarkan hasil dari observasi, wawancara dan dukumentasi yang mana bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial dan mendeskripsikan bagaimana kebiasaan *job hopping* pada pekerja generasi milenial. Adapun subjek pada penelitian ini terdiri dari tiga orang dan tiga orang informan yang akan ditampilkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. 1 Identitas Subjek

No	Nama (inisial)	Umur	Jenis kelamin	Melakukan <i>Job Hopping</i>	Alamat
1.	MA	24 Tahun	Laki-laki	5 Kali	Benawa tengah Rt.03
2.	MT	27 Tahun	Laki-laki	3 Kali	Banua hanyar Rt.04
3.	SN	23 Tahun	Laki-laki	4 Kali	Banua kupang Rt.06

2. Deskripsi Subjek Penelitian

a. Subjek MA

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan peneliti, subjek MA seorang pria berusia 24 tahun memiliki postur tubuh tinggi sekitar 165 cm dengan berat badan sekitar 51 kg dan memiliki warna kulit sawo matang MA merupakan generasi milenial

yang melakukan *job hopping* sebanyak lima kali, pekerjaan subjek MA sekarang sudah setahun lima bulanan berprofesi tetap sebagai tukang pangkas rambut di salah satu *barbershop* di kota barabai bekerja pada hari senin sampai hari minggu jika subjek ingin izin bekerja boleh kapan saja MA pergi bekerja dari pukul 09.00 pagi hingga pukul 10.00 malam.

“ad-diwani group gabung disini jadi tukang pangkas barber men.. sudah setahun lima bulanan lo..”(MA B70-B73) “Ya.. full seminggu.. kalo mau libur boleh aja kapan kita mau.. kalau jam masuk dari 09.00 pagi- 22.00 malam”(MA B166-B168)”.

Peneliti melakukan wawancara bersama subjek pada hari minggu pukul 01.00 siang pada saat MA istirahat dari pekerjaannya saat proses wawancara berlangsung subjek MA mengenakan atasan seragam kerja berwarna merah putih dan celana levis panjang berwarna biru. Observasi saat pada wawancara berlangsung dengan MA intonasi bicara rendah kadang MA tertawa dan tersenyum posisi duduk MA menghadap ke peneliti ketika menyampaikan jawabannya, ketika diajukan pertanyaan yang tersedia dan tidak kesulitan untuk memahami pertanyaan yang diajukan.²

b. Subjek MT

Subjek MT seorang pria berusia 27 tahun memiliki postur tubuh tinggi sekitar 169 cm dengan berat badan sekitar 63 kg memiliki warna kulit sawo matang merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* sebanyak tiga kali, pekerjaan subjek MT

²MA, Subjek, wawancara pribadi, 7 November 2021, pukul 01.00

sekarang sudah sekitar lima tahun setengah berprofesi tetap sebagai cleaning service di lingkungan kantor pemerintahan berstatus karyawan kontrak MT bekerja pada hari senin sampai hari sabtu pergi berkerja dari pukul 07.00 pagi hingga pukul 16.00 sore kecuali di hari sabtu hanya sampai jam 12.00 siang.

“Hiih.. sekitar lima tahun setengahlah sudah begawi disitu..sebagai karyawan kontrak”(MT B79-B80) “bidang clening service pang dulu dilingkungan pemda kan ya sampai saat ini..” (MT B76-B77) “Jam tujuh datang bulik jam empat begawi dari senin sampai sabtu, sabtu jam 12 ja bulikan..”(MT B407-B408)

Peneliti melakukan wawancara bersama subjek pada hari minggu pukul 14.00 siang di rumah subjek, saat proses wawancara berlangsung MT mengenakan baju kaos berwarna abu-abu dan celana levis panjang berwarna biru. Observasi saat wawancara posisi duduk MT menghadap ke peneliti intonasi MT saat wawancara rendah dan cukup tenang namun dalam menjawab berbagai pertanyaan yang di ajukan pertanyaan tertentu subjek MT perlu berfikir sejenak untuk memahami pertanyaan sebelum menjawabnya sehingga peneliti membuat pertanyaan yang sudah disiapkan menjadi sesederhana mungkin agar mudah untuk subjek MT pahami.³

c. Subjek SN

Subjek SN berusia 23 tahun memiliki postur tubuh tinggi 167 cm dengan berat badan 57 kg memiliki warna kulit kuning langsung merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* sebanyak

³ MT, Subjek, wawancara pribadi, 7 November 2021, pukul 14.15

empat kali, pekerjaan subjek SN sekarang sekitar dua tahun berprofesi tetap sebagai cleaning service di pendopo berstatus karyawan kontrak SN bekerja pada hari senin sampai hari sabtu pergi berkerja dari pukul 07.00 pagi hingga pukul 16.00 sore.

“bistu pindah lagi ke barabai sini di panggil yang PT tadi hen jadi cleaning service lagi di pendopo barabai sampai wahini dua tahunan sudah.. sebagai karyawan kontrak.”(SN B33-B34) “Senin sampai sabtu tulak jam tujuh bulik jam empat” (SN B200).

