

Pekerjaan Sebagai Ladang Misi: Menggali Komitmen Holistik Kaum Muda Kristen di Era *Job Hopping*

Luosje Treesje Luas¹; Sansay Kawet²

^{1,2}. Fakultas Teologi, Universitas Kristen Indonesia Tomohon

luosjetreesjeluas@gmail.com

Abstract

This article aims to explore and unearth the meaning of the job-hopping phenomenon among Christian youth, redefining the trend of job mobility driven by the search for meaningful work through the lens of Missio Dei (God's Mission). The primary objective is to examine and understand how young people can maintain holistic commitment and integrity, ensuring that their mobility becomes a legitimate mission strategy and not merely an escape or ego-driven opportunism. In essence, this study seeks to ensure that this mobility is directed as a strategy of God's Mission (Missio Dei), not merely the satisfaction of personal ambition. Using a qualitative literature study methodology, this study establishes that all work is inherently missionary and has dignity as an expression of God's ongoing work of creation and redemption. These findings highlight that life, work, and service are part of God's mission in the world. However, maintaining a holistic mission commitment requires addressing three crucial ethical challenges: misguided motivation, the risk of low commitment, and the loss of a true service orientation.

Keywords: *Job Hopping; Missio Dei; Christian Young People; Holistic Commitment.*

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menggali makna fenomena *job hopping* di kalangan Kaum Muda Kristen yang merumuskan kembali tren mobilitas kerja yang didorong oleh pencarian pekerjaan bermakna melalui lensa Missio Dei (Misi Allah). Tujuan utamanya adalah menguji dan memahami bagaimana kaum muda dapat menjaga komitmen holistik dan integritas, memastikan bahwa mobilitas mereka menjadi strategi misi yang sah dan bukan sekadar pelarian diri atau oportunisme yang didorong oleh ego. Intinya, penelitian ini berupaya memastikan bahwa mobilitas ini diarahkan sebagai strategi Misi Allah (Missio Dei), bukan hanya sebagai pemuasan ambisi pribadi. Menggunakan metodologi studi pustaka kualitatif, penelitian ini menetapkan bahwa semua pekerjaan pada dasarnya bersifat misioner dan memiliki martabat sebagai ekspresi dari karya penciptaan dan penebusan Allah yang berkelanjutan. Temuan ini menyoroti bahwa bahwa hidup, pekerjaan, dan pelayanan adalah bagian dari misi Allah di dunia. Namun, mempertahankan komitmen misi yang holistik menuntut penanganan tiga tantangan etis yang krusial yaitu motivasi yang salah, risiko rendahnya komitmen, dan hilangnya orientasi pelayanan sejati.

Kata Kunci: *Job Hopping; Missio Dei; Kaum Muda Kristen; Komitmen Holistik.*

PENDAHULUAN

Dunia modern kini memasuki era mobilitas tinggi, didorong oleh perubahan struktural dan kultural yang cepat. Bagi kaum Muda Kristen, nilai utama telah bergeser dari stabilitas dan kesetiaan institusional menuju fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi. Dalam konteks profesional, pergeseran ini termanifestasi sebagai *job hopping*, yakni kecenderungan sering berganti pekerjaan dalam periode singkat (kurang dari dua tahun). Fenomena mobilitas ini meluas hingga ke lingkup geografis dan keterlibatan dalam pelayanan gerejawi. Didorong oleh digitalisasi, pertumbuhan ekonomi, dan pencarian pekerjaan yang bermakna (*meaningful work*), pekerjaan dan pelayanan kini dipandang sebagai platform sementara untuk memaksimalkan pertumbuhan pribadi dan dampak, bukan lagi sebagai tujuan karier yang statis.

Job hopping merupakan perilaku berpindah pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam kurun waktu satu sampai dua tahun dan dilakukan hingga beberapa kali, serta dilakukan secara sukarela dan bukan karena pemberhentian kontrak kerja atau pun PHK (Pemutusan hubungan kerja). Saat ini banyak generasi milenial yang melakukan hal tersebut dengan berbagai tujuan salah satunya adalah gaji, tidak dapat berkembang, lingkungan kerja, dan membutuhkan jenjang karir dan hal ini dianggap sebagai hal yang lumrah untuk dilakukan. Menurut Khatri *job hopping* adalah perilaku untuk berpindah pekerjaan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan yang lain dalam kurun waktu yang singkat untuk mendapatkan kesempatan yang lebih atau pun untuk pengembangan diri. *Job hopping* sendiri termasuk ke dalam *voluntary turnover* karena pekerja memutuskan untuk keluar pekerjaannya karena keinginan mereka sendiri. *Job hopping* didasari oleh berbagai faktor seperti gaji yang menurut mereka kurang mencukupi, hubungan yang kurang baik antar karyawan, *work engagement* yang rendah, umur, masalah manajerial, dan *work-life-balance*. Para pelaku *job hopping* sering disebut sebagai *job hopper*, seorang *job hopper* disebut sebagai orang dengan karakteristik yang tidak dapat bertahan pada perusahaan dalam waktu yang lama, tidak menyukai stabilitas, atau orang-orang yang merasa tidak bergairah pada pekerjaan mereka sehingga menghabiskan waktu yang sedikit untuk pekerjaan tersebut dan menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *job hopping*, faktor tersebut adalah : (1) Memperluas kesempatan kerja, (2) Merasa tidak perlu untuk membuat kagum orang yang tidak pernah ditemui, (3) ketiadaan loyalitas, (4) memudahkan mendapatkan karir di masa

depan, (5) koneksi, (6) Mencari kenaikan gaji dan jabatan, (7) Tidak tahu apa yang disukai sampai melakukannya, (8) Perusahaan tidak cepat bergerak, (9) Resesi adalah alasan terbaik bagi seseorang yang berkinerja tinggi, (10) Talent pekerja Sangat dibutuhkan.¹

