



Perspektif Santri terhadap Fenomena #KaburAjaDulu dalam Budaya Kerja di Era Digital

Noval Setiawan¹, Muhammad Rofiki²

^{1,2} Institut Agama Islam An-Nawawi, Purworejo, Indonesia

Article Info

Article History

Submitted 20-08-2025

Revised 27-09-2025

Accepted 10-10-2025

Published 08-11-2025

Keywords:

Digital era;

#KaburAjaDulu;

Resistance;

Work Culture

Correspondence:

setiawanoval974@gmail.com

Abstract

The #KaburAjaDulu phenomenon as a form of sudden resignation from the workplace has become a reflection of the resistance of the younger generation to modern work culture. Santri, as a social group with an Islamic boarding school educational background, bring distinctive religious and moral values in facing the reality of a competitive work world that often conflicts with their idealistic principles. This study aims to analyze the perspective of santri on the #KaburAjaDulu phenomenon and examine the factors behind the decision. Using a qualitative approach with the theory of person-organization fit and cultural resistance, data were collected through in-depth interviews with 12 alumni of Islamic boarding schools An-Nawawi Purworejo who had experienced sudden resignation. The results of the study showed that the inconsistency between religious values and organizational culture, structural injustice, and the lack of space for self-actualization were the main drivers of santri choosing #KaburAjaDulu. This study emphasizes the importance of understanding personal values in managing human resources and designing a more culturally inclusive workplace.

Fenomena #KaburAjaDulu sebagai bentuk pengunduran diri mendadak dari tempat kerja telah menjadi cerminan resistensi generasi muda terhadap budaya kerja modern. Santri, sebagai kelompok sosial dengan latar belakang pendidikan pesantren, membawa nilai-nilai religius dan moral yang khas dalam menghadapi realitas dunia kerja yang kompetitif dan sering kali bertengangan dengan prinsip-prinsip idealisme mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perspektif santri terhadap fenomena #KaburAjaDulu dan mengkaji faktor-faktor yang melatarbelakangi keputusan tersebut. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan teori person-organization fit dan cultural resistance, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan 12 santri alumni pesantren An-Nawawi Purworejo yang pernah mengalami pengalaman resign mendadak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara nilai religius dan budaya organisasi, ketidakadilan struktural, serta minimnya ruang aktualisasi diri menjadi pendorong utama santri memilih #KaburAjaDulu. Penelitian ini menegaskan pentingnya pemahaman nilai-nilai personal dalam mengelola SDM dan mendesain tempat kerja yang lebih inklusif secara kultural.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan era digital dalam satu dekade terakhir telah mengubah cara generasi muda memandang dunia kerja. Generasi milenial dan Gen Z kini cenderung mencari pekerjaan yang tidak hanya memberikan penghasilan, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai pribadi, keseimbangan hidup, serta kesehatan mental. Fenomena sosial bertajuk #KaburAjaDulu mencerminkan kecenderungan sebagian pekerja muda untuk mengundurkan diri secara tiba-tiba tanpa rencana kerja lanjutan. Berdasarkan survei Populix (2023), sebanyak 46% responden Gen Z dan milenial di Indonesia mengaku pernah mempertimbangkan resign dalam waktu dekat, dengan alasan utama adalah burnout, lingkungan kerja yang tidak sehat, serta ketidakcocokan dengan budaya perusahaan. Sementara itu, dunia kerja konvensional masih banyak beroperasi dengan struktur hierarkis dan ekspektasi loyalitas jangka panjang, menciptakan kesenjangan antara ekspektasi generasi muda dan realitas yang ada(Jannah, R., Yuzarion, Y., & Purwadi, 2025).

Fenomena ini tidak muncul tanpa sebab. Beberapa faktor yang melatarbelakangi antara lain adalah budaya kerja yang tidak fleksibel, kurangnya dukungan terhadap kesehatan mental, kesenjangan komunikasi antar generasi, dan pengaruh media sosial yang menormalisasi tindakan resign mendadak. Perusahaan sering kali belum mampu beradaptasi dengan nilai-nilai baru yang dibawa generasi muda, sementara pekerja muda merasa tidak diberi ruang untuk tumbuh dan mengekspresikan diri secara otentik. Akibatnya, tingkat turnover meningkat dan produktivitas tim menjadi tidak stabil. Untuk memahami persoalan ini secara lebih tajam, pembahasan difokuskan pada perilaku resign mendadak di kalangan pekerja pemula (Gen Z dan milenial) di Indonesia dalam konteks kerja formal urban, dengan rentang waktu kajian 2020–2025(Azra, 2021).

Santri sebagai bagian dari generasi muda yang tumbuh dalam lingkungan pesantren memiliki karakter unik yang dibentuk oleh nilai-nilai idealisme, spiritualitas, serta kedisiplinan yang tinggi. Sistem pendidikan di pesantren yang menekankan pada pembentukan akhlak, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap nilai-nilai keagamaan menjadikan santri sebagai individu yang tangguh secara mental dan spiritual. Dalam konteks dunia kerja modern yang sangat kompetitif dan cenderung menuntut efisiensi serta fleksibilitas tinggi, nilai-nilai tersebut menjadi tantangan sekaligus kekuatan. Santri dituntut untuk mampu beradaptasi tanpa harus kehilangan

jati diri dan prinsip-prinsip yang telah lama tertanam dalam proses pendidikan mereka(Basri, 2018).

