Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia
Volume 9 Nomor 3 Tahun 2023
Tersedia Online: https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR
p-ISSN. 2460-9722 | e-ISSN. 2622-8297

STRATEGIC APPROPRIATION ON HUSTLE CULTURE AS POSITIVE TREND

Muhammad Agung Budiarjo[1], Roma Ulinnuha[2]

[1.2]UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

Co- Author: 22200011010@student.uin-suka.ac.id - 085784312890

Info Artikel
- **Masuk :** 28/06/2023
- **Revisi :** 16/08/2023
- **Diterima :** 08/10/2023

Alamat Jurnal
- https://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/AN-NUR/index

Jurnal Mahasiswa BK An-Nur : Berbeda, Bermakna, Mulia ***disseminated below*** https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

Abstract: *Hustle culture is a cultural phenomenon that was born outside and was adopted in Indonesia as a continuous culture of workaholism. Hustle also plays an important role at work, because hustle is a new movement for workers to commit to their company. Hustle can also be categorized as good behavior. Because workers give their full role and work optimall y. In Indonesia, this culture continues to develop, especially the millennial generation of teenagers. It is easier for them to work hard, even to generate fantasy income. They adopt workaholic behavior to become financially successful. There are many rejections and disagreements between researchers regarding this Hustle culture. research data is a mix of methods by combining qualitative research and literature review which contains searches of relevant concepts and theories using research objectives. By involving a combination of fieldwork, social media observations, and interviews. The purpose of this literature and field study is to describe hustle culture in Indonesia as a positive trend for teenagers in Indonesia.*

Keywords: *Strategic Appropriation ,Hustle culture, Positive Trend.*

PENDAHULUAN

Pekerjaan adalah komponen dalam kehidupan orang dewasa. (Cheung et al., 2018) pekerjaan adalah tugas dalam memenuhi kebutuhan dasar serta keberlangsungan hidup, keterkaitan sosial masyarakat serta penentuan nasib individu. Kebutuhan yang mendasar seperti makan, tempat tinggal serta kebutuhan pakaian. Tanpa pekerjaan individu mengalami kegelisaan, stress, serta penyakit mental psikologi.

Pekerjaan yang berlebih akan mengakibatkan gejala fisik maupun psikis yang serius, istilah yang sering disebut untuk mendefinisikan bekerja secara berlebih adalah hustle culture. Namun, banyak penelitian (Cossin et al., 2021) sejak awal konsep hustle culture ini terdefinisikan sebagai fenomena yang banyak dibahas dalam literatur ilmiah, namun pada kenyataanya tidak ada dasar konseptualnya. Oleh karenanya perdebatan antar peneliti tentang apakah ini negative atau positif tidak bisa disalah artikan. (Balducci et al., 2020) yang menganggap kebiasaan hustle culture kebanyakan negative dibanding potitifnya baik dari segi psikologi, psikomasi, dan juga fisiologi. Perdebatan ini tidak ada hentinya. Sebabnya (Andreassen, 2014) pengukuran tentang pentingnya hustle culture pada ruang lingkup social (kontruksi social) dapat dilakukan dengan pendekatan teori - teori empiris serta penyebabnya. Dan diperjelas