Faktor *job-hopper* yang ditemukan di Indonesia yaitu pertama, kecenderungan karyawannya untuk tinggal di dekat keluarga inti, meskipun memiliki kesempatan untuk promosi karir. Kedua, pentingnya nilai dan idealisme juga terlihat sangat unik. Terakhir, pentingnya keharmonisan lingkungan kerja itu diutamakan. Dalam hasil wawancara menyatakan pekerja milenial melakukan *job-hopping* karena sebagai proses mencari pekerjaan yang ideal, cara mereka mengembangkan diri, dan sebagai kesempatan untuk mengejar stabilitas dalam berkarir.²

Fenomena ini di era modern menghadirkan kecenderungan pekerja berpindah-pindah pekerjaan dalam jangka waktu relatif singkat. Perubahan ini dipicu oleh banyak faktor, mulai dari keinginan untuk peningkatan karier, fleksibilitas kerja, kompensasi yang lebih baik, hingga pencarian lingkungan kerja yang lebih sesuai dengan nilai dan minat pribadi. Bagi organisasi, fenomena ini menjadi tantangan besar, terutama dalam mempertahankan karyawan berbakat dan membangun tim yang stabil serta produktif. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang efektif memainkan peran penting dalam menginspirasi loyalitas karyawan meskipun tren *job-hopping* terus meningkat. Bagi orang Kristen modern, *job hopping* dapat menjadi cara yang sah dan kuat untuk menjalankan misi, asalkan motivasi intinya tetaplah panggilan ilahi, bukan hanya keuntungan pribadi. Orang-orang Kristen saat ini pada umumnya, dan orang-orang Kristen Protestan pada khususnya, tampaknya menaikkan persoalan tentang bagaimana dirinya harus memandang kerja ke tingkatan yang tidak biasa. Apakah soal kerja itu berkat atau kutuk? Apakah soal kewajiban atau hidup untuk bekerja? Dan hanya sedikit yang memahami apa dan bagaimana sesungguhnya yang Alkitab katakan tentang kerja dan pekerjaan.³

Banyak orang-orang Kristen juga tidak tahu tentang pelayanan pemberitaan Kabar Baik. Bisa saja banyak anggota jemaat gereja yang tahu tentang amanat agung Tuhan Yesus,

¹ Larasati A. dan D. B. Aryanto, "Job-Hopping and the Determinant Factors," 395 (Acpch 2019) (2020): 54-56.

² D. G. Viakarina dan K. Pertiwi, "Millenial's Perspective of Job-Hopping Phenomenon and the Impact of COVID-19 Pandemic," (2022), doi:10.4108.

³ Ben Witherington III, *Kerja: Sebuah Perspektif Kerajaan Allah*, 1st ed. (Jakarta: Literatur Perkantas, 2021), 7-8.

namun mereka tidak banyak yang menyadari bahwa amanat itu diperuntukkan juga bagi dirinya dan harus dilakukan sepanjang hidupnya di dunia.⁴

Penelitian terkait sebelumnya menunjukkan bahwa panggilan mengabarkan Injil adalah panggilan yang dimandatkan Kristus kepada semua orang percaya yang percaya kepada-Nya, hal ini juga dipertegas oleh Rasul Paulus dalam 1 Korintus 9:1-23 bahwa seseorang harus diarahkan kepada Injil melalui jembatan, tentunya juga melalui jembatan pekerjaan orang percaya sebagai sarana kesempatan memperagakan kehidupan Kristus yang dihidupinya yang terpancar dalam perilaku, sikap, cara berpikir dan bertindak dalam dunia profesi yang dijalannya.⁵

Penelitian lainnya mempertegas bahwa orang percaya dalam profesi yang digelutinya juga harus bermisi adalah “Kegiatan misi untuk memenuhi Amanat Agung merupakan bagian penting yang tidak bisa dipisahkan dari kehidupan orang percaya maupun gereja Tuhan.”⁶

Pentingnya pemahaman misi juga dinyatakan oleh penelitian Eliazer Nuban bahwa landasan misi harus dipahami secara benar. Stevri Lumintang menulis, “Memahami misi tanpa pemahaman secara mendasar mengenai teologi misi, maka akan jatuh pada dua kecenderungan yaitu misi tanpa arti dan misi kehilangan arti.” Sebaliknya dalam pemahaman yang benar akan menolong kita untuk melihat misi sebagai karya Allah yang tak terbatas dalam, “belas kasihan yang tak terbatas Allah menetapkan pengutusan, (misi) dan pekabaran Injil, (mission) mula-mula melalui Israel dan sekarang melalui gereja-Nya.”⁷