Peneliti melakukan wawancara bersama subjek pada hari senin pukul 14.00 siang di rumah peneliti saat proses wawancara berlangsung SN mengenakan baju kaos berwarna biru dan celana hitam pendek. Observasi saat wawancara posisi duduk SN menghadap ke peneliti intonasi SN saat wawancara rendah namun dalam menjawab berbagai pertanyaan yang di ajukan pertanyaan tertentu subjek SN perlu berfikir sejenak untuk memahami pertanyaan sebelum menjawabnya sehingga peneliti membuat pertanyaan yang sudah disiapkan menjadi sesederhana mungkin agar mudah untuk subjek SN pahami. Walaupun sudah disederhanakan kadang masih ada pertanyaan yang tidak bisa dimengerti sehingga peneliti merubah bahasa dan menjelaskannya kembali dalam bahasa banjar.⁴

⁴ SN, Subjek, wawancara pribadi, 14 November 2021, pukul 02.00

3. Identitas Informan penelitian

Tabel 4.2 Indentitas Informan

No	Nama (Inisial)	Umur	Jenis kelamin	Hubungan	Alamat
1	RI	35	Perempuan	Orang tua	Taras padang Rt.01
2	SR	28	Perempuan	Istri	Banua hanyar Rt.04
3	RN	44	Perempuan	Orang tua	Banua kupang Rt.01

4. Deskripsi Informan Penelitian

- a. Subjek RI merupakan orang tua dari saudara MA dalam kegiatannya sehari-hari subjek RI bekerja sebagai petani, saat proses wawancara berlangsung lewat pesan whatsapp RI tidak lama untuk membalas pesan ketika pertanyaan diajukan peneliti.
- b. Subjek SR merupakan istri dari saudara MT dalam kegiatannya sehari-hari SR bekerja sebagai guru honorer di salah satu paud di kota barabai, saat wawancara dilakukan subjek SR menggunakan kerudung berwarna hitam, berbaju hitam dan bercelana merah muda.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada saat proses wawancara bersama subjek SR beliau cukup tenang dan kadang tersenyum menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti subjek SR cukup mengetahui mengapa subjek MT melakukan *job hopping* saat wawancara berlangsung peneliti dan subjek SR berada di ruang televisi.
- c. Subjek RN merupakan orang tua dari saudara SN dalam kegiatannya sehari-hari RN sebagai petani dan ibu rumah tangga , saat wawancara

dilakukan subjek RN menggunakan kerudung biru serta jubah berwarna hitam wawancara berlangsung di ruang tamu.

Berdasarkan orbservasi yang dilakukan pada saat proses wawancara bersama subjek RN beliau tenang dalam menjawab pertanyaan yang diajukan oleh peneliti subjek RN sangat mengetahui mengapa saudara SN melakukan *job hopping*.

5. Fenomena *Job Hopping* Pada Pekerja Generasi Milenial

a. Subjek MA

Subjek MA berusia 24 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping*, subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) ketika wawancara MA menceritakan mengapa pindah-pindah pekerjaan, mengawali karir bekerja salah satu diler kota Banjarmasin selama satu hari alasan berhenti bekerja disana adalah menjadi sales susah mencari costumer selanjutnya MA bekerja di restoran makanan cepat saji selama setahun empat bulan alasan berhenti merasa kurang cocok dan lama diberikan kontrak kerja serta *part time* setelah itu MA bekerja di perusahaan bergerak di bidang kayu selama enam bulan alasan berhenti subjek MA merasa terlalu cape dan gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan selanjutnya MA bekerja di rumah makan ayam bakar selama kurang lebih empat bulan alasan berhenti jenjang karir yang lama dan gaji kemudian subjek MA bekerja membantu orang tua di

kampung halamannya sebagai tukang angkut padi saat musim panen tiba selama enam bulan.

“pertama tama begawi di dialer honda PT.Surya prima” (MA B11-B12) “Di dealer sehari saja” (MA B16) “Kalau alasannya sehari aja begawi jadi sales disana karena merasa susah nyari customer” (MA B22-B23) “kalau di pizza hut tu kada sampai setahun empat bulanan aja pindah” (MA B17) “merasa kurang cocok han.. semalam tu kita jua masih part time lo.. dikontrak lawasnya disitu aku befikir jadi kelawasan” (MA B18-B30) “melamar lagi ke anu di plywood di PT. Elbana abadi jaya tanjung itu agak lawas sekitar enam bulan” (MA B39-B40) “berhenti kenapa terlalu cape..” (MA B41) “sedangkan gajinya kada sesuai dengan gawian..”(MA B46) “Selanjutnya pernah bekerja jua di wongsolo kurang lebih empat bulan jua” (MA B49-B51) “itu kenapa karirnya bagiku terlalu lawas naik gaji”(MA B54) “sekitar enam bulanan bekerja dikampung ai angkut-angkut padikan bantu-bantu orang tua”(MA B66-B68).

Dari hasil wawancara subjek MA menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun hal yang menyebabkan MA adalah merasa susah dan merasa cape untuk pekerjaan yang ditekuni merasa kurang cocok terhadap pekerjaan, kontrak kerja yang tak kunjung diberikan, gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dan naik gaji.⁵

b. Subjek MT

Subjek MT berusia 27 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) Subjek MT mengawali karir bekerja sebagai sales sepatu dan sandal selama kurang lebih tiga bulan setelah itu subjek diminta pindah untuk menetap bekerja di toko selama enam bulan kurang lebih alasan subjek berhenti dikarenakan ingin mencari

⁵ MA, Subjek, wawancara pribadi, 7 November 2021, pukul 01.00

gaji yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan setelah itu subjek bekerja di perusahaan kelapa sawit selama dua tahun alasan berhenti dikarenakan sakit yang diderita selanjutnya subjek berkerja disalah satu industri pembuatan batu bata selama enam bulan kurang lebih alasan berhenti adalah jarak yang jauh dan ingin dekat dengan keluarga setelah itu subjek sempat bekerja dikampung ikut angkut angkut atau bisa di bilang serabutan.

“tu pas lulus sekolah dibawai kawan anu jadi sales kayak sepatu sandal tunah” (MT B16-B17) “Paling 3 bulanan kurang lebihlah..” (MT B23) Cuma ditarik orang ke toko tadeh habistu begawi ai ditoko tadih se enam bulan kurang lebih enam bulan semalam anu ampihai begawi” (MT B35-B37) “Handak mencari nang pinda sesuai gaji lawan gawiannya jua..” (MT B41-B42) “begawi diperusahaan kelapa sawit pabrik semalam tu gawi ai jua..” (MT B45-B47) “Disitu dua tahunan pang lumayan” (MT B49) Ya itu, itu ada mudil garing” (MT B51) “Habis itu ada tawaran pulang ke muara teweh..(MT B56-B57) Begawi anu meulah bata bata pakai mesin, Industri rumahan biasa haja Enam bulan jua kurang lebih..(MT B61-B65) jauh semalam kan hanyaran kawin ingin dekat dengan keluarga, ya anulah ibaratnya tu lain lawan saurangan budgetnya lebih banyak kalau bedua ni(MT B67-B69) dikampung ni umpat-umpat nang meangkut angkut serabutanlah istilahnya” (MT B73-B74).

