

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Hustle culture bermula terjadi pada dunia kerja. Budaya ini mulai tumbuh pada tahun 1970-an, ketika banyak pengusaha muda bersaing dengan pesaing bisnis lainnya, termasuk para pengusaha yang lebih berpengalaman. Kian lama *hustle culture* semakin dianut oleh karyawan terutama karyawan di perusahaan *startup*. Perusahaan teknologi global yang berpusat di kawasan Silicon Valey sekitar tahun 1990-an memperkerjakan karyawan untuk bekerja sekitar 12 jam di lingkungan yang serba cepat untuk mencapai target, seperti upah yang tinggi dan promosi jabatan. Pada akhirnya *hustle culture* tumbuh pada karyawan, mereka bekerja keras tanpa memperhatikan kondisi kesehatan fisik dan mental dirinya.

Seperti halnya pada penelitian yang dilakukan kepada empat karyawan di perusahaan *startup* berbeda di Indonesia. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa salah satu karyawan *startup* mengaku sering bekerja lebih dari 12 jam dan menganggap 12 jam kerja adalah hal normal.¹ Karyawan tersebut akan merasa bersalah apabila dia telah selesai bekerja sementara karyawan lain dan atasannya masih tetap bekerja.²

Konsep *hustle culture* ini berkaitan dengan konsep *workaholic* yang mana individu menghabiskan waktunya untuk bekerja. *Hustle culture* sendiri merupakan

¹ Galuh A. Ramadhanti et al., 2022, "Pengalaman komunikasi pekerja startup pada praktik *hustle culture*", *LINIMASA: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 5(2), hlm 196.

² *Ibid*, hlm 197

budaya dalam menggambarkan individu yang terdorong memiliki produktivitas tinggi untuk mencapai suatu tujuan atau target. Jika target tidak dapat dicapai, individu akan merasa bersalah dengan pimpinan dan rekan kerjanya. Jadi, adanya tuntutan target dari perusahaan atau organisasi membuat individu merelakan kehidupan pribadinya untuk bekerja maksimal secara profesional dengan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas tinggi.

Hustle culture dapat menjadi bagian dari budaya perusahaan atau organisasi dan menjadi bagian dari norma yang diikuti oleh semua karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Bekerja terlalu keras, kurangnya tidur, dan istirahat terus menerus menyebabkan serangan jantung.³ Hal ini terbukti dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Universitas Texas, dalam penelitiannya ditemukan bahwa individu yang bekerja lebih dari 55 jam per minggu memiliki risiko 33% lebih tinggi untuk mengalami stroke dan risiko 17% lebih tinggi untuk terkena penyakit jantung.⁴

Dalam buku *Terjebak Hustle culture* dijelaskan bahwa *hustle culture* dapat mengganggu kesehatan fisik seseorang. Pelaku *hustle* biasanya lebih mementingkan pekerjaan di atas segalanya sehingga cenderung lupa menjaga kesehatan.⁵ Hal ini akan memicu potensi timbulnya penyakit pada tubuh. Berikut beberapa penyakit yang berpotensi muncul akibat perilaku *hustle* berdasarkan dari

³ Y. Liu dan H. Tanaka, 2002, "Overtime work, insufficient sleep, and risk of non-fatal acute myocardial infarction in Japanese men". *Occupational and Environmental Medicine*, hlm 447

⁴ World Health Organization, 2021, "Long Working Hours Increasing Deaths from Heart Disease and Stroke: WHO, ILO".

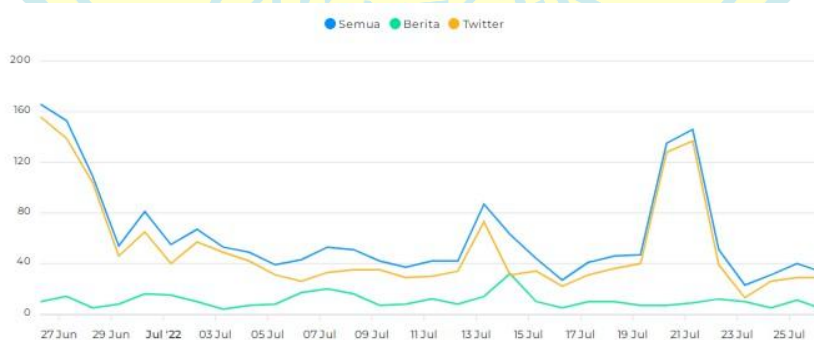
⁵ Jennifer Elim S., 2024, *Terjebak Hustle culture*, Jakarta: Elex Media Komputindo, hlm 65.