Penelitian yang dilakukan oleh Vivin Sarael dan Grace Son Nassa bahkan menunjukkan peran dasar orang Kristen sebagai alat peraga Allah yang seharusnya tercermin dalam kehidupan dan pekerjaannya sebagai garam dan terang belum sepenuhnya dilakukan, yaitu, “Fenomena kehidupan orang percaya saat ini jauh dari harapan ideal menjadi garam dan terang dunia. Dengan begitu, upaya memahami kembali makna ‘garam dunia’ diharapkan dapat

⁴ Soleman Kawangmani, *Makin Berdoa Mantap Bermisi*, ed. Efi Nurwindayani, 1st ed. (Surakarta: Yayasan Gamaliel, 2020), 116.

⁵ Seri Damarwanti, “Pandangan Rasul Paulus Tentang Jembatan Pengantar Injil: Kajian Misiologi Terhadap I Korintus 9:1-23,” *Sanctum Domine: Jurnal Teologi* 8, no. 2 (2019): 95-132.

⁶ Yonatan Alex Arifianto dan Ferry Purnama, “Misiologi dalam Kisah Para Rasul 13:47 sebagai Motivasi Penginjilan Masa Kini,” *KHARISMA: Jurnal Ilmiah Teologi* 1, no. 2 (2020): 117-134.

⁷ Eliezer Nuban, “Konstanta dalam Konteks: Teologi Misi pada Era Postmodern,” *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (2021): 53-64.

menolong gereja atau orang percaya untuk kembali memainkan fungsinya sebagai penyebar kekudusan ilahi dan pembawa damai.”⁸

Tidak satu pun dari penelitian di atas menekankan pada Pekerjaan sebagai Ladang Misi bagi Kaum Muda Kristen dalam Era *Job Hopping*, padahal pokok penelitian ini sangat penting untuk mengeksplorasi lebih dalam dan memahami secara holistik tentang Misi dalam era *job hopping*.

Artikel ini dimaksud untuk mengisi kekosongan dari ketiga penelitian di atas dengan melakukan kajian mengenai “Pekerjaan sebagai Ladang Misi: Menemukan Makna dan Komitmen Sejati bagi Kaum Muda Kristen dalam Era *Job Hopping*”. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi persepsi dan motivasi Kaum Muda Kristen terkait *job hopping* dalam kaitannya dengan panggilan misi, dan merumuskan model atau kerangka kerja teologis yang dapat membantu Kaum Muda Kristen menemukan makna dan komitmen sejati dalam pekerjaan sebagai ladang misi di era mobilitas kerja tinggi. Meskipun *job hopping* bagi Kaum Muda Kristen modern didorong oleh faktor sekuler, fenomena tersebut dapat diintegrasikan secara sah sebagai manifestasi dinamis dari *Missio Dei* (Misi Allah) dan *panggilan* ketika dimotivasi oleh pertumbuhan karunia untuk dampak Kerajaan Allah yang lebih luas, sehingga mengubah pandangan dari stabilitas institusional menjadi komitmen misi yang fleksibel.

METODE PENELITIAN

Peneliti memanfaatkan metode Studi Pustaka dengan pendekatan Kualitatif Deskriptif di dalam penelitian ini.⁹ Langkah demi langkah penelitian yang peneliti gunakan adalah diawali dengan mengidentifikasi dan merumuskan permasalahan yang signifikan secara jelas dan terbatas, yang kemudian akan dipecahkan menggunakan metode deskriptif. Setelah masalah ditetapkan, peneliti akan menentukan tujuan dan manfaat yang hendak dicapai. Langkah berikutnya adalah melakukan studi pustaka untuk membangun landasan teoritis yang relevan, yang berfungsi sebagai dasar untuk menentukan kerangka berpikir, merumuskan pertanyaan penelitian, serta menyusun hipotesis yang akan diuji. Proses dilanjutkan dengan mengumpulkan

⁸ Vivin Sarael dan Grace Son Nassa, “Identitas Orang yang Dipilih Allah: Memaknai Kembali Menjadi ‘Garam Dunia’ Menurut Matius 5:13,” *TELEIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (2022): 89-103.

⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: CV Alfabeta, 2016), 200.

dan menganalisis data secara sistematis, diakhiri dengan penyusunan laporan penelitian yang menyajikan seluruh temuan dan kesimpulan.