Dalam buku (Norman e, Joann harris, 2016) kasus – kasus yang menceritakan munculnya hustle culture pergerakan dari persaingan militer ke arah ekonomi antar negara dan pergeseran ke ekonomi yang basisnya informasi membuat seseorang mengalami kelemahan keamanan pekerjaan seseorang akan mencemaskan tentang anggapanya yang kemungkinan dipecat dari pekerjaannya karena pengurangan tenaga kerja yang terjadi secara global. Seseorang merasa ada tekanan untuk tetap bertahan (berharga) di tempat kerja membuat banyak pekerja harus lebih banyak waktunya untuk produksi dan mengurangi waktunya istirahat maupun untuk kegiatan lain. Dapat diprediksi sejak awal bahwa teknologi akan menciptakan leisure society (masyarakat yang punya banyak waktu luang) dan sekarang tampak mulai menjadi kenyataan. Tandanya menciptakan lebih banyak waktu luang, kemajuan di bidang teknologi mempermudah orang untuk menghabiskan waktu lebih lama untuk bekerja. Informasi mempercepat keadaan daripada sebelumnya, dan banyak pekerja merasakan tekanan untuk menyamai kecepatannya. Sayangnya, teknologi dapat mengubah pekerjaan, tetapi tidak dapat mengubah fakta bahwa hari-hari mengikuti siklus 24 jam. Pekerja di banyak negara memiliki jam kerja lebih panjang dan menggunakan lebih sedikit waktu untuk berlibur dibanding sepuluh tahun yang lalu. Sebagai contoh, rata-rata warga negara as bekerja kira-kira 200 jam lebih lama per tahun untuk mempertahankan standar hidup yang sama yang dialami padaawal 1970-an.

Hal yang serupa dialami oleh warga negara amerika serikat dan bukan satu- satunya pekerja yang mengalami kerja berlebihan dan kecemasan terkait keamanan finansial mereka. (Norman e, joann harris, 2016) kerja yang berlebih tidak dibatasi oleh batas- batas negara. Sebagaimana kasus dijepang penyebab kematian yang tinggi akibat penyakit kanker yang mana warganya terlalu banyak bekerja ini disebut dengan istilah karoshi. Dikanada sebuah survey terkini menunjukkan bahwa 25% orang yang berada dikanada tidak mengambil cuti dalam bekerja dikarenakan mereka takun bahwa beban kerja meraka semakin menumpuk ketika mereka pulang dan cuti. Dan kerja berlebih tidak pandang gender. Banyak perempuan yang melaporkan kurangnya waktu bersama keluarga sebagai masalah keluarga terbesar mereka.

(Cheung et al., 2018) karakter perubahan sifat bisnis dan munculnya globalisasi meningkatkan persaingan pasar. Untuk meningkatkan keunggulan pasar, perusahaan sering kali memberi penghargaan kepada karyawan yang bersedia bekerja keras untuk berkarir, sehingga pasti meningkatkan tekanan pada karyawan dan meningkatkan hustle culture. Pada era kontemporer karyawan akan menjadi produktifitas tinggi, semakin banyak banyak karyawan maka semakin banyak produktifitas yang dihasilkan. (Norman e, joann harris, 2016) akan tetapi lambat-laut peran karyawan terkurangi dan computer yang banyak bekerja produktif. Karyawan digantikan oleh peran teknologi dan computer. (Iskandar & Rachmawati, 2022) semua orang mengakui bahwa ketika sekarang mempunyai pekerjaan. Besok bisa juga mereka digantikan, tidak peduli seberapa kompeten dan waktu bekerja dibidangnya

(CCR, 2022) studi lanjutan kasus yang dikemukakan dalam jurnal current cardiology reports berdasarkan hasil dari 745rb pekerja yang awalnya mereka tanpa riwayat penyakit bawaan menemukan bahwa mereka yang bekerja lebih dari 55 jam dalam seminggu memiliki risiko lebih tinggi terkena penyakit kardiovaskular contohnya seperti penyakit jantung koroner, bahkan bekerja lembur diketahui memengaruhi resistensi insulin, aritmia, hiperkoagulasi, diabetes, dan stroke pada pekerja yang berlebihan.

Diindonesia sendiri ada penolakan tentang hustle culture, faktanya budaya itu berkembang setelah pandemic berlangsung. Menjadikan seseorang mendewakan pekerjaan dari pada factor yang lainya. Dengan begitu peran dan fungsi manusia sebagai mahkluk social tidak ada. hustle culture diindonesia sendiri sedikit yang membahasnya, padahal hustle culture ini adalah fenomena yang datang dari anak muda yang termotivasi dengan kesuksesan dengan cepat. Hustle culture sebenarya sudah lama terjadi, saat ini kembali hangat untuk dibahas. Anggapannya, bahwa hustle culture merupakan budaya atau gaya hidup seseorang yang mana harus memprioritaskan pekerjaan atau karir mereka.