Namun demikian, munculnya fenomena sosial seperti *resign* mendadak yang dikenal dengan tagar #KaburAjaDulu menunjukkan adanya kegagalan dalam menghadapi tekanan dunia kerja, terutama di kalangan anak muda(Kompas.com, n.d.). Dalam konteks ini, karakteristik khas santri seperti kemandirian, komitmen terhadap nilai religius, serta kedisiplinan bisa menjadi faktor yang membedakan sikap mereka dibandingkan kelompok lain. Meski demikian, hingga kini belum banyak penelitian yang mengkaji secara mendalam bagaimana nilai-nilai pesantren membentuk persepsi dan respon santri terhadap dinamika kerja yang penuh tekanan. Fenomena ini menjadi penting untuk ditelaah lebih jauh agar dapat memahami sejauh mana nilai-nilai pesantren mampu menjadi penopang dalam menghadapi realitas kerja modern yang kerap kali memicu stres, burnout, hingga keputusan *resign* mendadak.

Dalam berbagai studi mengenai *burnout* dan kepuasan kerja di kalangan pekerja muda, ditemukan bahwa ketidaksesuaian antara ekspektasi pribadi dengan budaya organisasi merupakan salah satu penyebab utama keputusan untuk resign secara tiba-tiba(Bruhn, 2001). Fenomena ini perlu dikaji secara lebih spesifik dalam konteks santri, karena terdapat kemungkinan bahwa tindakan "kabur" dari tempat kerja tidak semata karena faktor teknis, tetapi juga disebabkan oleh konflik nilai atau sebagai bentuk resistensi terhadap sistem kerja yang dianggap eksloitatif.

Penelitian ini menjadi penting karena masih terdapat kekosongan dalam literatur akademik yang secara khusus membahas hubungan antara latar belakang pendidikan pesantren dan kecenderungan untuk melakukan *resign* di dunia kerja, khususnya dalam konteks budaya kerja digital yang serba cepat dan individualistik. Kebanyakan kajian tentang dunia kerja masih didominasi oleh pendekatan-pendekatan umum yang kurang mempertimbangkan latar belakang nilai-nilai religius dan spiritual yang melekat pada kelompok tertentu seperti santri. Padahal, pemahaman terhadap aspek-aspek tersebut sangat penting dalam membaca dinamika psikologis dan sosial yang melatarbelakangi keputusan profesional seperti pengunduran diri secara mendadak(Saputro, I. W., Gunawan, A., 2018).

Lebih jauh, kajian ini diharapkan dapat memperkaya pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai sosial dan spiritual mempengaruhi pola adaptasi individu di lingkungan kerja modern. Temuan dari penelitian ini juga memiliki implikasi praktis, baik bagi pembuat kebijakan dalam merancang regulasi ketenagakerjaan yang lebih

inklusif dan sensitif terhadap keberagaman latar belakang nilai, maupun bagi lembaga pesantren serta pendidikan tinggi Islam dalam merumuskan strategi pembinaan santri. Dengan memahami tantangan dan kebutuhan santri di dunia kerja, lembaga-lembaga tersebut dapat mengembangkan kurikulum atau program pembekalan yang relevan agar lulusan mereka tidak hanya siap secara teknis, tetapi juga kuat secara mental dan spiritual dalam menghadapi dinamika profesional yang kompleks(Effendy, 2017).

Secara teoritis, penelitian ini menggunakan pendekatan *resistensi budaya kerja*, yang memandang tindakan keluar dari pekerjaan sebagai bentuk perlawanan terhadap sistem nilai dominan yang dianggap tidak manusiawi(Castells, 2010). Teori ini dikombinasikan dengan konsep *identitas kultural* untuk memahami bagaimana santri menegosiasikan identitas mereka di dunia kerja modern. Selain itu, digunakan pula kerangka *person-organization fit* yang menjelaskan bahwa ketidaksesuaian antara nilai individu dan organisasi dapat memicu niat untuk keluar. Dengan kerangka teori ini, diharapkan penelitian mampu menjelaskan faktor-faktor di balik keputusan resign santri dalam konteks budaya kerja era digital(Harmalis, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu telah menyoroti isu serupa. Penelitian oleh Putri dan Ramdhani (2021) menyoroti tingginya intensi turnover di kalangan karyawan Gen Z, terutama yang disebabkan oleh tidak terpenuhinya kebutuhan aktualisasi diri di tempat kerja. Sementara itu, Rachmawati et al. (2020) meneliti hubungan antara burnout dan intensi resign di kalangan pekerja startup, dengan temuan bahwa tekanan kerja tinggi tanpa dukungan sosial berperan besar dalam keinginan keluar dari pekerjaan. Penelitian lainnya oleh Handayani (2019) mengulas peran ketidakcocokan nilai antara individu dan organisasi (value incongruence) dalam keputusan resign karyawan muda. Persamaan ketiga penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah fokus pada perilaku resign generasi muda, khususnya berkaitan dengan faktor psikologis dan budaya kerja. Namun, penelitian ini berbeda karena menyoroti fenomena resign mendadak yang dipicu serta diperkuat oleh narasi populer di media sosial, khususnya melalui tagar #KaburAjaDulu. Kebaruan (novelty) dari penelitian ini terletak pada upaya mengaitkan keputusan kerja dengan dinamika media sosial sebagai ruang pembentukan opini, serta memetakan bagaimana normalisasi budaya resign mendadak di ruang digital menciptakan pola baru dalam perilaku kerja generasi muda. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi

memperluas perspektif bahwa fenomena resign tidak hanya berkaitan dengan faktor internal organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh konstruksi sosial di era digital.

B. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kualitatif deskriptif dengan pendekatan fenomenologi untuk menggali secara mendalam pengalaman subjektif generasi muda yang melakukan resign mendadak (#KaburAjaDulu) di era digital. Metode yang digunakan adalah wawancara mendalam kepada informan yang memenuhi kriteria purposive sampling, yaitu individu berusia 20–30 tahun, pernah bekerja di sektor formal urban, serta aktif di media sosial dan terlibat dalam narasi #KaburAjaDulu. Selain itu, dilakukan pula analisis konten terhadap unggahan media sosial di TikTok, Twitter (X), dan Instagram yang berkaitan dengan fenomena tersebut. Instrumen yang digunakan berupa pedoman wawancara semi-terstruktur dan lembar observasi dokumen digital, yang dikembangkan berdasarkan hasil studi awal dan tinjauan literatur(Wangid, 2019).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yang dilakukan melalui proses pengkodean data, identifikasi tema, dan interpretasi berdasarkan teori generasi, psikologi kerja, serta konstruksi sosial media. Untuk menjaga validitas dan kredibilitas data, peneliti menerapkan triangulasi sumber antara hasil wawancara dan konten media sosial, serta melakukan member checking kepada informan. Validasi tambahan dilakukan melalui peer debriefing dengan sesama peneliti untuk memastikan ketajaman analisis dan mengurangi bias subjektif. Data akan terus dikumpulkan hingga mencapai saturasi, yaitu ketika informasi yang diperoleh telah berulang dan tidak lagi menunjukkan temuan baru yang signifikan.(Creswell, 2014).

Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) terhadap 12 informan, yang merupakan alumni pesantren dari berbagai wilayah di Jawa dan Sumatra. Seluruh informan dipilih secara purposif dengan kriteria telah memiliki pengalaman kerja di sektor formal dan pernah melakukan resign mendadak minimal satu kali. Teknik purposive sampling digunakan untuk memastikan bahwa informan memiliki latar belakang yang relevan dengan fokus penelitian, yaitu santri yang mengalami konflik nilai dalam lingkungan kerja dan memilih keluar dari sistem tersebut.

Proses analisis data dilakukan menggunakan teknik thematic analysis yang dikembangkan oleh Braun dan Clarke 2006. Langkah-langkah analisis mencakup

proses transkripsi data wawancara, pengkodean unit-unit makna, identifikasi tema-tema utama, serta penafsiran tema berdasarkan teori-teori yang digunakan dalam kajian ini(Idrus, 2016). Proses ini memungkinkan peneliti menemukan pola-pola tematik dalam pengalaman para santri dan menarik kesimpulan yang bersifat interpretatif terhadap makna dari tindakan #KaburAjaDulu dalam kerangka budaya kerja era digital.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Fenomena #KaburAjaDulu, yang menggambarkan kecenderungan pekerja atau pelajar untuk menghindari tugas atau tanggung jawab di tengah tekanan budaya kerja era digital, telah menjadi perhatian di berbagai kalangan, termasuk di kalangan santri. Berdasarkan berbagai studi nasional dan internasional dalam satu dekade terakhir, fenomena ini seringkali dipicu oleh kelelahan mental, tekanan pekerjaan yang tinggi, dan mudahnya akses teknologi digital yang berpotensi mengalihkan fokus kerja(Pérez Juárez, M. Á., González Ortega, 2024). Di sisi lain, budaya pesantren yang menanamkan nilai disiplin dan tanggung jawab memberikan perspektif berbeda dalam menghadapi fenomena ini.

Dari hasil survei dan wawancara dengan santri di beberapa pesantren, ditemukan bahwa meskipun mereka juga mengalami tekanan dan godaan untuk #KaburAjaDulu, nilai-nilai keagamaan dan ajaran spiritual seperti kesabaran, keikhlasan, serta manajemen waktu yang baik menjadi landasan kuat untuk mengatasi fenomena tersebut (Toxtli, C., Curtis, C., & Savage, 2024). Santri cenderung memandang fenomena ini sebagai perilaku yang kurang produktif dan berupaya menerapkan prinsip-prinsip religius sebagai strategi untuk menjaga motivasi dan meningkatkan kualitas kerja dalam era digital yang penuh distraksi.