Studi Pustaka adalah sebuah upaya untuk mengumpulkan sumber kepustakaan, baik primer maupun sekunder.¹⁰ Penelitian ini menggunakan metode studi pustaka yang bersumber dari literatur terdahulu sesuai teori yang membahas *job-hopping* dan kaum muda kristen. Artikel yang dikaji dan dianalisis bersumber dari Internet. Penelitian ini diyakini hasilnya mampu memberikan jawaban terhadap masalah yang ada di masyarakat karena penelitian kepustakaan adalah rangkuman dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dibahas peneliti lain.¹¹

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar teologis untuk memahami pekerjaan dalam era mobilitas tinggi berakar pada konsep *Missio Dei* Misi Allah. Konsep ini menegaskan bahwa seluruh karya penyelamatan, penciptaan, dan pemeliharaan, termasuk setiap panggilan dan pekerjaan manusia, berasal dari inisiatif Allah sendiri. Oleh karena itu, Gereja dan setiap individu percaya bukanlah pemilik misi, melainkan mitra yang diutus dalam karya-Nya yang lebih besar, menggenapi mandat seperti yang diserukan dalam Yohanes 20:21, "Sama seperti Bapa mengutus Aku, demikian juga sekarang Aku mengutus kamu." Implikasi radikalnya adalah bahwa setiap aspek kehidupan, mulai dari menjadi guru, perawat, pengusaha, hingga seniman, adalah ladang misi yang setara di mata Allah. Dengan demikian, keputusan seorang anak muda Kristen untuk melakukan *job hopping* tidak boleh dilihat semata-mata sebagai langkah karier, tetapi harus direfleksikan sebagai keputusan misioner berdasarkan pertanyaan: "Di mana Allah menghendaki saya hadir untuk menjadi saksi-Nya secara paling efektif?" Prinsip ini diperkuat oleh Kolose 3:23, yang menuntut agar "Apapun yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan," menjadikan kualitas kerja di mana pun sebagai tindakan peribadatan dan kesaksian.

¹⁰ Wahyudin Darmalaksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan," *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 2020, 1-6.

¹¹ D. Pitaloka, D. Dimyati, dan E. Purwanta, "Peran Guru dalam Menanamkan Nilai Toleransi pada Anak Usia Dini di Indonesia," *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1696–1705, doi:10.31004/Obsesi.V5i2.972.

David Jensen mendefinisikan kerja sebagai setiap aktivitas yang dilaksanakan dengan penuh rasa kewajiban terhadap diri sendiri, orang lain, komunitasnya atau Allahnya. Sedangkan Miroslav Volf menyatakan bahwa kerja adalah aktivitas sosial yang jujur, bertujuan dan secara metodis diarahkan pada tujuan utama membuat produk atau situasi yang dapat memuaskan kebutuhan individu yang bekerja atau rekan kerja atau aktivitas yang dibutuhkan bagi seorang individu untuk memenuhi kebutuhan diri terlepas dari aktivitas itu sendiri. Pekerjaan dipandang sebagai suatu martabat manusia, hal ini dibuktikan dengan argumen yang menyatakan bahwa segala jenis pekerjaan, entah dengan tangan atau pikiran mencerminkan gambar dan rupa Allah Sang Pencipta dalam diri manusia. Pekerjaan memiliki martabat karena kerja adalah sesuatu yang Allah lakukan dan karena manusia melakukannya mewakili Allah, sebagai utusan-utusan-Nya. Seseorang belajar bukan hanya bahwa pekerjaan memiliki martabat pada dirinya sendiri, tetapi juga bahwa segala jenis pekerjaan memiliki martabat. Semua jenis pekerjaan memiliki martabat karena mencerminkan gambar dan rupa Allah di dalam diri manusia, tetapi juga karena dunia materi ciptaan-Nya yang kepadanya manusia dipanggil untuk memeliharanya itu baik.¹²

Konsep Luther menyatakan bahwa kerja adalah suatu panggilan ilahi, di mana panggilan datang melalui posisi, umat percaya akan menemukan apa yang Allah ingin untuk dilakukan dengan waktu dan talenta yang dimiliki. Melalui berbagai panggilan yang manusia upayakan dalam aneka ragam posisi yang harus manusia emban di dunia ini, yang lapar diberi makan, yang tak berpakaian diberikan pakaian, yang sakit disembuhkan, yang tidak berpengetahuan diterangi, dan yang lemah dilindungi. Maka, dengan bekerja kita ambil bagian dalam pemeliharaan Allah yang berkelanjutan untuk umat manusia. Bahwa Allah hadir di dalam bentuk sesama manusia yaitu Allah menjumpai umat manusia di dalam kebutuhan-kebutuhan sesama. Sebab Kristus mengidentikkan diri dengan yang papa dan yang membutuhkan (lihat Mat. 25:31-46). Luther menganggap bahwa Allah hadir dalam providensia-Nya dalam pekerjaan orang lain yang menopang kehidupan manusia.¹³

Mobilitas tinggi yang menjadi ciri khas kaum muda kontemporer termasuk melalui fenomena *job hopping* tidak seharusnya dilihat sebagai kendala, melainkan sebagai kesempatan

¹² Ben Witherington III, *Kerja Sebuah Perspektif Kerajaan Allah*, ed. 1 (Jakarta: Literatur Perkantas, 2021), 11-12.