Dari banyaknya anggapan negative tentang hustle culture peneliti mencoba menghubungan fenomena yang berkembang diluar dengan budaya yang berkembang di dindonesia. Dengan cara memandang positif hustle culture diindonesia sebagai mana data yang terdapat dipenelitian ini. Maka terdapat strategic appropriation on hustle culture as Positive trend di Indonesia.

METODE

Pengumpulan data penelitian ialah mix methode dengan menggabungkan penelitian kulitatif dan kajian pustaka yang berisikan penelusuran dari konsep dan teori yang relevan dengan menggunakan tujuan penelitian. Dengan melibatkan kombinasi lapangan, observasi media social, serta wawancara. Tujuan dari studi pustaka dan lapangan ini konsep utamanya berupa strategic approproation. Dengan Tentative : Strategic Appropriation on Hustle culture as Positive Trend. Sumber peneliti berasal dari data primer yang diambil dari literatur penelitian, sumber sekunder yaitu buku, artikel tulisan/jurnal dan wawancara. Serta peneliti menggabungkan teori Antony Gidden dan Donald Supper untuk menjadi relevansi teori yang disandingkan kepada fenomena yang terjadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perkenalan tentang hustle culture terjadi pada tahun 1971 oleh oates dan dibahas diakademisi selama decade terakhir (Cheung et al., 2018) menjadikan objek bahwa perkembangan yang terjadi diwarga amerika dan cina sering terjadi budaya ini, mereka

menganggapnya dengan hustle culture. Peneliti di Belanda dan Jepang. Mendeskripsikan hustle culture sebagai kombinasi dari bekerja secara berlebihan dan bekerja secara kompulsif, dan secara signifikan dikaitkan dengan budaya kelelahan. Namun, korelasi antara workaholic dan keterlibatan kerja lebih menonjol pada sampel amerika, cina lebih rendah.

(Kang, 2020) Meskipun produktivitas telah meningkat cukup untuk masyarakat secara substansial, hustle culture saat ini dianggap sebagai fenomena massal di banyak masyarakat modern. Faktanya, korea selatan adalah anggota pertama dan perusahaan kerjasama pembangunan dengan jam kerja terlama, dan setelah meksiko. Pada tahun 2014, orang korea dilaporkan bekerja 2.076 jam, sekitar 330 jam lebih lama dari rata-rata negara-negara (OECD). Orang Korea bekerja sekitar 350 jam lebih banyak dari pada orang Jepang. Dibandingkan dengan orang norwegia atau jerman, pada tahun 2014 mereka memiliki hampir 650/700 jam lebih.

(Molino et al., 2018) Berdasarkan literatur hustle culture secara keseluruhan, prevalensi hustle pada masyarakat umum diperkirakan berkisar antara 5% sampai 10% bahkan sampai 25%. Saat ini, kekurangan individu jumlah perkiraan prevalensi gila kerja yang dapat diandalkan, juga di italia. Sebuah studi perwakilan nasional terbaru di antara 1124 karyawan di Norwegia mengungkapkan bahwa 8,3% dari mereka adalah pecandu kerja memperkirakan prevalensi gila kerja sebanyak 10% dari populasi orang dewasa AS.ini tentu relevan dengan anggapan (Youtube Raymond) bahwa munculnya hustle calture ini dari starup dan company, di Cina ada yang 996 yakni ceo alibaba dalam mewawancarai pekerjanya : buat apa jika tidak bisa bekerja 996, jika ingin bekerja di alibaba, artinya 996 adalah mulai kerja jam 9 pagi pulang jam 9 malam dalam waktu 6 hari selama seminggu. Jika serch digoggle mengenai hustle culture dijepang dna china bahwa mereka menghabiskan waktunya untuk bekerja, tidak jarang para pekerja stres, depresi dan meninggal.