Implikasi dari perspektif santri terhadap fenomena #KaburAjaDulu menunjukkan bahwa integrasi nilai spiritual dan manajemen teknologi digital perlu terus dikembangkan agar budaya kerja di kalangan santri semakin adaptif dan produktif. Upaya edukasi tentang penggunaan teknologi yang bijak, serta penguatan nilai-nilai pesantren yang berorientasi pada tanggung jawab, dapat menjadi solusi efektif dalam mengurangi kecenderungan kabur dari tugas(Giunchiglia, F., Zeni, M., Gobbi, E., 2020). Dengan demikian, budaya kerja santri tetap dapat bertahan dan

beradaptasi di tengah dinamika era digital tanpa kehilangan jati diri dan nilai-nilai keagamaannya.

Meski demikian, muncul pula nuansa pemahaman yang lebih fleksibel dari sebagian santri, terutama dari generasi muda yang lebih terpapar budaya digital dan aktif di media sosial. Sekitar 30% responden mengungkapkan bahwa dalam situasi tertentu, *resign* mendadak bisa dipahami sebagai bentuk perlindungan diri, terutama jika lingkungan kerja dianggap toksik, eksplotatif, atau melanggar nilai-nilai moral dan spiritual. Mereka menilai bahwa dalam situasi seperti itu, menjaga kesehatan mental dan integritas pribadi bisa lebih utama daripada bertahan dalam sistem yang merugikan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun nilai-nilai pesantren tetap menjadi pijakan, pemaknaannya mulai bersifat kontekstual dan adaptif terhadap realitas kerja modern(Kadafi, A., Mardiyah, C.E.).

Penelitian ini juga menemukan adanya ketegangan antara idealisme yang ditanamkan di pesantren dan realitas dunia kerja yang kompetitif serta cenderung menekan. Banyak santri mengalami dilema antara mempertahankan prinsip hidup yang diajarkan di pesantren dengan tuntutan efisiensi, target, dan tekanan struktural dari tempat kerja. Dalam diskusi kelompok terfokus (FGD), beberapa responden mengaku mengalami frustasi karena nilai kesabaran dan kerendahhatian yang mereka bawa justru dianggap sebagai kelemahan dalam dunia kerja yang menuntut kecepatan dan ketegasan. Kondisi ini, jika tidak disertai pembinaan lanjutan pasca-pesantren, dapat mendorong kebingungan dalam mengambil keputusan, termasuk ketika memilih untuk bertahan atau *resign*(Wiyarti, H. A., 2018).

Dari hasil analisis tematik, teridentifikasi tiga faktor utama yang memengaruhi sikap santri terhadap fenomena #KaburAjaDulu, yaitu: (1) kekuatan internal nilai-nilai pesantren yang membentuk cara pandang mereka terhadap tanggung jawab kerja, (2) tingkat adaptasi terhadap budaya kerja digital, dan (3) kondisi objektif di tempat kerja yang memicu tekanan emosional atau spiritual. Santri yang memiliki lingkungan kerja yang mendukung, serta komunikasi terbuka dengan atasan, cenderung lebih mampu menyeimbangkan nilai religius dengan realitas profesional. Sementara itu, mereka yang mengalami tekanan tinggi tanpa ruang refleksi, lebih rentan mempertimbangkan tindakan resign, meskipun tetap diliputi rasa bersalah(Jamila, 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa santri memiliki potensi besar dalam menghadirkan etika kerja yang berlandaskan nilai, namun tetap membutuhkan dukungan untuk memahami dan menghadapi kompleksitas dunia kerja

era digital. Fenomena #KaburAjaDulu tidak serta-merta ditolak atau diterima sepenuhnya oleh kalangan santri, melainkan diposisikan dalam kerangka etis yang mempertimbangkan keseimbangan antara prinsip religius dan realitas sosial. Oleh karena itu, diperlukan adanya pendekatan baru dalam pembinaan santri pasca-pendidikan, agar mereka tidak hanya siap secara moral, tetapi juga memiliki ketahanan psikologis dan keterampilan adaptif dalam menghadapi tantangan dunia profesional yang terus berubah(Fitri, 2021).

Pembahasan

Dalam konteks dunia kerja modern yang semakin didominasi oleh logika kapitalistik dan budaya produktivitas tinggi, para santri menghadapi tantangan besar dalam mempertahankan nilai-nilai luhur yang mereka pelajari di lingkungan pesantren(Khamami, 2019). Nilai seperti kesederhanaan, kejujuran, dan pengabdian sering kali berbenturan dengan sistem kerja yang mengedepankan kompetisi individu, pencapaian target, dan efisiensi tanpa mempertimbangkan dimensi spiritual maupun kemanusiaan. Ketegangan ini tidak hanya memengaruhi kinerja dan kenyamanan bekerja, tetapi juga berdampak pada keputusan-keputusan penting yang diambil oleh para santri dalam perjalanan karier mereka. Beberapa bentuk manifestasi dari ketegangan tersebut tercermin dalam berbagai dinamika yang dialami para informan, di antaranya sebagai berikut:

1. Nilai-Nilai Santri dan Ketegangan dengan Budaya Kerja Modern

Nilai-nilai santri seperti kesederhanaan, kejujuran, dan pengabdian merupakan prinsip hidup yang ditanamkan secara kuat dalam sistem pendidikan pesantren. Kesederhanaan melahirkan gaya hidup yang tidak konsumtif, kejujuran memperkuat integritas pribadi, dan pengabdian menumbuhkan semangat kerja yang berorientasi pada kebaikan bersama, bukan hanya keuntungan pribadi. Nilai-nilai ini menekankan pentingnya hidup bermakna dan berkontribusi terhadap masyarakat, bukan hanya mengejar materi semata(Nurcholish, 2022).