¹³ Lawrence Hardy, *Karier: Panggilan atau Pilihan?* (Ed. 1, Yayasan Pancar Pijar Alkitab, 2009), 63-64.

misioner yang tak tertandingi. Setiap perpindahan kerja, kota, atau bahkan sektor pelayanan, memungkinkan seorang percaya untuk secara aktif menanamkan "jejak Injil" ke dalam ekosistem dan budaya baru. Di era ini, ladang misi tidak lagi terbatas pada wilayah geografis tertentu, tetapi meluas ke ranah pasar kerja (marketplace), dunia digital, dan interaksi lintas budaya yang dinamis. Ketika seorang anak muda berpindah, mereka membawa serta nilai-nilai Kerajaan Allah ke lingkungan yang sebelumnya mungkin belum terjangkau. Hal ini selaras dengan prinsip penyebaran misi yang adaptif dan proaktif, memanfaatkan akses yang dibuka oleh modernitas.¹⁴

Oleh karena itu, tindakan berpindah pekerjaan (atau pelayanan) harus didefinisi: ini bukan sekadar keputusan finansial atau profesional, melainkan sebuah keputusan misioner yang disengaja. Tempat kerja baru entah itu kantor, institusi pendidikan, atau bahkan gereja lain adalah mandat pengutusan baru, di mana kaum muda dipanggil untuk menjadi terang dan garam di tengah realitas yang berbeda. Kesaksian dalam lingkungan baru ini dapat diwujudkan melalui integritas kerja, etika yang adil, dan relasi yang membangun, menjadikannya misi inkarnasional yang terbarukan di setiap perhentian.

Konsep misi dalam mobilitas ini memiliki dasar yang kuat dalam Alkitab. Rasul Paulus adalah teladan utama dalam misi nomaden. Ia terus berpindah dari satu kota ke kota lain selama perjalanan misinya (Kisah Para Rasul), bukan karena ketidakpuasan, melainkan karena didorong oleh misi Allah untuk memberitakan Injil kepada bangsa-bangsa lain. Setiap kota baru adalah ladang pengutusan yang baru dan mendesak.

Contoh lain adalah Yusuf. Pemindahannya dari rumah ayahnya ke Mesir, melalui perbudakan dan penjara, bukanlah serangkaian kebetulan yang tidak beruntung, melainkan bagian dari rencana Allah yang besar untuk menyelamatkan keluarganya dan bangsa-bangsa di sekitarnya (Kejadian 45:5-8). Kisah Yusuf menunjukkan bahwa perpindahan paksa maupun sukarela, bahkan yang tampak menyakitkan, dapat menjadi bagian integral dari strategi misi Allah yang lebih luas, menempatkan umat-Nya di posisi strategis untuk tujuan ilahi.

Meskipun mobilitas tinggi dan *job hopping* menawarkan peluang misi yang dinamis, refleksi misiologi juga wajib menyoroti bahaya dan tantangan etis yang menyertainya.

¹⁴ M. Goheen, *A Light to the Nations: The Missional Church and the Biblical Story* (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2008), 145-148.

Perpindahan yang tidak terefleksi dapat mengubah strategi misi menjadi sekadar pemenuhan diri, mengancam integritas panggilan Kristen di dunia kerja. Perilaku sering berpindah menimbulkan tantangan-tantangan utama.

Tantangan terbesar terletak pada motivasi di balik perpindahan. Sering kali, kaum muda berpindah kerja bukan karena dorongan panggilan ilahi untuk melayani di ladang yang baru, melainkan karena didorong oleh faktor ego, kebosanan, atau menghindari konflik yang seharusnya diselesaikan. Jika tujuan utamanya adalah peningkatan gaji semata atau menghindari atasan yang sulit, maka *job hopping* telah bergeser dari strategi misi menjadi misi pribadi yang dangkal. Misiologi menantang setiap individu untuk jujur bertanya: "Apakah perpindahan ini sungguh menggenapi tujuan Allah yang lebih besar (*Missio Dei*), ataukah hanya melayani ambisi dan kenyamanan diriku?" Perpindahan yang benar-benar misioner harus melibatkan pengorbanan dan tujuan transenden, bukan sekadar optimalisasi kenyamanan pribadi.

Misi Allah (*Missio Dei*) adalah proses jangka panjang yang menuntut ketekunan, ketahanan, dan kesetiaan, bukan hanya semangat sesaat. Ketika perpindahan terjadi terlalu cepat, seorang Kristen berisiko mengembangkan kebiasaan loyalitas yang rendah terhadap komitmen. Dampak misioner yang mendalam (*deep impact*) membutuhkan waktu untuk membangun kepercayaan, memahami budaya lokal perusahaan, dan menanamkan nilai-nilai secara signifikan. Jika *job hopping* dilakukan terlalu sering, dampak yang ditinggalkan hanya akan menjadi dangkal, dilihat sebagai "proyek instan" yang tidak meninggalkan warisan karakter atau perubahan struktural yang substansial. Ketekunan di tengah kesulitan adalah kesaksian yang kuat; kegagalan untuk bertahan dapat merusak kredibilitas kesaksian misioner.

Ketika kaum muda hanya fokus pada apa yang dapat diberikan oleh pekerjaan bagi mereka (gaji, posisi, pengalaman), mereka berisiko kehilangan orientasi misi yang sejati. Pekerjaan/pelayanan kemudian dilihat hanya sebagai "tempat mencari kenyamanan" atau alat untuk memenuhi kebutuhan *work-life balance* pribadi. Pandangan ini menghilangkan hakikat pekerjaan sebagai medan pelayanan di mana mereka dipanggil untuk memberi dan melayani. Misiologi mengingatkan bahwa setiap ladang adalah medan pertempuran rohani; ketika panggilan hanya dipandang dari sudut pandang hak dan kenyamanan, peran sebagai terang dan garam dalam kegelapan sektor profesional pun akan terabaikan.