Dari hasil wawancara subjek MT menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun hal yang membuat MT pekerjaan diantaranya adalah ingin mencari gaji yang dibayarkan sesuai dengan tenaga yang di keluarkan dan ingin dekat dengan keluarga.⁶

⁶ MT, Subjek, wawancara pribadi, 7 November 2021, pukul 14.15

c. Subjek SN

Subjek SN berusia 23 tahun merupakan generasi milenial yang melakukan *job hopping* subjek mulai bekerja sejak menyelesaikan sekolah menengah atas (SMA) SN mengawali karir bekerja di industri pembuatan batu bata di Muara teweh selama delapan bulan alasan berhenti keinginan sendiri dan rekan kerja setelah itu berkerja di salah satu perusahaan menjadi seorang cleaning service selama dua belas hari alasan subjek berhenti adalah dirumahkan oleh pihak perusahaan dan kontrak kerja belum di tanda tangani selanjutnya bekerja di rumah makan di kota Banjarbaru selama delapan hari alasan subjek berhenti keinginan sendiri dan merasa capai setelah itu bekerja di perusahaan batu bara menjadi wakar selama tiga hari alasan subjek berhenti dikarenakan keinginan sendiri dan lingkungan selanjutnya bekerja sebagai penjaga toko bangunan di Kuala kurun selama dua bulan alasan subjek berhenti dikarenakan rekan subjek saat bekerja meninggal dan gaji serta ingin dekat keluarga.

“Habis tamat sekolah terus merantau ke muara teweh disana mencetak bata pres industri pribadi disana sekitaran delapan bulan” (SN B12-B14) “Ampih keinginan sorang pang kada rasuk lawan kawanan jua” (SN B19-B20) “PT. Lima jadi cleaning service waktu itu dua belas hari jua”(SN B21) “jua karna kontrak belum di tanda tangan jadi kada di perpanjang terus di rumahkan orang hen..” (SN B22) “Habistu mencari pulang gawian ka..lain ke banjar ya di banjar begawi umpat rumah makan di banjarbaru delapan hari aj jua disitu ampih” (SN B24-B26) “disitu ampih keinginan sorang jua merasa cape pindah pulang ke sungai danau jadi wakar jaga malam di PT.Rbt tiga hari haja jua disana” (SN B27-B28) “karna faktor lingkungan keinginan sorang jua ampih disana” (SN B29-B30) “habistu ada gawian lagi di kuala kurun jaga toko bangunan selama dua bulan”

(SN B31) *“berhenti karna kawan meninggal gaji dan ingin dekat dengan keluarga” (SN B31-B32).*

Dari hasil wawancara subjek SN menyatakan bahwa untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik adapun membuat SN melakukan pindah-pindah pekerjaan adalah karena rekan kerja yang tidak menyenangkan, merasa cape terhadap pekerjaan yang dilakukan, lingkungan kerja, gaji dan ingin dekat keluarga.⁷

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kebiasaan *Job Hopping* pada Pekerja Generasi Milenial

a. Subjek MA

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan subjek MA, MA menceritakan faktor-faktor apa saja yang menyebabkan subjek melakukan *job hopping* alasan pertama adalah penghasilan MA yang didapatkan ketika bekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan. MA juga menceritakan bahwa jika gaji yang diterima tidak sesuai maka akan merasa sia-sia dalam bekerja dan merasa malas dalam bekerja serta MA menjadikan penghasilan adalah hal utama ketika bekerja berikut ungkapan subjek MA:

MA: Karena begawinya lumayan lapah dari jam tujuh masuk buliknya jam tujuh lagi istirahat satu jam sedangkan gajinya kada sesuai dengan gawian..(MA B44-B46).

MA: Kenyamanan begawi lawan gaji penghasilan untuk apa kita nyaman begawi sedangkan penghasilan kada sesuai asa sia-sia jua kalau aku begawi lapah kada papa asal sesuai aj(MA B76-B79).

MA: penghasilan utama jua..(MA B105).

⁷ SN, Subjek, wawancara pribadi, 14 November 2021, pukul 02.00

MA: Nah karna kita tu lo bila di upah sedikit otomatis bekerjanya tu pina malas-malasan apabila setimpal haja dengan gaji maka pekerjaan itu sepenuhnya akan dikerjakan atau yang tadi gaji sesuai dengan pangkatnya inya apa..(MA B163-B167).

MA: Nah..gaji dan jabatan menjadi faktor utama bagi kita soalnya kita bekerja ni.. untuk mencari uangkan untuk kehidupan nah itu kalau dalam perusahaan sih kerja dulu jabatan habis itu..(MA B171-B174).

Hal ini diperkuat dengan jawaban yang didapat dari *significant other* yaitu RI selaku ibu dari saudara MA membenarkan bahwa penghasilan yang dirasa sedikit menjadi alasan MA untuk melakukan *job hopping* .⁸ Berikut ungkapan RI tersebut:

“Mun yang ibu tahu masalah gaji jua bila dirasanya sedikit..”
(RI B22-B23).