buku *Terjebak Hustle culture*: 1) Mengganggu sistem kekebalan tubuh, 2) sakit kepala, 3) sakit punggung, 4) gangguan gastrointestinal.⁶

Selain menimbulkan gangguan kesehatan fisik, *hustle culture* berdampak pada kesehatan mental. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Absher kepada pekerja seni pertunjukkan, adanya tuntutan emosional dan tekanan untuk terus berprestasi menyebabkan peningkatan risiko stres, *burnout*, dan kelelahan.

Dalam beberapa tahun terakhir, fenomena *hustle culture* tidak hanya dialami oleh pekerja, tetapi mulai merambah pada mahasiswa. Penyebaran fenomena *hustle culture* tidak dapat dipisahkan dari pengaruh media sosial. Media sosial menjadi salah satu sarana dalam menyebarkan fenomena tersebut ke berbagai kalangan, salah satunya mahasiswa. Menurut data statistik dari Kaze Media pada bulan Juli 2022, istilah “*hustle culture*” sering dibahas di media sosial, seperti twitter dan situs berita *online*.⁷

Gambar 1. 1 Statistik Penyebaran Kata *Hustle culture* Di Media Selama Bulan Juli 2022



(Sumber: Kaze Media Monitoring, 2022)

⁶ *Ibid*, hlm 91.

⁷ Bayu Septian, 2022, “Menilik Normalisasi Fenomena *Hustle culture* di Indonesia”, (<https://blog.kaze.id/menilik-normalisasi-fenomena-hustle-culture-di-indonesia/>) diakses pada 8 Agustus 2024.

Pada dasarnya, media sosial berfungsi sebagai *platform* untuk membagikan pengalaman atau aktivitas seseorang, baik melalui foto, video, ataupun tulisan. Berbagai aktivitas atau pengalaman di media sosial telah menjadi hal umum, namun respon dari orang lainlah yang seringkali menjadi perhatian. Respon dari penonton atau pembaca terhadap pengalaman atau aktivitas yang dibagikan sering kali menimbulkan perasaan iri dan ketertinggalan atas pencapaian seseorang.

Dalam buku *Terjebak Hustle culture* juga mencantumkan hasil penelitian dari Robinson yang mengatakan bahwa terdapat 45% pengguna media sosial menunjukkan konten tentang kesibukan mereka pada saat lembur, mengejar target, dan menyelesaikan banyak *deadline*.⁸ Mereka berkompetisi untuk mengunggah kesibukan di media sosial untuk mendapatkan apresiasi dan perhatian yang sama dari sekitar.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari dan rekan-rekannya mengenai motif yang mendasari mahasiswa menjalani *hustle culture*. Penelitian tersebut dilakukan kepada lima mahasiswa program studi Ilmu Komunikasi semester enam di Universitas Singaperbangsa Karawang terkait motif yang mendasari mahasiswa menjalani *hustle culture*. Dalam penelitian tersebut mahasiswa dikatakan menjalani *hustle culture* karena memiliki kegiatan di luar aktivitas kuliah, seperti aktif pada kegiatan organisasi dan/ atau bekerja. Hasilnya terdapat salah satu motif karena (*because motive*), yakni motif sosial.⁹ Motif sosial dalam penelitian tersebut menjelaskan bahwa mahasiswa yang melakukan *hustle*

⁸ Jenifer Elim, *op.cit.*, hlm 14

⁹ Anadea Novita Sari, Zainal Abidin, dan Ana Fitriana Poerana, 2024, "Presentasi Diri dan Praktik *Hustle culture* pada Mahasiswa." *Da'watuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 4.1, hlm 302-304

culture merasa takut tertinggal atas pencapaian orang lain dengan melihat melalui media sosial.¹⁰ Sehingga para informan merasa perlu untuk mengikuti berbagai kegiatan di luar aktivitas kuliahnya untuk meningkatkan *soft skill*, *networking*, dan kebutuhan finansial. Hal ini membuat mereka merasa bangga pada dirinya sendiri dan merasa lebih unggul dengan temennya yang lain.