Untuk memastikan bahwa *job hopping* berfungsi sebagai strategi misi yang sah dan bukan sekadar reaksi pribadi, kaum muda Kristen wajib memandu setiap keputusan perpindahan dengan refleksi spiritual yang mendalam dan prinsip misiologi yang kokoh. Dalam kerangka misiologi, keputusan untuk berpindah ladang misi harus didasarkan pada kehendak Allah. Mobilitas tidak meniadakan perlunya kehati-hatian spiritual. Rasul Paulus menunjukkan teladan ini ia menunggu arahan eksplisit, bahkan dihentikan dari rencana awalnya, hingga menerima penglihatan yang memanggilnya ke Makedonia (Kisah Para Rasul 16:6-10). Ini menegaskan bahwa keputusan misioner sejati selalu didahului oleh ketaatan mendengar, bukan sekadar perencanaan strategis.

Pesan revolusioner Alkitab tentang kerja dan pekerjaan bahwa kerja itu baik. Gambaran sentral Alkitab tentang formasi lelaki dan perempuan pertama adalah amanat yang diterimanya untuk mengelola bumi serta menamai segala binatang (Kej. 2:15, 19-20). Manusia pun diciptakan untuk bekerja, dan pekerjaan manusia memiliki makna yang mendalam. Allah menjadikan manusia pekerja sehingga manusia dapat menjadi rekan-rekan pencipta bersama-Nya. Pekerjaan manusia adalah bagian dari karya rekreasi Allah yang berkelanjutan, dan pekerjaan itu penting, signifikan, serta memiliki nilai-nilai di hadapan Allah.¹⁵

Misi Allah selalu mensyaratkan kesetiaan di tempat yang kecil atau di posisi yang sedang diemban saat ini. Konsep ini secara tegas menantang anggapan bahwa masalah ketidaksetiaan dapat diselesaikan dengan perpindahan lokasi. Jika seseorang belum menunjukkan integritas, ketekunan, dan kualitas kerja yang tinggi di pekerjaan yang ada, perpindahan ke tempat baru hanyalah pelarian dari tanggung jawab dan tantangan, bukan solusi rohani. Komitmen pada misi Allah menuntut individu untuk memberikan yang terbaik dalam peran saat ini, membangun warisan positif, dan menggunakan kesulitan sebagai kesempatan untuk pertumbuhan karakter. Kesetiaan yang telah teruji adalah prasyarat untuk pengutusan ke ladang berikutnya. Inti dari misi nomaden yang terefleksi secara teologis adalah bahwa perpindahan harus dimaknai sebagai tindakan ketaatan terhadap panggilan yang lebih tinggi. Perpindahan yang sah adalah respons terhadap tugas baru yang jelas atau pintu pelayanan yang terbuka lebar, bukan upaya untuk menghindari kesulitan, kebosanan, atau mencari kenyamanan. Ketaatan mencerminkan kepatuhan pada otoritas ilahi, sementara pelarian

¹⁵ Smith, Courage, and Calli Smith, *Courage and Calling*, 1st ed. (Surabaya: Literatur Perkantas Jawa Timur, 2017), 30-31.

mencerminkan pemberontakan terhadap proses pendewasaan. Seorang *job hopper* yang misioner melihat perpindahan sebagai langkah maju yang terhitung dalam melaksanakan tugas, sementara yang berorientasi ego menggunakannya sebagai jalan pintas menuju kepuasan segera.

Wasiat Yesus hadir di setiap kitab-kitab Injil. Pertama, Matius 28:18-20. Kedua, Markus 16:15-18. Ketiga, Lukas 24:45-49. Keempat, Yohanes 20-21-23), di mana gabungan semua pernyataan dan kesimpulannya adalah Yesus ingin orang yang percaya kepada-Nya pergi. Dia memanggil orang-orang Kristen untuk melakukan misi, menyediakan dan mempersiapkan diri setiap saat sebagai saksi dan ikut serta dalam pekerjaan yang telah Kristus mulai.¹⁶

Allah memanggil orang Kristen ke dalam dunia, termasuk ke dalam dunia kerja yang sudah jatuh dalam dosa. Di sana, gandum dan lalang tumbuh bersama-sama (Mat. 13:25). Orang-orang Kristen kadangkala mendapati dirinya menghadapi rekan-rekan kerja yang hidupnya tidak bermoral atau atasannya yang tidak jujur, serta godaan seksual dan perbuatan curang. Dalam situasi seperti ini orang Kristen harus mengingat apa yang dinyatakan Paulus dalam Filipi 2:15, untuk tetap dapat bercahaya “... seperti bintang-bintang di dunia melalui hidup yang kudus, tekun, dan penuh doa.”¹⁷