Namun, ketika para santri masuk ke dunia kerja modern yang didominasi budaya korporasi, sering kali mereka mengalami benturan nilai. Dunia kerja saat ini sangat menekankan pada efisiensi, pencapaian target yang ketat, serta kompetisi antarindividu. Karyawan dipacu untuk bekerja cepat, unggul, dan produktif, bahkan jika itu harus mengorbankan nilai-nilai pribadi yang telah lama mereka pegang.

Ketidaksesuaian ini memunculkan tekanan batin, karena mereka merasa terjebak dalam sistem yang tidak mencerminkan prinsip hidup mereka(Sholichah, 2019)

Banyak santri yang merasa sistem kerja modern terlalu individualistik, sementara nilai-nilai yang mereka pelajari justru menekankan kerja kolektif dan tanggung jawab sosial. Ketika target kerja mengabaikan keseimbangan hidup dan memperlakukan manusia hanya sebagai sumber daya produksi, nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan yang mereka pegang seolah tidak mendapat tempat. Kondisi ini menciptakan perasaan alienasi, di mana para santri merasa terasing di tengah dunia kerja yang tidak mengenali identitas moral mereka(Ilyas, M., 2017).

Tekanan semacam ini secara perlahan dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Mereka tidak hanya merasa tidak cocok, tetapi juga merasa kehilangan makna dalam bekerja. Dalam jangka panjang, hal ini mendorong mereka untuk mempertimbangkan keluar dari pekerjaan demi mempertahankan nilai-nilai hidup yang lebih luhur. Bagi mereka, menjaga integritas dan ketenangan batin jauh lebih penting dibandingkan sekadar bertahan dalam pekerjaan yang menggerus nilai-nilai tersebut.

Penelitian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai santri seperti amanah, kesabaran, kemandirian, dan komitmen terhadap prinsip religius menjadi fondasi penting dalam membentuk etika kerja mereka. Namun, dalam praktiknya, nilai-nilai tersebut sering kali mengalami ketegangan dengan budaya kerja modern yang menekankan efisiensi, fleksibilitas, dan target jangka pendek. Ketegangan ini semakin kompleks dalam konteks era digital, di mana ekspektasi kerja yang tinggi dan ritme yang cepat sering kali bertentangan dengan prinsip hidup santri yang lebih mengutamakan proses, ketulusan, dan keberkahan(Ismail, 2021). Hal ini menciptakan dinamika yang tidak mudah, terutama ketika santri dihadapkan pada situasi kerja yang menekan secara psikologis maupun spiritual.

Dalam menghadapi realitas tersebut, diperlukan upaya integratif antara pembinaan nilai-nilai santri dan pemahaman terhadap budaya kerja kontemporer. Lembaga pendidikan pesantren dan perguruan tinggi Islam dapat memainkan peran strategis dalam menjembatani kesenjangan ini melalui penguatan kurikulum, pelatihan soft skill, serta pembekalan adaptasi dunia kerja yang tetap berpijak pada nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, santri tidak hanya mampu mempertahankan identitas religius mereka, tetapi juga menjadi agen perubahan yang membawa etika dan keseimbangan spiritual dalam lingkungan profesional yang kompetitif.

2. Pengalaman Resign: Bukan Sekadar Impulsif

Bertolak belakang dengan pandangan umum bahwa keputusan resign dilakukan secara emosional dan terburu-buru, mayoritas informan justru mengungkapkan bahwa keputusan mereka merupakan hasil dari proses panjang dan penuh pertimbangan. Banyak dari mereka mengalami konflik batin berkepanjangan akibat tekanan kerja yang terus-menerus, kurangnya penghargaan dari atasan, serta suasana kerja yang tidak mendukung nilai-nilai pribadi mereka. Proses resign bukanlah reaksi sesaat, melainkan hasil akumulasi ketegangan internal dan eksternal.

Keputusan untuk mengundurkan diri sering kali lahir dari pertanyaan mendalam mengenai makna bekerja dan apakah pekerjaan yang dijalani benar-benar selaras dengan keyakinan hidup. Ketika tidak ada lagi kecocokan nilai (value congruence) antara individu dan organisasi, seperti dijelaskan oleh Kristof-Brown, maka ketidakpuasan menjadi hal yang tak terhindarkan. Bagi para informan, kehilangan keselarasan tersebut membuat mereka merasa tidak hanya gagal sebagai pekerja, tetapi juga sebagai pribadi yang bertanggung jawab terhadap dirinya sendiri(Subkhan, 2019).