(Bakker et al., 2014) Dalam sebuah studi mengevaluasi efek hustle culture hubungan antara aktivitas sehari-hari di luar pekerjaan dan kesejahteraan sehari-hari di lingkungan kerja malam. Hasil ini mengungkapkan bahwa aktivitas terkait pekerjaan selama waktu senggang berhubungan negatif dengan kesejahteraan umum, khususnya karyawan hustle culture. Oleh karena itu, menekankan perlunya kebijakan perusahaan dan standar untuk ketersediaan individu yang terbatas dan segmentasi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. (Cossin et al., 2021) Hustle nampaknya bermanfaat bagi perusahaan atau starup.Namun hal ini tidak baik. Perusahaan dapat mengantipasi hal neg atif kepada pekerja yang notabenya mempunyai peran penting didalamnya, dengan cara memberikan waktu yang sepadan dalam bekerja sehingga meraka dapat berinvest kepada kesehatan mereka. Meskipun perusahaan memainkan peran penting dalam mencegah Hustle culture, penting juga untuk bertindak berdasarkan aspek individu yang terlibat dalam kecanduan perilaku ini. Peminat hustle diketahui mengalami emosi negatif terkait pekerjaan dan kesulitan mengelolanya.

(Andreassen, 2014) Kehidupan kerja sering mencari dan memilih karyawan yang termotivasi dan terlibat yang bersedia bekerja ekstra dan bekerja ekstra. Dengan pekerja seperti ini, merupakan keuntungan untuk dapat membedakan antara keterlibatan akan intervensi terhadap hustle culture di tingkat perusahaan-perusahaan. Misalnya, dapat menetapkan norma dan nilai yang melayani keterlibatan kerja dan efisiensi dengan kata lain hustle culture. Hal ini dapat dilakukan dengan memastikan bahwa tempat kerja merupakan sumber kepuasan untuk kebutuhan psikologis dasar internal, misalnya otonomi, kompetensi, keterkaitan. (Makhdoom et al., 2022) Meskipun individu terjangkit hustle culture tidak menjamin peningkatan kinerja,

menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja dapat menghasilkan lebih banyak pekerjaan. Karnanya, itu berhubungan positif dengan eustress yang membantu karyawan mengambil tugas pekerjaan sebagai tantangan, sehingga mereka bisa merasa dewasa.oleh karena itu, seperti disebutkan sebelumnya, kecanduan kerja memprediksi secara positif dan empat subskalanya, termasuk harapan, ketahanan, kemanjuran diri, dan optimisme.

Berdasarkan perbincangan tentang hustle culture nampaknya menjadi hangat semenjak pandemic dan setelah pandemic berlangsung, sudah satu setengah tahun berlalu masa pandemi dilewati. Impek dari masa pandemic yang berlangsung sangat banyak, salah satunya yang menonjol adalah economi merupakan factor untuk menunjang keberlangsungan hidup.

Data yang dikemukakan oleh (Zaliha et al., 2021) diera pandemic memberikan dampak positif dan negative, dari sinilah diindonesia sendiri muncul istilah hustle culture. Pandemic meringkus banyak waktu dan finansial, sebagaimana pekerja kantornya yang dipecat dari kantornya, pegawai lapangan yang dirumahkan. Dan mereka beranggapan pasca pandemic mereka harus banyak memberikan waktunya dalam bekerja keras, agar dapat menambal economi pasca pandemic. (Molino et al., 2018) untuk menguji hubungan antara pemulihan dan kelelahan pada tingkat harian, dan efek interaksi lintas tingkat pada individu yang huslte culture

Lain halnya dengan jurnalnya (Iskandar & Rachmawati, 2022; Ramadhanti et al., n.d.) Yang mana hustle culture ini bukan sebuah tren yang habis setelah pandemic, tetapi sebuah motivasi dorongan dalam bekerja untuk sangat produktif. Serta diimbangi dengan niat kerja yang konsisten yang menjadikan budaya ini positif. Pekerja tidak hanya mengandalkan waktu dan tenaga tapi juga menyukai tantangan yang diberikan oleh perusahaan. Mereka lebih senang totalitas dalam bekerja. Ini terjadi karena lingkungan dan tuntutan pekerjaan, profesionalitas serta komitmen terhadap pekerjaaan mereka. Tantangan pekerjaan dan tuntutan kerja untuk lebih tinggi menciptakan kebiasaan hustle culture.