Mahasiswa tengah mengalami kondisi yang menuntut mereka untuk memenuhi standar atau target yang tidak tertulis dalam hidup, tetapi harus mencapai target tersebut agar dapat pengakuan dari lingkungan sekitarnya. Pembentukan identitas pribadi yang produktif menjadi tren zaman sekarang bagi mahasiswa. Selain mahasiswa bertanggung jawab dalam meraih prestasi akademik, mereka juga mengejar target non akademik dengan memilih berbagai kegiatan, seperti bergabung organisasi, komunitas, *volunteer*, dan magang.

Seperti halnya, pada penelitian kepada mahasiswa FISIP Universitas Jember yang memberikan pandangan dan pemaknaan terhadap usaha mahasiswa dalam menyusun citra personal yang produktif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa mahasiswa memaknai menjadi produktif adalah suatu ukuran mencapai “sukses” yang menjadi standar hidup di masa depan.¹¹ Produktif secara berlebihan menjadi perilaku yang dibenarkan oleh mahasiswa sebagai bentuk perlindungan diri dan pembelaan diri dari rasa “ketertinggalan” sehingga mahasiswa juga melakukan perbandingan diri dengan orang lain yang telah sukses.¹² Dari penelitian tersebut,

¹⁰ *Ibid*, 302

¹¹Kezia Ave, Muhammad Wildan Ramadhani, dan Muhammad Rizky Al Zam Zami, 2023, "Fenomena Workaholik Pada Usaha Mahasiswa Menyusun Citra Diri Dalam Perspektif Dramaturgi." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1 (4), hlm 382.

¹² *Ibid*, hlm 382.

bahwa mahasiswa menganggap kesuksesan dapat dicapai dengan memiliki banyak aktivitas di luar perkuliahan.

Pada penelitian lain di kalangan mahasiswa, telah diteliti pengaruh *hustle culture* terhadap motivasi dan produktivitas pada mahasiswa yang tergabung dalam organisasi Himpunan Mahasiswa (HIMA) Administrasi Publik 2022. Penelitian tersebut meneliti sebanyak 57 pengurus HIMA Administrasi Publik 2022 Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, hasilnya menunjukkan bahwa 52 pengurus aktif dalam berorganisasi dengan jam kerja tinggi.¹³ Sekitar 60% pengurus mampu menyelesaikan tugas dengan jam kerja 15-20 jam. Selain itu, penelitian ini menjabarkan bahwa *hustle culture* membawa pengaruh terhadap motivasi mahasiswa dalam menyeimbangkan kegiatan organisasi dengan kegiatan perkuliahan.¹⁴ *Hustle culture* juga memberikan pengaruh terhadap tingkat produktivitas pengurus di organisasi, setelah tergabung dalam organisasi mereka telah terbiasa menjalankan aktivitas dengan jam kerja yang tinggi.¹⁵

Berdasarkan ketiga penelitian terhadap mahasiswa terkait *hustle culture*, rupanya *hustle culture* di kalangan mahasiswa sebagai pengaruh motivasi dan produktivitas dalam menjalani perkuliahan serta kegiatan di luar perkuliahan, seperti tergabung dalam organisasi untuk mencapai target berupa: kesuksesan di masa depan, pengakuan dari orang di sekitar, serta tidak ingin merasa tertinggal dari teman-temannya. Adanya ekspektasi kemapanan hidup di masa sekarang dan masa

¹³ Titi Stiawati dan Ima Maisaroh, 2023, "Pengaruh *Hustle culture* Terhadap Motivasi dan Produktivitas Dalam Organisasi Mahasiswa Administrasi Publik 2022", *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 6 (4), hlm 1451.

¹⁴ *Ibid*, hlm 1453.

¹⁵ *Ibid*, hlm 1454.

depan membuat mereka rela untuk melakukan banyak aktivitas di luar perkuliahan dengan intensitas jam kerja yang tinggi dan tetap berusaha bertanggungjawab pada perkuliahannya. Apalagi dalam dunia kerja, sering kali dicari dan dipilih karyawan yang memiliki motivasi tinggi, berdedikasi, dan siap untuk memberikan usaha tambahan serta bekerja lebih dari yang diharapkan.¹⁶ Oleh karena itu, persiapan diri dengan meningkatkan berbagai keterampilan dan memperbanyak pengalaman diperlukan oleh mahasiswa.