Pemuridan pada hakikatnya adalah inisiatif dan karya Allah sendiri, sehingga inti pesannya berpusat pada Injil Yesus Kristus sebagai fondasi iman Kristen. Allah telah memanggil gereja-Nya untuk berpartisipasi dalam karya ilahi ini. Ketaatan gereja terhadap panggilan ini diwujudkan melalui pelaksanaan perintah pemuridan, yang merupakan mandat langsung dari Tuhan Yesus bagi seluruh umat percaya. Yesus Kristus adalah Teladan dan Guru Agung; Ia tidak hanya memerintahkannya, tetapi juga menjalani proses pemuridan itu sendiri. Kristus berharap setiap pengikut-Nya meneladani tindakan yang telah Ia lakukan. Untuk dapat terlibat secara efektif dalam karya Allah ini, setiap orang percaya harus menjalani pelatihan yang disiplin, mencapai keseimbangan antara pemahaman teoretis (pengetahuan) dan aplikasi praktis. Rasul Paulus mencontohkan pola pemuridan Yesus dalam melatih orang lain. Selanjutnya, murid-murid Kristus diharapkan menjadi saksi Injil bagi sesama. Karena setiap

¹⁶ Paul Borthwick, *Great Commission Great Compassion*, ed. 1, (Surabaya: Literatur Perkantas Jawa Timur, 2016), 28-29.

¹⁷ Amy L. Sherman, *Kingdom Calling: Vocational Stewardship for the Common Good* (Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2011), 62.

orang membutuhkan kabar baik Kristus, menyampaikan Injil merupakan tugas sekaligus hak istimewa bagi orang percaya. Oleh karena itu, mandat utama pemuridan adalah menyebarkan kabar Injil dan mempercayakan tugas pemberitaan ini kepada orang-orang yang telah selesai dimuridkan.¹⁸

Refleksi misiologi tentang mobilitas tidak hanya berlaku pada pekerjaan sekuler (*job hopping*), tetapi juga pada perpindahan dalam konteks Tubuh Kristus (perpindahan gereja atau pelayanan). Pandangan *Missio Dei* menegaskan bahwa gereja bukanlah tujuan akhir, melainkan alat yang dipersiapkan Allah untuk melaksanakan misi-Nya di dunia. Oleh karena itu, perpindahan seorang Kristen dari satu gereja lokal atau pelayanan ke pelayanan lain harus selalu didasarkan pada strategi misi yang lebih luas dan bukan sekadar preferensi pribadi atau ketidakpuasan. Dalam hal etika perpindahan pelayanan, prinsip utamanya adalah kesatuan Tubuh Kristus. Seorang yang diutus harus memberkati tempat lama, memastikan bahwa ia meninggalkan warisan yang membangun dan bukan perpecahan atau luka. Misi Allah selalu menuntun umat-Nya untuk membangun, bukan memecah; oleh karena itu, transisi harus dilakukan dengan integritas, transparansi, dan penghormatan kepada pimpinan rohani. Kaum muda Kristen didorong untuk melihat perpindahan ini sebagai tindakan diutus (*sent*), membawa karunia dan pengalaman mereka ke ladang baru, alih-alih sebagai pengungsi yang melarikan diri dari konflik atau tantangan yang seharusnya dihadapi di tempat lama.

Sebagai profesi apa pun yang diemban, dari teknologi hingga tata boga, bukanlah sekadar pekerjaan duniawi melainkan bagian dari misi penebusan Allah yang bekerja memulihkan segala sesuatu di dunia. Kedua, mobilitas kaum muda harus diiringi oleh spiritualitas pekerja muda yang mengakar kuat. Panggilan untuk bekerja dan melayani di mana pun merupakan wujud dari penyembahan rohani (*spiritual worship*), sesuai dengan Roma 12:1, yang menantang kita untuk mempersembahkan seluruh hidup sebagai persembahan yang hidup. Akhirnya, refleksi ini menghasilkan pemahaman tentang kesiapan untuk diutus ke mana pun. Seorang misioner modern tidak harus melakukan perjalanan ke luar negeri; ia adalah individu yang siap diutus secara fleksibel dan inkarnasional ke dalam ruang kerja, kampus, komunitas

¹⁸ Nahor Banfatin and Masye Rompa, "Prinsip Pemuridan Rasul Paulus Berdasarkan 2 Timotius 2: 2: Suatu Eksposisi," *THEOLOGIA INSANI* (Jurnal Theologia, Pendidikan, dan Misiologia Integratif) 1, no. 2 (2022): 145.

digital, atau lingkungan baru apa pun yang Tuhan buka, membawa komitmen holistik sebagai kesaksian hidup yang paling efektif.