Faktor yang kedua yang menyebabkan MA melakukan *job hopping* adalah lingkungan pekerjaan MA menginginkan lingkungan yang nyaman tidak banyak peraturan tempat kerja yang bersih dan rapi, rekan kerja yang nyaman juga sepemikiran dan orang disekitar dikenal dan akrab serta tidak banyak tekanan dalam bekerja berikut ungkapan subjek MA:

MA: lingkungan nyaman (MA B79)

MA: Jadi nyaman dan betah tu kada banyak peraturan kerjaannya santai banyak kawan lingkungan bagawi(MA B103-B104)

MA: Lingkungan yang ditempat kerja ni handak bersih rapi terus kaitu pang yang utama..(MA B139-B140)

MA: Rekan kerja yang sepemikiran supaya nyaman..(MA B142)

MA: Lingkungan yang nyaman intinya..dalam bekerja ni tempatnya nyaman orang-orang sekitar akrab di tempat kita bekerja tidak banyak

⁸ MA, Subjek, wawancara pribadi, 7 November 2021, pukul 01.00

tekanan di dalam suatu perusahaan tu nah itu aj pang yang paling di utamakan..(MA B117-B121)

Pernyataan MA di atas diperkuat oleh RI mengatakan bahwa MA merasa kurang cocok dan menyangkut hal di atas juga berikut ungkapan dari RI:

RI:: Cuma bilangny kada cocok itu ja.. mungkin menyangkut ai lu jua masalah itu..(RI B28-29).

Faktor yang ketiga adalah atasan dipekerjaan MA ingin mempunyai atasan di pekerjaan yang nyaman memberikan penghargaan terhadap kinerja karyawannya dan peduli terhadap karyawannya berikut ungkapan dari subjek MA:

MA: atasan nyaman aj jua..(MA B80)

MA: apresiasi Oh.. itu sangat-sangat diperlukan supaya menunjang untuk meningkatkan motivasinya dalam bekerja..(MA B146-B147)

MA: Lingkungan yang nyaman atasan yang care terhadap kita peduli dengan bawahannya nyaman di ajak bapandir..(MA B112-B114)

Faktor yang ke empat yang menyebabkan subjek MA melakukan *job hopping* adalah mencari pengalaman salah satu upaya untuk memperkaya pengalaman adalah melakun pindah-pindah dalam pekerjaan ketika memiliki banyak pengalaman maka akan banyak memiliki pilihan pekerjaan serta banyak mengetahui akan berbagai hal seperti masalah dalam pekerjaan, berikut ungkapan dari subjek MA:

MA: Owh.. itu pasti sudah.. Karena sudah banyak pengalaman jadi yang mana yang baik dipakai yang kada baik ditinggalakan..(MA B97-B100)

MA: Bisa..bisa contohnya sebelumnya bekerja di warung makan itu misalnya jadi disini kurang pengalaman masalah itu sedangkan

yang dulu ada pengalaman sudah jadi pengalaman itu kita ambil kita aplikasikan di yang baru..(MA B126-B130).

Faktor yang ke lima menyebabkan subjek MA melakukan *job hopping* adalah tekanan dalam pekerjaan seperti mengejar target yang ditetapkan oleh perusahaan berikut ungkapan subjek MA:

MA: Kalau alasanya sehari aj begawi jadi sales disana karena merasa susah nyari custumer(MA B22-B23)

MA: Karena begawinya lumayan lapah dari jam tujuh masuk buliknya jam tujuh lagi istirahat satu jam(MA B44-B55)

MA: aku paling kada suka jua bila banyak peraturan peraturan yang kada penting kada mesti kaitu gin sebenarnya jalan nah itu aku kada suka bila banyak peraturan..(MA B80-B83)

MA: di tempat kita bekerja tidak banyak tekanan di dalam suatu perusahaan(MA B119B120)

Berdasarkan paparan di atas terdapat lima faktor yang menyebabkan subjek MA melakukan *job hopping* yaitu: penghasilan, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan.

b. Subjek MT

Dari hasil wawancara subjek MT menceritakan bahwa faktor yang menyebabkan melakukan *job hopping* yang pertama adalah penghasilan. MT ingin mencari gaji dengan sesuai pekerjaan gaji adalah yang menjadi pertimbangan ketika bekerja berikut ungkapan subjek MT:

MT : Handak mencari nang pinda sesuai gaji lawan gawiannya jua..(MT B41-B42)

MT: Ya gaji .. Ya garis besarnya lah ya kytulah..(MT B3-B85)

MT: Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan gaji yang didapatkan..(MT B122-B123)

MT: Ulun kah..gaji jadi pertimbangan lima puluh-lima puluhlah kada terlalu anu juakan cuma ada haja pertimbangan.. terkait itu(MT B203-B205).

Faktor yang ke dua yang menyebabkan subjek MT yang menyebabkan *job hopping* adalah lokasi tempat bekerja. MT dikarenakan baru menikah merasa ingin lebih dekat dengan keluarga dan orang tua berikut ungkapan subjek MT:

MT: jauh semalam kan hanyaran kawin ingin dekat dengan keluarga, ya anulah ibaratnya tu lain lawan saurangan budgetnya lebih banyak kalau bedua ni(MT B67-B69)

MT: Sebenarnya gaji dan jabatantu..tergantung orangnya pang faktor lain kan banyak seperti lebih banyak dengan keluarga orang tua kemungkinan gaji agak sedikit tapi dekat dengan keluarga..(MT B197-B200)

Hasil wawancara dengan istri MT yaitu SR sebagai *significant other* mengatakan bahwa memang benar ingin dekat dengan keluarga. Berikut ungkapan SR:

SR: Bisa mau dekat dengan keluarga..(SR B 48).