Umumnya bagi mahasiswa, mengikuti organisasi menjadi salah satu cara meningkatkan keterampilan, melatih kedisiplinan, dan keberanian. Organisasi kemahasiswaan (ormawa) menjadi wadah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ormawa juga sebagai strategi untuk merealisasikan idealisme mahasiswa dan wadah mengembangkan potensi.¹⁷ Beragamnya jenis organisasi kemahasiswaan (ormawa) di kampus membuka peluang besar bagi mahasiswa untuk mengembangkan *soft* maupun *hard skills* sesuai minat mereka.

Seperti halnya dengan mahasiswa Universitas Negeri Jakarta yang tergabung dalam salah satu organisasi mahasiswa, yaitu SIGMA TV UNJ pada kepengurusan tahun 2022. Pada umumnya mahasiswa yang tergabung dalam SIGMA TV UNJ memiliki tujuan untuk mempelajari dan menambah pengalaman dalam pembuatan karya audio visual dan sinematografi. Pengurus SIGMA TV UNJ merupakan mahasiswa yang memiliki minat serta bakat dalam bidang audio visual yang

¹⁶ Cecilie Schou Andreassen, 2014, “*Workaholism: An overview and current status of the research*”, *Journal of Behavioral Addictions*, 3(1), hlm 2

¹⁷ Kosasih, 2016, “Peranan Organisasi Kamahasiswaan Dalam Pengembangan *Civic Skills* Mahasiswa”, *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*, 25 (2), hlm 66

berfokus pada produksi karya audio visual berupa film pendek, berita liputan, dan konten kreatif. Produksi karya ini dipicu oleh minat berkreasi yang tinggi dari pengurus SIGMA TV UNJ.

Pada umumnya produksi karya audio visual menjalankan 3 tahap hingga akhirnya karya tersebut dapat dinikmati. Tahap tersebut berupa: pra produksi, produksi, dan pasca produksi. Ketiga tahap tersebut menjadi tiga tahap utama dalam pembuatan film atau konten yang biasa dilakukan oleh kru dari sebuah rumah produksi. Dilansir dari Studio Antelope, tahap pembuatan film atau karya audio visual ternyata memiliki lima tahap, yakni tahap *development*, pra produksi, produksi, pasca produksi, dan distribusi.¹⁸

Sebelum kru menjalani syuting film pendek, mereka melakukan tahap pengembangan atau *development* yang mana produser, penulis naskah, dan sutradara menentukan ide cerita, penulisan naskah, genre, jenis cerita, dan format bentuk filmnya. Setelah terjadi kesepakatan dari ketiga orang tersebut mengenai ide cerita, kru mulai merencanakan konsep filmnya dari beberapa aspek. Perencanaan keuangan, penjadwalan, analisis naskah yang dibagi menjadi analisis karakter, *wardrobe*, properti, dan *setting*, *master breakdown*, *hunting* lokasi, alat, properti, serta membuat desain produksi merupakan proses dari pra produksi.

Apabila desain produksi telah disepakati oleh seluruh kru, produksi atau sering disebut syuting dapat dijalankan. Setelah menjalani syuting hasil rekaman akan disunting oleh editor. Hal ini disebut sebagai pasca produksi. Kemudian, tahap terakhir hasil film yang sudah menjalani tahap pasca produksi akan disalurkan

¹⁸ Studio Antelope, “5 Tahap Produksi Film Yang Harus Kamu Lalui”, (<https://studioantelope.com/tahap-produksi-film/>), diakses pada 20 Desember 2024

melalui bioskop, festival, YouTube, dan sebagainya. Tahap-tahap produksi karya audio visual tersebut juga dilakukan oleh pengurus organisasi SIGMA TV UNJ.