Pandangan hustle culture diindonesia sendiri (Chin,2022; Gita Savitri, 2021; Dimas,2022) hustle culture adalah buah dari modern kapitalisme dimana manusianya lebih menghargai individual lain, serba duit kasarnya karena pemerintahannya tidak bisa menyediakan lapangan kerja yang mempuni, kesediaan pangan murah, kebutuhan yang melonjak serta menjadikan kegiatan ini sebagai life style. Mungkin sebagian anak muda lebih menganggap bahwa kerja keras adalah buah hasil dari kesuksesan, sebagai mana acuaannya alon mars, bahkan diluar sana jangankan merubah dunia keluar dari zona poor aja mereka masih belum bisa. Hustle cultre menilai dan mengukur bahwa kesuseksan manusia ditentukan oleh finasial. Raymond beranggapan bahwa dibalik starup dan company yang besar ada para pekerja yang bekerja keras, dan apakah ini fair dalam dunia kerja ? Ini adalah fenomena yang orang berangkapan negatif, singkatnya semua orang jika happy dengan pekerjaannya meraka akan melakukkan lebih, raymod disini sepakat dengan hustle culture yang dimana semua orang berhak membangun starupnya masing masing dengan mengorbankan waktu lainnya, tapi harus diimbangi dengan happy dan terpenuhi kebutuhannya. Jika ditinjau hustle culture ini bukan sebuah budaya melainkan tren anak muda, artinya semuanya dipaksa ikut kepada arus ini seperti contoh naik sepeda pada saat pandemi semuanya diharuskan berolaraga meskipun cocok tidak cocok pada dasarnya.

Prespektif lain mengenai hustle culture ini yakni finansial yang tidak tercukupi, harapan keluarga, serta keinginan yang mendalam menjadikan mereka harus mengorbankan antara kebutuhan dan kesehatan. Rate mengatakan yang terkena dampak dari tren ini adalah mahasiswa yang notabennya multiskill, giat kegiatan, rajin dan semangat dalam menggapai

impian. (jennyfer,2020). Tren hustle culture pada generasi z tak lepas dari tingginya minat mereka bekerja. Studi menemukan 58% pekerja gen-z dan di akhir pekan demi gaji yang lebih tinggi. Bahkan, 67% pencari kerja gen-z bersedia untuk pindah demi bisa tetap bekerja.
Perkembangan teknologi yang semakin canggih, semua orang dapat mengakses dimana dan kapan saja, bahkan semakin mudahnya teknologi menjadikan seseorang semakin produktif dan fleksible. Ini selaras dengan teori yang dikemukakan John l. Holland yang banyak memberikan perhatian pada keturunan, lingkungan ,dan faktor-faktor mempengaruhi mereka yang berdampak pada pemilihan pada pemilihan karier, penekanannya dititik waktu adalah tertentu.

Dalam pandangan pasca modernitas, Antony Giddens (2009: 261) mempercayai gagasan bentuk sosial baru yang melibatkan pelbagai pembentukan kembali identitas masyarakat. Reproduksi sosial berkenaan dengan tindakan sosial para aktor pada waktu yang dibutuhkan melalui piranti struktur dalam kelompok sosial. Aktor sosial melihat kembali pola praktek yang mereka pelajari dan mengubahnya sesuai situasi. Dalam konteks ini, Giddens menekankan aspek identitas dengan partisipasi demokratis yg berlapis-lapis dan teknologi serta pengetahuan manusiawi. Struktur adalah proses dialektika dimana hal yang dilakukan oleh individu adalah juga hal yang mereka bangun. Inilah essensi dari strukturasi. Strukturasi juga melibatkan interfusion (penggabungan) konsekuensi yang diharapkan ataupun yang tidak diharapkan, hal yang diingingkan dan dilakukan seseorang bisa menghasilkan konsolidasi atas apa yang tidak diinginkan kelompok. Gagasan inilah yang menunjukkan bahwa struktur adalah sumberdaya yang memberdayakan sekaligus membatasi masyarakat.
Adapun yang dimaksud dengan teori Giddens adalah tentang sturuktur social. Giddens membedakan Struktur Sosial dengan 3 dimensi internal pelaku yaitu: motivasi tak sadar unconscious motives, kesadaran praktis practical consciousness, dan kesadaran diskursif discursive consciousness.