Faktor yang ketiga yang menyebabkan subjek MT melakukan *job hopping* adalah lingkungan pekerjaan seperti rekan kerja yang membuat tidak nyaman dalam bekerja, atasan dalam pekerjaan berikut ungkapan subjek MT:

MT: Hiih macam-macam kan ngaran banyak orang ditemui mun asa kada rasuk kada nyaman jua kytu saurang ai bakalah ..(MT B91-B93)

MT: Pertama lingkungan kerja atau kawan nih.. harus ibaratnya seiramalah(MT B117-B118)

MT: Kenyamanan lingkungan lah entah itu dengan atasan atau sepergaulan sekantor atau sepabrik..(MT 159-B160)

MT: Kalau lingkungan yang seiramalah paling kada sedikitnya bisa diluruskan kan kada mungkin juga sama persepsi kada mungkin mun kada saling memahamilah(MT B246-B249)

Pernyataan MT diperkuat dengan pernyataan dari istri MT yaitu SR mengatakan bahwa MT memang kurang menyukai lingkungan kerjanya. Berikut ungkapan dari SR:

SR: Hmm iya kurang bagus..(SR B 42)

SR membenarkan pernyataan dari saudara MT bahwa kurang menyukai lingkungan kerja di pekerjaannya.⁹

Faktor yang ke empat yang menyebabkan subjek MT melakukan *job hopping* adalah atasan di pekerjaan. MT menginginkan untuk mempunyai atasan yang bijaksana dan peduli, enak di ajak berbicara memberikan bonus saat berprestasi serta apresiasi MT menilai bisa menambah motivasi dalam bekerja berikut ungkapan subjek MT:

MT: kedua atasan kan ya bijaksanalah kan nyaman kita (MT B18-B19)

MT: Kawa dipandiri dan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan gaji yang didapatkan..(MT B122-B123)

MT: Kayak memberi bonos kah pas berprestasi tu atau ada dapat thr kah..(MT B149-B150)

MT: Apreasi Itu sangat perlu sebujuhnya .. Soalnya itu satu menambah motivasi bekerja kita kan dalam bekerja ada apresiasi diberi penghargaan lah intinya sangat penting..(MT B164-B168)

⁹ RN, Informan, wawancara pribadi, 28 November 2021, pukul 17.00

MT: kalau atasan yang bijaksana tadi pang kompromikan nyaman dibawai bapandir tetapi kita sebagai bawahan tetap aj hormat dengan atasan cuman atasan harus peduli juga dengan kita..(MT B249-B256)

Faktor yang ke lima yang menyebabkan subjek MT melakukan *job hopping* adalah mencari pengalaman. MT merasa dengan melakukan *job hopping* sangat membantu dalam menambah pengalaman dan pembelajaran berikut ungkapan subjek MT:

MT: Ya.. cukuplah pengalaman ada banyak bertemu orang suku-suku bangsa macam –macam ai serta pembelajaran..(MT B107-B109)

MT: Bisa..sangat membantu soalnya kita sudah terbiasa bergaul dengan bos atau kawan jadi menyikapinya tu sudah agak pengalamanlah tahu situasinya tinggal maalur aja lagi kerjaan yang hanyar nikan..(MT B270-B273).

Berdasarkan paparan di atas terdapat lima faktor yang menyebabkan subjek MT melakukan *job hopping* yaitu: Penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman.

c. Subjek SN

Dari hasil wawancara subjek SN menceritakan bahwa faktor yang menyebabkan melakukan *job hopping* yang pertama adalah penghasilan SN merasa gaji yang didapatkan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan.

SN: ada gawian lagi di kuala kurun jaga toko bangunan selama dua bulan berhenti karna kawan kawan meninggal ,gaji..(SN B 30-31)

SN: gaji sesuai dengan yang digawi jua..(SN B 56)

SN: cuman handaknya samakan gaji lawan jabatannya apa tapi kada tergantung gaji aj pang yang penting begawi namun sedikit banyaknya mempengaruhi pang..(SN B108-B111)

SN: Salah satunya gaji pang yang utama karna begawi handak yang bukan kada mensyukuri gaji yang ada pang handak yang lebih ai jua lo..(SN B115-B117).

Pernyataan SN tersebut dibenarkan oleh RN selaku ibu dari saudara SN. RN mengetahui bahwa memang di sebabkan oleh gaji yang di terima SN yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.¹⁰ Berikut ungkapan RN:

RN: Ada ai..kada aganu gaji han ..(RN B22).

Faktor yang ke dua yang menyebabkan subjek SN yang menyebabkan *job hopping* adalah lokasi tempat kerja. SN mengatakan ingin dekat dengan keluarga dan tempat kerja yang dekat dengan keramaian berikut ungkapan subjek SN:

SN: dan ingin dekat dengan keluarga (SN B33)

SN: Lingkungannya ya.. parak dengan keramaian dekat rumah yang kada jauh manunti(SN B85-B86)

Pernyataan SN ini diperkuat dengan pernyataan dari ibu SN yaitu RN sebagai *significant other* mengatakan bahwa SN ingin dekat dengan keluarga. Berikut ungkapan RN:

RN: Iya..ai handak dekat keluarga(RN B37)

RN membenarkan bahwa saudara SN ingin dekat dengan keluarga.

Faktor yang ke tiga yang menyebabkan subjek SN yang menyebabkan *job hopping* adalah lingkungan pekerjaan. SN menceritakan bahwa tidak memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya SN

¹⁰ RN, Informan, wawancara pribadi, 28 November 2021, pukul 17.00

berkeinginan untuk mempunyai hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya berikut ungkapan subjek SN:

SN: Ampih keinginan sorang pang kada rasuk lawan kawanan jua(SN B19-B20)

SN: Faktor lingkungan keinginan sorang jua ampih disana(SN B29-B30)

SN: Ya.. gawiannya jua tenyaman, kawan jua lingkungannya baik(SN B53-B54)

SN: Ya.. lingkungannya supaya rasuk dengan sorang(SN B150)

Faktor yang ke empat yang menyebabkan subjek SN yang menyebabkan *job hopping* adalah atasan di pekerjaan. SN menginginkan atasan yang nyaman dan peduli terhadap karyawannya karna akan menambah semangat dalam bekerja dan atasan yang mudah di ajak bicara, diberikan bonus saat berprestasi SN akan merasa di hargai berikut ungkapan subjek SN:

SN: atasannya nyaman jua (SN B 55)

SN: Perlu ai kepedulian kaitu.. ya supaya nyaman begawi tambah semangat dapat mempengaruhi kinerja dalam begawi..(SN B79-B81)

SN: atasan yang kawa di ajak bicara(SN B87)

SN: Harus supaya semangat jua begawi misal kaya di beri bonos kitu bisa tambah semangat di hargai kytukan tadi apresiasi tu..(SN B 91-93)

SN: mun atasan kawa memperhatikan sorang jua kada yang sehijanya..misal nang kaya memberi fasilitas tadi hen kawa di hubungi tarus jua, bonus kah jua ada..(SN B151-154).