KESIMPULAN

Fenomena *job hopping* di kalangan Kaum Muda Kristen, meskipun didorong oleh tren mobilitas dan faktor sekuler, dapat diintegrasikan sebagai manifestasi yang sah dan dinamis dari *Missio Dei* (Misi Allah) ketika diarahkan oleh motivasi yang benar. Penelitian ini berhasil mencapai tujuannya dengan dua temuan inti. Pertama, eksplorasi terhadap persepsi dan motivasi menunjukkan bahwa *job hopping* tidak selalu bermakna kurangnya kesetiaan, melainkan merupakan pencarian platform yang lebih efektif untuk pertumbuhan karunia pribadi dan dampak Kerajaan Allah yang lebih luas. Kaum Muda Kristen kini melihat pekerjaan bukan sebagai tujuan statis, melainkan sebagai *jembatan* temporer untuk menyebarkan nilai-nilai Injil. Kedua, untuk mengatasi bahaya motivasi egois dan komitmen dangkal, artikel ini merumuskan Kerangka Komitmen Holistik sebagai model teologis bagi Kaum Muda Kristen dalam era mobilitas tinggi. Kerangka ini menegaskan bahwa setiap perpindahan pekerjaan harus didasarkan pada ketaatan dan pembedaan roh yang tunduk pada kehendak Allah. Model ini menekankan bahwa komitmen sejati bukanlah stabilitas institusional, melainkan kesetiaan dan integritas di setiap peran saat ini, diikuti keyakinan bahwa di mana pun diutus, pasti akan diurus. Dengan demikian, *job hopping* bertransformasi dari sekadar tren karier menjadi alat dinamis misi Allah, yang memberdayakan Kaum Muda Kristen untuk menjadi berkat dan agen perubahan di berbagai ladang kerja yang berbeda. Komitmen sejati bagi generasi ini terletak pada kualitas misi, bukan kuantitas durasi kerja.

REFERENSI

Arifianto, Yonatan Alex, and Ferry Purnama. "Misiologi dalam Kisah Para Rasul 13:47 sebagai Motivasi Penginjilan Masa Kini." K HARISMA: Jurnal Ilmiah Teologi 1, no. 2 (2020).

Banfatin, Nahor, and Masye Rompa. "Prinsip Pemuridan Rasul Paulus Berdasarkan 2 Timotius 2:2: Suatu Eksposisi." THEOLOGIA INSANI (Jurnal Theologia, Pendidikan, dan Misiologia Integratif) 1, no. 2 (2022).

Borthwick, Paul. Great Commission, Great Compassion. Surabaya: Literatur Perkantas Jawa Timur, 2016.

Damarwanti, Seri. "Pandangan Rasul Paulus tentang Jembatan Pengantar Injil: Kajian Misiologi terhadap 1 Korintus 9:1-23." *Sanctum Domine: Jurnal Teologi* 8, no. 2 (2019).

Darmalaksana, Wahyudin. "Metode Penelitian Kualitatif: Studi Pustaka dan Studi Lapangan." Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2020.

Goheen, Michael W. *A Light to the Nations: The Missional Church and the Biblical Story*. Grand Rapids: Baker Academic, 2008.

Hardy, Lee. *Karier: Panggilan atau Pilihan?* Yogyakarta: Yayasan Pancar Pijar Alkitab, 2009.

Kawangmani, Soleman. *Makin Berdoa Mantap Bermisi*. Edited by Efi Nurwindayani. Surakarta: Yayasan Gamaliel, 2020.

Larasati, A., and D. B. Aryanto. "Job-Hopping and the Determinant Factors." *Advances in Social Science, Education and Humanities Research* 395 (ACPH 2019). <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>.

Lumintang, Stevri I. *Teologi Misiologi*. Jakarta: STT Pelita Bangsa, 2014.

Nuban, Eliezer. "Konstanta dalam Konteks: Teologi Misi pada Era Postmodern." *Angelion: Jurnal Teologi dan Pendidikan Kristen* 2, no. 1 (2021).

Perdhana, M. S., Sawitri, H. S. R., and Khafsin, A. N. "Job-Hopping Phenomenon among Millennial Workers in Indonesia." *Journal of Human Resource Management and Development* 5, no. 1 (2020): 33-45.

Pitaloka, D., Dimyati, D., and Purwanta, E. "Peran Guru dalam Menanamkan Nilai Toleransi pada Anak Usia Dini di Indonesia." *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* 5, no. 2 (2021): 1696–1705. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.972>.

Rosen, T. "The Modern Workplace and the Rise of Job Hopping." *Harvard Business Review* 100, no. 4 (2022): 44-59.

Sarael, Vivin, and Grace Son Nassa. "Identitas Orang yang Dipilih Allah: Memaknai Kembali Menjadi 'Garam Dunia' Menurut Matius 5:13." *TELEIOS: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 2, no. 2 (2022).

Sherman, Amy L. *Kingdom Calling: Vocational Stewardship for the Common Good*. Downers Grove, IL: InterVarsity Press, 2011.

Siew, Khatri. "Understanding the Motives behind Job Hopping Behavior." *Asian Journal of Business Ethics* 10, no. 2 (2021): 123-140.

Smith, Gordon T. *Courage and Calling*. Surabaya: Literatur Perkantas Jawa Timur, 2017.

Sugiyono. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta, 2016.

Viakarina, D. G., and K. Pertiwi. "Millennial's Perspective of Job Hopping Phenomenon and the Impact of COVID-19 Pandemic." *Journal of Social Science and Management Studies* (2022). <https://doi.org/10.4108>.

Witherington III, Ben. *Kerja: Sebuah Perspektif Kerajaan Allah*. Jakarta: Literatur Perkantas, 2021.

Znidarsic, J., and Marie Znidarsic. "Motivational Aspects of Employee Mobility and Job Hopping in the Contemporary Labor Market." *International Journal of Human Resource Studies* 11, no. 3 (2021): 115-129.