Strategi dalam diskursus aktual memerlukan pelbagai cara untuk pencapaian tujuan. Dalam pandangan Michel de Certeau (1984: 198), otoritas perlu menghasilkan optimalisasi kesadaran sebagai bentuk in-between-space. Posisi antara dalam strategi ini merespon kemungkinan harapan dan tujuan. Otoritas individu dan kelompok dengan demikian tidak terjebak dalam pengaruh lingkungan semata-mata. Namun terdapat transformasi cara yang melibatkan pelbagai strategi. Hustle Culture terbentuk karena struktur social dimasyarakat sendiri, yang melibatkan banyak peranan social. Ini membuktikan bahwa semua peranan social mempunyai otoritasnya sendiri-sendiri untuk menentukan dan ikut alurnya. Manusia juga berhak untuk hidup merdeka dengan kata lain resiko dan pemilihannya juga ditanggung. Prespektif yang berbeda juga mempenguruhi seberapa jauhnya pemilihan dan pengambilan keputusa. Pekerja umunya menekankan aspek finansial yang baik tanpa melihat aspek yang lainnya contohnya kesehatan.

Hustle culture juga (Thoyibbah, 2016) mempengaruhi tingkat social pelakunya. Hal ini bisa dilakukkan karena dorongan dari situasi lingkungan yang dibangun oleh perilaku, atau juga bisa pelaku dipengaruhi oleh lingkungannya. Terjadinya fenomena semacam itu juga dipengaruhi oleh antusias sumber daya manusianya dan dalam hal ini adalah remaja.

Hal yang menjadikan trending dalam dunia nyata adalah peran anak mudanya itu sendiri, dalam hal ini adalah anak muda generasi z . (Balducci et al., 2020) Terjadinya Hustle culture ini karena beberapa faktor yang memicunya salah satunya adalah generasi z yang notabennya terkendala finansial, tidak hanya itu generasi sekarang semakin canggih dalam bermedsos membuatnya mengkomperasikan dirinya dengan orang lain. Menganggap bahwa

mereka juga bisa membuktikan kepada orang terdekat, keluarga atau teman sebayanya. Dari situ munculkan aspek pendampingan yang diungkapan oleh penganut Hustle culture.

Dalam pandangan Certeau semua orang punya otoritas untuk menentukan dirinya dan tujuannya. Seseorang menganggap bahwa hustle sebuah kebaikan dan keburukan bakal terjadi, Otoritas penuh adalah manusia itu sendiri. Diantara penelitian terdahulu nampak sebagai perdebatan awal dalam menentukan apakah hustle culture ini sebagai fenomena positif , negative (Iskandar & Rachmawati, 2022; Kang, 2020; Molino et al., 2018; Ramadhanti et al., n.d.) bahkan netral dan melihat sebagai peluang keberhasilan (Andreassen, 2014; Cheung et al., 2018; Cossin et al., 2021). Terlepas pada dari semuanya peneliti sepakat bahwa Hustle culture yang ada diindonesia adalah fenomena trend yang positif sebagaimana (Chin, 2022; Gita Savitri, 2021) hal ini terbukti bahwa peranan individu yang menfasilitasi dirinya untuk bekerja adalah peran mahluk yang benar. Dan sesuai dengan wawancara (abrori, yusuf dan dimas) mereka menyatakan bahwa bekerja kerasa dan hustle dalam bidangnya adalah penting untuk menunjang karir kedepannya, dan mereka bisa mengatur waktunya dengan baik. Hustle culture ini ada baiknya dibandingan kondisi Indonesia yang anak mudahnya banyak pengangguran dari pada bekerja. Dengan adanya trend ini justru memberikan gambaran bahwa jika ingin sukses dengan cepat maka waktu yang diperlukan untuk proses juga banyak. Dan juga hustle sebagai trend mendorok remaja untuk bisa meraih kesuksesan dan bermanfaat bagi orang banyak.