Faktor yang ke lima yang menyebabkan subjek SN yang menyebabkan *job hopping* adalah mencari pengalaman. SN menceritakan dengan melakukan *job hopping* dapat menambah

pengalaman dan mengetahui bagaimana bekerja, memberikan banyak pelajaran berikut ungkapan subjek SN:

SN: Tergantung kada pang lih karna keadaan pang jua nitu cuman menambah wawasan supaya tahu kayapa jar orang begawi.. Hih..menambah pengalaman ai..(MT B46-B50)

SN: Membantuai pang karna di gawian dulu melajari kita kayapa-kayapa misalkan bersikap dengan bos kayapa, gawian yang dulu tu masih kurangkah jadi kawa memperbaiki yang di gawian ada nginih ibaratnya tuh..(SN B161-B165)

Faktor yang ke enam yang menyebabkan subjek SN yang menyebabkan *job hopping* adalah tekanan dalam pekerjaan. SN menceritakan merasa capai dalam bekerja berikut ungkapan subjek SN:

SN: disitu ampik keinginan sorang jua merasa cape(SN B26-B27)

Pernyataan subjek SN diperkuat dengan pernyataan dari ibu subjek yaitu RN mengatakan bahwa subjek bekerja mulai malam hingga sampai pagi sehingga merasa cape dan tidak betah. Berikut ungkapan RN:

RN: Inya suruh orang jadi wakar ngarannya umur anum rasa kada anu jaga malam pang padang gatah manyaurangan jadi asa takutan kalu inya.. bistu ke warung lalapan berapa ya sa..tengah bulan kah sebulan kah SN ya.. asa anu jua inya tu begawi asa kada betah ngaran begawi sampai malam pang jua mulai anu tuhan sampai subuh jarnya begawi..(RN B50-B57).

RN menceritakan dan membenarkan pernyataan dari saudara SN yang merasa cape dan tidak betah dalam bekerja seperti menjadi wakar masih berusia muda, merasa cape kerja di rumah makan dari malam hingga pagi.

Berdasarkan paparan di atas terdapat enam faktor yang menyebabkan subjek SN melakukan *job hopping* yaitu: Penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan.

7. Pembahasan

Peneliti akan menguraikan dan membahas lebih lanjut tentang interpretasi hasil-hasil penelitian, pembahasan interpretasi hasil dari penelitian. Perilaku *job hopping* adalah berpindah-pindah tempat kerja dari satu tempat ke tempat yang lainnya setelah diterima dari tempat ia bekerja, individu yang sering melakukan berpindah-pindah tempat kerja biasa disebut dengan *job hopper*.¹¹ Pranaya “menyatakan *job hopping* didefinisikan sebagai kecenderungan atau keinginan individu untuk berpindah-pindah pekerjaan secara keinginan sendiri dengan rentang waktu kurang dari dua tahun bukan dikarenakan pemutusan hubungan kerja atau penutupan perusahaan.¹² Sedangkan pekerja generasi milenial adalah Pekerja menurut Pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa, “Tenaga kerja adalah setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”.¹³ Generasi milenial, milenial adalah istilah *cohort* demografi saat ini terdapat empat *cohort* besar dalam demografi, yaitu *baby boomer*,

¹¹ Yuen, “Examining the generation effects on job-hopping intention by applying the Theory of Planned Behavior (TPB).”

¹² Pranaya, “Job-Hopping—An Analytical Review.”

¹³ “UU13-2003Ketenagakerjaan.pdf,”.

gen x, *millennial* dan gen – z.¹⁴ Generasi ini memiliki rentang usia dari empat puluh satu tahun sampai usia dua puluh dua tahun jadi fenomena pekerja generasi milenial yang melakukan *job hoping* adalah seorang yang melakukan berpindah-pindah pekerjaan tanpa unsur pemutusan hubungan kerja melainkan atas keinginan sendiri.

Hasil yang didapatkan peneliti yang ditunjukkan dari tiga subjek penelitian yang melakukan *job hopping* yaitu untuk mencari keadaan dan harapan yang lebih baik. Pada MA terdapat lima faktor yaitu: penghasilan, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan. Pada MT terdapat lima faktor juga yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman sedangkan pada subjek SN terdapat enam faktor yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan di pekerjaan, mencari pengalaman, tekanan dalam pekerjaan.

Faktor mengenai penghasilan semua subjek yaitu MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama hal ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan oleh Pranaya alasan seseorang melakukan *job hopping* yaitu: Alasan naik gaji dan peningkatan jabatan menurut Pranaya Pekerja yang melakukan *job hopping* beranggapan bahwa lebih baik menemukan pekerjaan baru yang membayar dengan baik dan memiliki gelar yang bagus dari pada meyakinkan perusahaan yang ada untuk memberikan kenaikan gaji dan promosi.

¹⁴ Ali dan Purwandi, *Millennial Nusantara*.

Faktor mengenai lokasi tempat kerja subjek MT dan SN menyebutkan hal yang sama sedangkan MA tidak menyebutkan faktor ini. Hal dinyatakan juga oleh penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study* bahwa ada kecendrungan karyawan untuk tinggal dengan keluarga inti mereka meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karir.