Dalam SIGMA TV UNJ, ketika akan membuat karya audio visual akan dibuka perekrutan kru untuk seluruh pengurus SIGMA TV UNJ. Jadi pengurus yang tergabung dalam kru produksi akan melaksanakan lima tahap produksi karya audio visual. Mereka sebagai kru rela melakukan rapat setelah perkuliahan hingga larut malam, kemudian menjalankan syuting film, konten, atau produksi jurnalistik di hari Sabtu dan Minggu yang mana hal tersebut merupakan waktu istirahat bagi mahasiswa. Bahkan mereka rela menyambi antara kuliah dan rapat produksi atau kegiatan di organisasi. Hal tersebut tidak hanya dilakukan sekali, tetapi setiap program kerja utama yang bisa menghabiskan waktu persiapan selama berminggu-minggu bahkan berbulan-bulan. Belum lagi mereka mempunyai tugas kuliah yang lebih utama dikerjakan.

Adanya tuntutan dan ekspektasi yang tinggi dalam menghasilkan sebuah karya, acara atau kegiatan, pengurus organisasi mahasiswa rela melakukan rapat acara setelah selesai perkuliahan yang umumnya perkuliahan berakhir pada sore hari bahkan rela rapat hingga malam atau mengorbankan hari libur demi mempersiapkan sebuah acara atau kegiatan yang maksimal. Padahal nyatanya pengurus tidak mendapat imbalan berupa materi. Tidak seperti kru untuk produksi film yang tujuannya komersil, mereka bekerja dari pagi hingga malam bahkan sehari-hari untuk mencari pendapatan.

Pada kepengurusan periode tahun 2022 jumlah pengurus SIGMA TV sebanyak 145 orang. Dilihat dari segi kuantitas sumber daya manusia, SIGMA TV tidak kekurangan tenaga kerja untuk merealisasikan program kerja. Akan tetapi, pada realisasinya pembagian kuantitas kerja tidak sesuai harapan, terdapat ketimpangan beban kerja terhadap pengurus.

Gambar 1. 2 Kuantitas Produksi Pengurus SIGMA TV UNJ



(Sumber: Database Pengurus SIGMA TV UNJ, 2022)

Grafik menunjukkan ketimpangan beban kerja di antara pengurus SIGMA TV. Sebanyak 92 pengurus melakukan produksi kurang dari 5 kali, bahkan ada yang tidak berproduksi sama sekali selama setahun. Akan tetapi, beberapa pengurus melakukan produksi lebih dari 10 kali. Hal ini menjadi perhatian dari peneliti terhadap pengurus dengan kuantitas produksi lebih dari 10 kali dalam mencari faktor-faktor apa saja yang membuat mereka lebih banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya dalam berorganisasi serta tetap menjalankan perkuliahan.

Peneliti juga akan meneliti makna serta dampak *hustle culture* yang dirasakan pada pengurus yang memiliki kuantitas lebih dari 10 kali dalam setahun. Penelitian ini didukung oleh pandangan konstruktivisme dari Herbert Blumer. Menurut

Blumer seseorang bertindak berdasar makna yang ada pada sesuatu tersebut baginya.¹⁹

Makna tidak berasal dari objek atau sesuatu yang esensial dalam objek itu sendiri, melainkan diciptakan oleh individu melalui pemikiran mereka. Dalam hal ini, setiap pengurus organisasi memiliki makna berbeda tentang *hustle culture*. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti faktor-faktor seseorang melakukan *hustle culture*, pemaknaan *hustle culture* dari individu sebagai pengurus organisasi, dan dampak dari *hustle culture* di kalangan pengurus organisasi kemahasiswaan serta peneliti tertarik mengangkat judul “Pemaknaan *Hustle culture* Di Kalangan Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus: Lima Pengurus SIGMA TV UNJ)”.

1.2 Permasalahan Penelitian

Kebiasaan yang terjadi pada pengurus SIGMA TV UNJ tersebut sebagai gambaran budaya gila kerja atau *hustle culture* yang ada di organisasi. Adanya tuntutan dan perasaan perlu bekerja lebih keras serta maksimal dalam setiap kegiatannya sehingga mengabaikan kapasitas diri dan kesehatannya sendiri disebut sebagai *hustle culture*. Fenomena *hustle culture* menimbulkan dampak positif maupun negatif. Dua pandangan berbeda tentang *hustle culture* muncul, beberapa orang melihatnya sebagai hal positif dan yang lain sebagai hal negatif.