Kesepakatan Bersama mengenai terjadinya hustle culture adalah Ketika menganggap bahwa pekerjaan adalah dewa untuk bertahan hidup. Melihat itu dijepang pendudukanya rata-rat melakukkan hustle culture dengan dibuktikan dijepang penduduknya yang sering tertidur ditranspotasi umum dan di fasilitas umum. Dan kenapa bisa terjadi karena budaya disiplinitas dan pengabdian kepada pekerjaan sangat dijunjung tinggi. maka tidak heran jika ketiak jepang runtuh dibom dan kalah saat perang mereka bangkit lagi dari keterpurukan itu. Dan mereka menyakini bahwa pekerjaan harus cepat dan focus agar menjadi kebahagiaan untuk dirinya (Mulyadi, 2018)

Ini tentu menjadi persoalan pandangan tentang strategi yang diberikan tentang hustle culture, perbedaan diluar sama diindonesia sangat tidak banding dari segi SDM dan fasilitas. Masyarakat yang luas dan banyak suku menjadi penolakan yang hebat terhadap budaya ini. Jika peneliti menulis dampak positif saja tampaknya tidak relevan dengan kondisi masyarakat Indonesia. Hustle culture ini budaya yang baik dan cukup popular saat ini terutama pada generasi remaja yang sedang menyusun karirnya , tingkat struktur social dan peran lingkungan juga mempengaruhinya (teori Antoni Gidden dan J Halland Hustle bisa jadi baik (positive)

karena individu mampu membagi waktunya dengan sempurna dan individu bekerja keras bukan untuk selamanya, melainkan sebagian waktu dimasa mudanya ada seperempat hidupnya. Hustle culture juga bisa menunjang perekonomian individu dan memberantas kemiskinan, pengangguran dan KDRT. Dari stabilnya ekonomi individu dapat berimpek positif pada keluarga dan masyarakat. Jadi Hustle culture adalah fenomena yang baik dan harus dilakukan saat ini. Hustle culture yang disebut dengan gila kerja ini juga ada dampak negative yang menurut penelitian sebelumnya banyak dampak negatifnya. Akan tetapi peneliti berasumsi individu yang mampu memanagement dengan dirinya secara baik , keburukan yang dianggap baik pun bisa jadi baik. Ada Tindakan konsemtif yang tidak berlebih , pemahaman dengan psikologimya , pemahaman finansial, pemahaman karier, dan paham saat individu sudah mencapai tujuan dan individu harus berhenti.

Hustle cuture yang positif mendorong individu lainnya untuk bisa berkerja yang maksimal dalam pekerjaanya. Apalagi peran media social dan teknologi menjadikan tugas semakin fleksibel dan mudah

> *Hustle culture survives on the desire to accomplish more, and the notion that work alone will provide a sense of purpose and worthiness. What it doesn't allow for, however, is downtime, personal time, moments with family or loved ones, or opportunities to engage in hobbies. In recent years, most large companies have recognized the importance of work-life balance for retaining good employees and maintaining productivity. Additionally, workers have become less willing to sacrifice their health and personal lives for work, and they realize the importance of disconnecting (Christine Ruggeri, 2022).*

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini tidak mengukur Tingkat keefisiensi hustle culture yang terjadi diindonesia terutamanya dilingkungan sekitar. Mungkin ini bisa menjadikan penelitian lanjutan dan pengembangan untuk peneliti selanjutnya.