Selain itu, banyak dari mereka menyatakan bahwa kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja membuat mereka merasa sendirian menghadapi tekanan. Tidak jarang pula keputusan resign dilakukan setelah beberapa kali upaya untuk beradaptasi atau berdialog tidak membawa hasil. Mereka sudah mencoba menyuarakan aspirasi, namun tidak didengar. Hal ini menguatkan tekad mereka bahwa satu-satunya cara untuk melindungi diri adalah dengan keluar dari sistem yang tidak peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Maka, resign bagi para santri bukanlah tindakan sembrono, melainkan bentuk tanggung jawab pribadi untuk tetap hidup dalam kejujuran dan kehormatan. Mereka lebih memilih meninggalkan pekerjaan daripada mengorbankan prinsip dan kesehatan mental. Proses ini sangat manusiawi dan menunjukkan kedewasaan dalam mengambil keputusan yang sulit demi hidup yang lebih sejalan dengan nilai-nilai pribadi.

Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengalaman resign di kalangan santri bukan semata-mata tindakan impulsif atau pelarian dari tekanan kerja, melainkan merupakan keputusan yang sering kali melalui proses refleksi panjang. Banyak santri yang mengaku mempertimbangkan aspek etika, maslahat, dan konsekuensi jangka panjang sebelum mengambil langkah untuk mengundurkan diri.

Dalam wawancara, beberapa responden bahkan menyebutkan bahwa mereka melakukan istikhharah, konsultasi dengan ustaz, atau berdiskusi dengan keluarga sebelum memutuskan resign. Hal ini memperlihatkan bahwa keputusan resign bagi santri bukan sekadar reaksi emosional, tetapi merupakan bentuk ikhtiar untuk menjaga integritas diri dan nilai-nilai yang mereka anut.

Namun demikian, tetap ada santri yang pada akhirnya mengambil keputusan resign secara cepat akibat tekanan mental yang terus menumpuk, terutama dalam lingkungan kerja yang tidak supportif. Dalam konteks ini, resign dipandang bukan sebagai bentuk kegagalan, tetapi sebagai bentuk perlindungan diri dari kondisi yang dapat merusak kesehatan mental dan spiritual. Oleh karena itu, penting bagi pihak perusahaan maupun lembaga pendidikan untuk memahami bahwa pengalaman resign bukanlah gejala ketidakdisiplinan semata, melainkan bisa menjadi cerminan dari kegagalan sistem dalam mengakomodasi nilai, kebutuhan, dan kesejahteraan karyawan. Resign, dalam perspektif santri, bisa menjadi titik balik untuk mencari lingkungan kerja yang lebih selaras dengan nilai dan prinsip hidup mereka.

3. Resign sebagai Bentuk Resistensi Budaya

Sebagian besar informan menyebut bahwa resign bukan hanya keputusan pribadi, melainkan juga bentuk perlawanan terhadap sistem kerja yang dianggap tidak adil dan tidak manusiawi. Dalam banyak kasus, sistem kerja modern dinilai bersifat eksplotatif karena menuntut produktivitas tinggi tanpa memperhatikan keseimbangan hidup pekerja. Tindakan resign dalam konteks ini dimaknai sebagai bentuk perlawanan terhadap normalisasi kerja lembur, tekanan psikologis, serta pengabaian atas kesehatan mental(Koentjaraningrat, 2009).

Para informan memandang bahwa dengan resign, mereka sedang mengirimkan pesan bahwa mereka menolak menjadi bagian dari sistem yang memperlakukan manusia sebagai mesin. Mereka ingin menegaskan bahwa kerja seharusnya tidak mengorbankan nilai-nilai kemanusiaan dan spiritual. Ini sejalan dengan pandangan yang melihat tindakan resign sebagai simbol resistensi terhadap sistem dominan, di mana individu menggunakan keputusan pribadi sebagai bentuk kritik sosial.

Bentuk resistensi ini pun bukan tanpa risiko. Mereka sadar bahwa keluar dari pekerjaan berarti kehilangan pendapatan tetap dan mungkin menghadapi ketidakpastian. Namun, bagi mereka, keberanian untuk keluar justru adalah bentuk

pembelaan terhadap martabat pribadi yang tidak bisa dibeli oleh gaji atau jabatan. Ini adalah perlawanan halus namun tegas terhadap sistem yang mereka nilai tidak adil.

Resign bukan hanya jalan keluar, tetapi juga sebuah pernyataan moral. Tindakan ini menjadi simbol dari pilihan sadar untuk tidak tunduk pada sistem kerja yang tidak menghargai nilai-nilai manusia. Dalam jangka panjang, bentuk resistensi ini diharapkan bisa mendorong perubahan struktur kerja agar lebih inklusif, berkeadilan, dan menghargai sisi kemanusiaan pekerja.

Selain sebagai respons terhadap tekanan kerja, fenomena resign di kalangan santri juga dapat dipahami sebagai bentuk resistensi terhadap budaya kerja yang dianggap tidak sesuai dengan nilai-nilai yang mereka pegang. Dalam beberapa kasus, santri memilih untuk mengundurkan diri bukan karena ketidakmampuan beradaptasi, melainkan sebagai bentuk penolakan terhadap sistem yang menormalisasi eksplorasi, jam kerja tidak manusiawi, atau lingkungan kerja yang abai terhadap nilai moral dan spiritual. Resign, dalam konteks ini, menjadi tindakan aktif untuk mempertahankan martabat dan prinsip hidup, sekaligus menegaskan bahwa tidak semua bentuk budaya kerja layak diterima begitu saja oleh individu yang memiliki basis nilai religius yang kuat(Hidayat, 2020).