Faktor mengenai atasan di pekerjaan semua subjek yaitu MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama. Hal ini sesuai dengan survei yang di lakukan oleh Gallup dalam tulisan yang di tulis oleh Maria tri handayani dengan judul fenomena job hopping dampaknya pada karir, yang mendapatkan beberapa alasan millenial melakukan *job hopping* mengenai Kualitas Manajemen 58% milenial mengungkapkan bahwa kualitas manajer atau manajemen sangat penting bagi mereka ketika melamar pekerjaan baru. Menurut mereka, pekerjaan merupakan sebagian dari hidup sehingga jika mereka menemukan manajer yang buruk, maka mereka pun pasti akan berpindah ke kantor yang lain.

Faktor mengenai Mencari pengalaman semua subjek MA,MT,SN menyebutkan hal yang sama mengenai faktor tersebut. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Pranaya salah satu alasan untuk melakukan *job hopping* tentang Mencari pengalaman bahwa seseorang yang melakukan job hopping dapat Memperluas pilihan pekerjaan. Berpindah-pindah tempat kerja memungkinkan memperluas pilihan

pekerjaan bukan mempersempitnya ketika memiliki lebih banyak pengalaman di berbagai posisi akan dapat meningkatkan keahlian serta untuk mengejar pekerjaan impian.

Namun ada perbedaan antara hasil penelitian dengan teori *job hopping* dari Pranaya beberapa alasan sesuai dengan teori *job hopping* ditemukan pada subjek penelitian namun ada beberapa alasan yang tidak ditemukan seperti Tidak perlu mengesankan orang yang belum pernah anda temui, Kelayakan tidak ada lagi, Jejaring sosial, Anda tidak tau apa yang anda suka sampai anda melakukannya, Hasil dari perusahaan kita tidak bisa prediksi, Resisi adalah alasan hebat untuk orang yang berkinerja tinggi, Bakat anda sangat diperlukan.

Faktor mengenai Lingkungan pekerjaan semua subjek mengutarakan hal yang sama pada MA, MT juga SN. Hal juga ditemukan pada penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study* Pentingnya memiliki suasana kerja yang harmonis senada dengan argumen Mann dalam penelitian tersebut yang menyatakan bahwa orang Indonesia lebih menyukai keharmonisan di tempat kerja dan interaksi intensif dengan rekan kerja mereka secara pribadi daripada banyak hal lainnya.

Faktor mengenai tekanan dalam pekerjaan subjek MA dan SN mengutarakan hal yang sama sedangkan subjek MT tidak menyebutkan faktor tersebut. Mengenai tekanan dalam pekerjaan ditemukan juga pada

penelitian yang sama juga yaitu pada penelitian penelitian Mirwan surya perdhana, Dian ratna sawitri dan Irvan abu khafsin dengan judul *Job hopping in Indonesia A Phenomenological Study*,

Hasil yang peneliti temukan bahwa faktor job hopping pada pekerja generasi milenial di sebabkan pada enam faktor yaitu: penghasilan, lokasi tempat kerja, lingkungan pekerjaan, atasan dipekerjaan, mencari pengalaman dan tekanan dalam pekerjaan.

Dalam pandangan Islam, bekerja adalah fitrah bagi manusia dan memiliki derajat tinggi dan mulia. Dalam bekerja tentu ada beberapa faktor yang peneliti temukan dalam penelitian ini yang menjadi pertimbangan pertama tentunya adalah faktor penghasilan untuk memenuhi kebutuhan pribadi seperti sandang pangan dan papan terutama seorang kepala keluarga. Berikut hadist Nabi Muhammad saw. yang menjelaskan tentang menafkahi keluarga :

عَنْ أَبِي مَسْعُودٍ الْأَنْصَارِيِّ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ

قَالَ: إِذَا أَنْفَقَ الْمُسْلِمُ نَفَقَةً عَلَى أَهْلِهِ وَهُوَ يَحْتَسِبُهَا كَانَتْ لَهُ صَدَقَةً

*Diriwayatkan dari Abdu Mas'ud Al-Anshari r.a Nabi Shalallahu 'Alaihi wa Sallam pernah bersabda "Ketika seorang muslim membelanjakan (mengeluarkan) sesuatu untuk keluarganya dengan niat memperoleh pahala Allah, maka (apa yang ia keluarkan untuk keluarganya) dinilai sebagai sedekah."*¹⁵

Makanan yang terbaik adalah dari hasil yang didapatkan dari keringatnya sendiri. Diriwayatkan pada hadits

¹⁵ Az-Zabidi, Ringkasan Shahih Al-Bukhari.

عَنِ الْمِقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَا مَا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنْ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ.

*Diriwayatkan dari Al-Miqdam r.a: Nabi Shalallahu 'Alaihi wa Sallam pernah bersabda, "Tidak ada makanan yang lebih baik bagi seseorang kecuali makan yang ia peroleh dari uang hasil keringatnya sendiri. Nabi Allah, Daud a.s., makan dari hasil kerjanya sendiri."*¹⁶

Kedua adalah faktor lokasi tempat kerja yang dimana kalau bisa memilih tempat kerja yang dekat dengan tempat tinggal maupun keluarga pastinya akan memilih bekerja dekat dengan keluarga, faktor atasan dipekerjaan idealnya memiliki sifat kebijaksanaan serta memberikan penghargaan kepada pekerjanya. Faktor tekanan dalam pekerjaan sebagai pekerja tentunya diharuskan untuk memiliki sikap profesionalitas dalam bekerja untuk mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan. Tiga faktor di atas terkandung pada surah al Q.S.al-Qasas/28:26.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Allah berfirman yang artinya *Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Wahai ayahku, pekerjakanlah dia, karena sesungguhnya yang paling baik yang engkau pekerjakan adalah yang kuat lagi tepercaya."*¹⁷

Dalam tafsir al-Misbah ayat di atas salah seorang dari kedua wanita itu yakni yang datang mengundangnya berkata: Wahai ayahku, pekerjakanlah dia agar ia dapat menangani pekerjaan kita selama ini di antara lain mengembala ternak kita karena sesungguhnya orang yang

¹⁶ Az-Zabidi.