PENUTUP

Diindonesia penolakan tentang hustle culture masih ada, faktanya budaya itu berkembang setelah pandemic berlangsung. Menjadikan seseorang mendewakan pekerjaan dari pada factor yang lainya. Dengan begitu peran dan fungsi manusia sebagai mahkluk social tidak ada. Hustle bisa jadi baik (positive) karena individu mampu membagi waktunya dengan sempurna dan individu bekerja keras bukan untuk selamanya, melainkan sebagian waktu dimasa mudanya ada seperempat hidupnya. Hustle cuture yang positif mendorong individu lainnya untuk bisa berkerja yang maksimal dalam pekerjaanya. Apalagi peran media social dan teknologi menjadikan tugas semakin fleksibel dan mudah.Tidak ada alas an untuk tidak bekerja dan merintis karir..

REFERENSI

Andreassen, C. S. (2014). Workaholism: An overview and current status of the research. Journal of Behavioral Addictions, 3(1), 1–11. https://doi.org/10.1556/JBA.2.2013.017

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JDR Approach. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 1, 389–411. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235

Balducci, C., Spagnoli, P., & Clark, M. (2020). Advancing workaholism research. International Journal of Environmental Research and Public Health, 17(24), 1–4. https://doi.org/10.3390/ijerph17249435

CCR. (2022). Long Working Hours Killing 745.000 People A Year,. Woold Health Organization. Long Working Hours Killing 745.000 People A Year.

Cheung, F., Tang, C. S. K., Mian, M., & Koh, J. M. (2018). Workaholism on job burnout: A comparison between American and Chinese employees. Frontiers in Psychology, 9(DEC), 1–11. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02546

Chin, R. (2022). HUSTLE CULTURE - budaya gila kerja ala anak muda sampe sakit sakitan. https://www.youtube.com/watch?v=bpTf6d2en3s

Christine Ruggeri. (2022). Research Shows Hustle culture Does More Harm Than Good. LEADEARS. https://leaders.com/articles/company-culture/hustle-culture/

Cossin, T., Thaon, I., & Lalanne, L. (2021). Workaholism prevention in occupational medicine: A systematic review. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(13). https://doi.org/10.3390/ijerph18137109

Deninta, S. (2014). Survey Tentang Pilihan Karir Mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Surabaya. Jurnal bk unesa, 04, 1–11.

Gita Savitri. (2021). No Everything Wrong With Hustle culture | Beropini eps. 56Title. https://youtu.be/p6o_y56zQMA

Iskandar, R., & Rachmawati, N. (2022). Perspektif "Hustle culture" Dalam Menelaah Motivasi Dan Produktivitas Pekerja. Jupea, 2(2), 108–117.

Kang, S. (2020). Workaholism in Korea: Prevalence and Socio-Demographic Differences. Frontiers in Psychology, 11(December), 1–15. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.569744

Makhdoom, I. F., Malik, N. I., Atta, M., Malik, N., Qureshi, M. G., Shahid, M., & Tang, K. (2022). When workaholism is negatively associated with burnout: A moderated mediation. Frontiers in Public Health, 10. https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.968837

Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2018). Daily effect of recovery on exhaustion: A cross-level interaction effect of workaholism. International Journal of Environmental Research and Public Health, 15(9). https://doi.org/10.3390/ijerph15091920

Mulyadi, B. (2018). Keunikan Budaya Tidur Inemuri Jepang. Kiryoku, 2(3), 1. https://doi.org/10.14710/kiryoku.v2i3.1-8

Norman E, Joann Harris, S. G. (2016). Elemen -elemen penting dalam konseling karir berbagai proses dan teknik (edisi 3). Pustaka pelajar.

Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., Adiyanto, D. I., & Qayla Vashty, S. (n.d.). Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup pada Praktik Hustle culture. Komunikasi, Magister Ilmu Universitas Padjadjaran, 5(2), 192–204.

Thoyibbah, I. (2016). Makna Kejahatan Struktural Korupsi Dalam Perspektif Teori Strukturasi Anthony Giddens. Jurnal Filsafat, 25(1), 134. https://doi.org/10.22146/jf.12617

Zaliha, Erma, F., Puspitasari, Y., & Anhar, V. Y. (2021). Faktor Yang Berhubungan dengan Hustle culture Pada Mahasiswa Di Masa Pandemi Covid-19. Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia), 1–11. http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI/article/view/196/210