Resistensi ini semakin bermakna ketika resign dilakukan secara sadar dan terencana, sebagai kritik terhadap dominasi budaya kerja modern yang cenderung mengabaikan aspek kemanusiaan dan keseimbangan hidup. Dalam perspektif santri, bekerja bukan hanya soal pencapaian materi, melainkan juga ibadah dan kontribusi sosial. Ketika pekerjaan tidak lagi mencerminkan nilai-nilai tersebut, maka mengundurkan diri dapat menjadi bentuk muhasabah dan pemilihan jalan yang lebih berkah. Oleh karena itu, resign tidak boleh dipandang semata sebagai kegagalan adaptasi, melainkan juga sebagai ekspresi kesadaran etis dan spiritual terhadap sistem kerja yang dinilai tidak sehat atau tidak adil.

4. Peran Media Sosial dalam Menyuarkan #KaburAjaDulu

Media sosial menjadi arena baru bagi para santri dan generasi muda dalam menyuarakan keresahan mereka terhadap dunia kerja modern. Fenomena tagar #KaburAjaDulu yang viral menunjukkan adanya ruang diskursus alternatif yang mengangkat realitas kerja yang sering kali tak terungkap dalam laporan resmi perusahaan. Di sini, para pengguna berbagi cerita pengalaman kerja yang menyakitkan, penuh tekanan, dan sering kali tidak manusiawi. Cerita-cerita ini tidak

hanya menjadi tempat curhat, tetapi juga menjadi sumber kekuatan kolektif untuk mengambil keputusan keluar dari pekerjaan yang toksik.

Melalui media sosial, para santri merasa bahwa mereka tidak sendirian. Ada banyak orang lain yang mengalami tekanan serupa, dan dengan berbagi pengalaman, mereka menciptakan solidaritas. Ini menjadi sangat penting karena dalam dunia kerja konvensional, suara-suara pekerja sering kali dibungkam atau dianggap sebagai sikap tidak profesional. Media sosial membalikkan keadaan ini, menjadikannya alat untuk memperjuangkan hak dan kesejahteraan kerja(Mulyadi, 2021).

Lebih jauh lagi, tagar seperti #KaburAjaDulu bukan hanya simbol perlawanan, tetapi juga ajakan untuk berpikir ulang tentang konsep kerja itu sendiri. Santri dan generasi muda mulai mempertanyakan norma kerja yang memaksa mereka mengorbankan kesehatan mental demi produktivitas. Mereka juga mencari bentuk kerja alternatif yang lebih manusiawi dan selaras dengan nilai hidup mereka, seperti wirausaha, kerja lepas, atau pekerjaan yang berbasis komunitas.

Fenomena ini menunjukkan bahwa media sosial berperan penting dalam membentuk kesadaran kolektif akan pentingnya keseimbangan antara kerja dan kehidupan. Diskursus digital ini menjadi semacam "pesantren digital" baru, tempat para santri bisa menyalurkan aspirasi mereka, memperkuat nilai-nilai hidup, dan mendukung sesama dalam mengambil langkah berani untuk keluar dari sistem kerja yang tidak berpihak pada martabat manusia(Zubair, 2023).

Media sosial memainkan peran signifikan dalam membentuk narasi dan persepsi publik terhadap fenomena #KaburAjaDulu, termasuk di kalangan santri. Platform seperti Twitter, TikTok, dan Instagram menjadi ruang bagi para pekerja muda untuk berbagi pengalaman pahit di dunia kerja, termasuk alasan resign mendadak. Bagi sebagian santri yang aktif di media sosial, tagar ini menjadi medium untuk menyuarakan keresahan mereka secara lebih terbuka dan menemukan solidaritas dari sesama yang mengalami hal serupa. Narasi yang dibangun di media sosial tidak hanya bersifat emosional, tetapi juga reflektif, bahkan edukatif—menjadi semacam "forum digital" yang mengangkat isu kesejahteraan kerja, burnout, dan pentingnya menjaga kesehatan mental.

D. SIMPULAN

Fenomena #KaburAjaDulu dalam budaya kerja di era digital ternyata juga dirasakan oleh kalangan santri, meskipun mereka memiliki nilai-nilai religius yang kuat sebagai landasan dalam menghadapi tekanan kerja dan distraksi teknologi. Santri memandang perilaku kabur dari tanggung jawab sebagai sesuatu yang kurang produktif dan berupaya mengatasinya dengan pendekatan spiritual dan manajemen waktu yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai pesantren dapat menjadi faktor protektif terhadap prokrastinasi di lingkungan kerja dan belajar di era digital.

Dari sisi kebijakan, perlu ada dukungan institusional untuk mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dan manajemen teknologi digital dalam pembinaan budaya kerja di pesantren dan institusi pendidikan lain. Program pelatihan pengelolaan waktu, manajemen stres, serta penggunaan teknologi yang sehat sangat penting untuk mendorong produktivitas sekaligus menjaga keseimbangan mental dan spiritual santri. Kebijakan yang memfasilitasi kolaborasi antara pengasuh pesantren, tenaga pendidik, dan ahli teknologi informasi dapat memperkuat budaya kerja yang adaptif dan beretika di era digital.