¹⁷ Jawa Barat, *Al-Qur'an al-Karim (Al-Qur'an Mushaf Tajwid)*. 388

paling baik yang engkau pekerjaan untuk tugas apapun adalah orang yang kuat fisik dan terpercaya mentalnya lagi. Kekuatan yang di maksud adalah kekuatan dalam berbagai bidang karena itu terlebih dahulu harus dilihat bidang apa yang akan ditugaskan kepada yang dipilih. Selanjutnya kepercayaan dimaksud adalah integritas pribadi yang menuntut adanya sifat amanah sehingga tidak merasa bahwa apa yang ada dalam genggamannya merupakan milik pribadi, tetapi milik pemberi amanat yang harus dipelihara dan bila diminta kembali, maka harus dengan rela mengembalikannya.

Ketiga faktor lingkungan pekerjaan salah satu yang mempengaruhi produktivitas dan semangat kerja pada pekerja seperti rekan kerja selain rekan kerja, pekerja sendiri juga harus menjaga sikap dalam Q.S.at-Taubah/9:105. Allah berfirman :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ ۖ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلِيمٍ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat amal kamu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberikannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*¹⁸

Menurut tafsir al-Misbah ayat di atas Dapat juga dikatakan, bahwa ayat yang lalu bagaikan menyatakan: “Katakanlah, wahai Muhammad saw. Bahwa Allah menerima taubat dan katakanlah juga: “Bekerjalah kamu, demi karena Allah semata dengan aneka amal yang saleh dan

¹⁸ Jawa Barat. 203

bermanfaat, baik untuk diri kamu maupun untuk masyarakat umum, maka Allah akan melihat yakni menilai dan memberi ganjaran amal kamu itu, dan Rasulnya serta orang-orang mukmin akan melihat dan menilainya juga, kemudian menyesuaikan perlakuan mereka dengan amal-amal kamu itu dan selanjutnya kamu akan dikembalikan melalui kematian kepada Allah swt. Yang maha mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu sanksi dan ganjaran atas apa yang telah kamu kerjakan, baik yang nampak ke permukaan maupun yang kamu sembunyikan dalam hati.

Faktor terakhir adalah pengalaman kerja adalah modal utama untuk terjun ke dalam suatu bidang pekerjaan, pengalaman kerja tentu sangat dibutuhkan dengan melakukan *job hopping* pekerja generasi milenial dapat meningkatkan keahlian maupun keterampilannya. Dalam dalam Q.S. al-Isra/17:30. Allah swt berfirman :

□ إِنَّ رَبَّكَ يَبْسُطُ الرِّزْقَ لِمَنْ يَشَاءُ وَيَقْدِرُ ۚ إِنَّهُ كَانَ بِعِبَادِهِ ۚ خَبِيرًا ۝

Artinya: “ Sesungguhnya Tuhanmu melapangkan rezeki bagi siapa yang Dia kehendaki dan menyempitkannya: sesungguhnya Dia Maha Mengetahui lagi Maha Melihat hamba-hamba-Nya”¹⁹

Ayat diatas menggambarkan bahwa rezeki manusia telah di atur semua oleh Allah *Subhanallahu wa Ta’ala* manusia di satu sisi di tuntut untuk berusaha mendapatkannya.

¹⁹ Jawa Barat. 285

Allah swt. juga berfirman dalam Q.S. al-Jumu'ah/62:9-11, firman

Allah :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِذَا نُودِيَ لِلصَّلَاةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا إِلَىٰ ذِكْرِ اللَّهِ
وَذَرُوا الْبَيْعَ ۚ ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ ۚ إِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا
فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ۚ وَإِذَا
رَأَوْا تِجَارَةً أَوْ لَهْوًا انفَضُّوا إِلَيْهَا وَتَرَكُوكَ قَائِمًا ۚ قُلْ مَا عِنْدَ اللَّهِ خَيْرٌ مِّنْ
اللَّهِوِّ وَمِنَ التِّجَارَةِ ۚ وَاللَّهُ خَيْرُ الرَّازِقِينَ □

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, apabila diseru untuk shalat pada hari jum’at, maka bersegeralah menuju dzikrullah, dan tinggalkanlah jual beli. Itulah yang baik buat kamu, jika kamu mengetahui. Lalu apa bila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah di muka bumi dan carilah sebagian dari karunia Allah, dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.²⁰

Ayat diatas menurut tafsir al-Misbah iyalah untuk menyegerakan shalat pada hari jum’at dan meninggalkan jual beli. Lalu apabila telah ditunaikan shalat, maka jika kamu mau, maka bertebaranlah di muka bumi untuk tujuan apapun yang dibenarkan Allah, karena karunia Allah sangat banyak dan tidak mungkin kamu dapat mengambil seluruhnya, dan ingatlah Allah banyak-banyak jangan sampai kesungguhan kamu mencari karunianya itu melengahkan kamu. Pengalaman kerja merupakan pengalaman yang berharga semakin seseorang berpengalaman maka semakin mudah pula dalam mendapatkan pekerjaan yang di inginkan.

²⁰ Jawa Barat. 554

8. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini ada keterbatasan yang ditemukan oleh peneliti. Untuk peneliti selanjutnya semoga tidak lagi menemukan keterbatasan-keterbatasan yang sudah dialami ke masa yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, adalah:

- a. Pengumpulan data yang kurang optimal dikarenakan penelitian ini dilakukan pada masa pandemi Covid-19.
- b. Pernyataan dari salah satu informan yang masih dirasa kurang karena melakukan wawancara melalui sosial media, bukan secara langsung.