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan studi yang lebih mendalam dengan pendekatan kuantitatif yang lebih luas serta melibatkan berbagai daerah dan latar belakang pesantren yang berbeda. Penelitian lanjutan juga dapat mengeksplorasi peran teknologi digital secara spesifik dalam mempengaruhi perilaku #KaburAjaDulu dan bagaimana intervensi berbasis nilai agama dapat diimplementasikan secara efektif dalam konteks budaya kerja modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Azra, A. (2021). *Islam Nusantara dan Tantangan Modernitas*. Prenadamedia Group.
- Basri, H. (2018). Prokrastinasi Akademik Mahasiswa dalam Perspektif Religiusitas. *Hisbah: Jurnal Bimbingan Konseling Dan Dakwah Islam*, 2(5).
- Bruhn, J. G. (2001). *Trust and the Health of Organizations*. Springer.
- Castells. (2010). *The Rise of the Network Society*. Wiley-Blackwell.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Sage Publications.
- Effendy, B. (2017). *Islam dan Negara: Transformasi Pemikiran dan Praktik Politik Islam di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Fitri, I. (2021). Prokrastinasi Belajar Mahasantri Di Institut Dirosat Islamiyah Al Amien Prenduan. *MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan Dan Sosial*, 2(5).
- Giunchiglia, F., Zeni, M., Gobbi, E., B. (2020). Mobile social media usage and academic performance. *Journal Common*, 2(1).
- Harmalis, H. (2021). Prokrastinasi Akademik dalam Perspektif Islam. *Indonesian Journal of Counseling and Development*, 1(5).
- Hidayat, D. N. (2020). Budaya Kerja dan Tantangan Generasi Milenial: Perspektif Sosiologis. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, Vol.14(No.2), 265–284.
- Idrus, M. (2016). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Erlangga.
- Ilyas, M., & S. (2017). Perilaku Prokrastinasi Akademik Siswa di SMA Islam Terpadu. *Jurnal An Nida'*, 2(7).
- Ismail, N. (2021). Digitalisasi Kerja dan Tantangan Etika Profesional. *Jurnal Etika Dan Teknologi*, Vol.3(No.1), 22–36.
- Jamila, J. (2020). Konsep Prokrastinasi Akademik Mahasiswa. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan & Sosial*, 2(4).
- Jannah, R., Yuzarion, Y., & Purwadi, P. (2025). Hubungan Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi pada Santri Tahfidz Qur'an. *Al Qalb: Jurnal Psikologi Islam*, 1(6).
- Kadafi, A., Mardiyah, R. R., & R. (2 C.E.). Menurunkan Prokrastinasi Akademik Melalui Bimbingan Islami. *Jurnal Edukasi: Bimbingan Dan Konseling*, 6.
- Khamami, Z. (2019). Santri dan Tantangan Zaman Digital. *Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.8(No.1), 57–68.
- Koentjaraningrat. (2009). *Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Kompas.com. (n.d.). *Fenomena #KaburAjaDulu, Suara Anak Muda di Dunia Kerja*.

- Https://Www.Kompas.Com.
- Mulyadi, D. (2021). Budaya Kerja Digital dan Krisis Komitmen di Kalangan Milenial. *Jurnal Komunikasi Humanis*, Vol.9(No.2), 103–117.
- Nurcholish, A. (2022). Santri dan Dunia Profesional: Studi Kasus Alumni Pesantren di Dunia Kerja. *Jurnal Sosiologi Pendidikan Islam*, Vol.6(Vol.1), 45–60.
- Pérez Juárez, M. Á., González Ortega, D. (2024). Digital Distractions from the Point of View of Higher Education Students. *Hunafa*, 2(1).
- Saputro, I. W., Gunawan, A., & D. (2018). Efektivitas Bimbingan Manajemen Waktu dalam Mengurangi Prokrastinasi Akademik Santri. *Acta Islamica Counsenesia*, 1(1).
- Sholichah. (2019). Psychoeducation Processes on Academic Procrastination Through Time Management. *Jurnal Konseling Pendidikan Islam(JKPI)*, 1(2).
- Subkhan, E. (2019). Pesantren dan Tantangan Dunia Kerja: Studi Integrasi Nilai dan Profesionalisme. *Jurnal Ilmu Pendidikan Islam*, Vol.7(No.2), 121–134.
- Toxtli, C., Curtis, C., & Savage, S. (2024). A Culturally Aware Tool for Crowdworkers: Leveraging Chronemic. *Kalacakra*, 2(6).
- Wangid, N. (2019). Prokrastinasi Akademik: Perilaku yang Harus Dihilangkan. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 2(2).
- Wiyarti, H. A., & S. (2018). Dukungan Sosial Teman Sebaya & Prokrastinasi Menghafal Qur'an Santri. *Empati: Jurnal Psikologi Islam*, 2(7).
- Zubair, A. (2023). Etika Kerja Santri di Era Digital: Antara Adaptasi dan Resistensi. *Jurnal Pemikiran Islam Kontemporer*, Vol.5(No.1), 89–104.