Hustle culture ini dapat dipandang sebagai hal yang negatif ataupun positif dari setiap individu. Hal negatif dari *hustle culture* berupa dampak pada kesehatan mental dan fisik individu. Namun, *hustle culture* juga memiliki dampak positif

¹⁹ Kamanto Sunarto, 2004, *Pengantar Sosiologi*, edisi revisi, Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hlm 36

berupa munculnya motivasi pada individu. Perbedaan pandangan tentang *hustle culture* mencerminkan pemikiran Herbert Blumer tentang interaksionisme simbolik yang mana individu menciptakan makna berdasarkan pengalaman dan pemikiran mereka. Setiap pengurus organisasi memiliki makna yang berbeda terkait *hustle culture*.

Kaitannya dengan SIGMA TV UNJ adalah pengurus SIGMA TV UNJ tentunya juga memiliki pandangan yang beragam tentang *hustle culture*. Hal ini berdasarkan data total kuantitas produksi pengurus SIGMA TV UNJ periode tahun 2022-2023 yang menunjukkan keberagaman jumlah kuantitas pada masing-masing pengurus. Maka dari itu, dengan paparan permasalahan di atas peneliti merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apa yang melatarbelakangi pengurus SIGMA TV UNJ menerapkan *hustle culture* dalam menjalani kepengurusan SIGMA TV UNJ?
2. Bagaimana para pengurus SIGMA TV UNJ memaknai *hustle culture* dalam berorganisasi?
3. Bagaimana dampak yang dirasakan oleh pengurus SIGMA TV UNJ dalam menerapkan *hustle culture*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan latar belakang penerapan *hustle culture* bagi pengurus SIGMA TV UNJ.
2. Untuk mendeskripsikan makna *hustle culture* dari setiap pengurus SIGMA TV.

3. Untuk mendeskripsikan dampak *hustle culture* di kalangan pengurus SIGMA TV.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

- a. Penelitian ini diharapkan mampu menambah bahan kepustakaan untuk pengembangan ilmu sosiologi pemuda karena penelitian ini berokus pada mahasiswa yang memaknai fenomena *hustle culture*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema pembahasan yang sama tentang *hustle culture*.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan bagi para pembaca mengenai *hustle culture* di kalangan pengurus organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi rujukan bagi penelitian serupa lainnya.

b. Bagi masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang *hustle culture* dan selalu dapat menjaga kesehatan mental dan fisik mahasiswa.

1.5 Tinjauan Penelitian Sejenis

Peninjauan terhadap penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan akan dibahas pada bagian ini. Tinjauan penelitian sejenis bertujuan untuk memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai topik yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, mengidentifikasi kesenjangan pengetahuan yang masih ada, dan memperkuat landasan teoritis untuk penelitian ini. Pada bagian ini, terdapat beberapa penelitian terdahulu berupa literatur dari jurnal internasional, jurnal nasional, dan tesis yang relevan dengan judul penelitian “Pemaknaan *Hustle culture* Di Kalangan Pengurus Organisasi Mahasiswa: Studi Kasus Pada Lima Pengurus SIGMA TV UNJ Tahun 2022”.

Pada artikel pertama, penelitian dengan judul “Presentasi Diri dan Praktik *Hustle culture* pada Mahasiswa” oleh Anadea N. S, Zainal A., dan Ana F. P berfokus pada pengungkapan pengalaman komunikasi, makna, dan motif yang menjadi dasar bagi mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Singaperbangsa Karawang dalam mengadopsi *hustle culture*. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memahami konsekuensi dari fenomena *hustle culture* terhadap kesejahteraan mahasiswa, serta memberikan implikasi bagi universitas dan pendidik dalam memberikan dukungan kepada mahasiswa yang menghadapi fenomena ini.

Kerangka teori yang diterapkan dalam penelitian ini melibatkan dua konsep utama, yakni teori fenomenologi Alfred Schutz dan teori presentasi diri. Penerapan teori fenomenologi Alfred Schutz bertujuan untuk menggali pemahaman mengenai pengalaman subjektif yang dialami oleh mahasiswa selama menghadapi *hustle*

culture.²⁰ Di sisi lain, teori presentasi diri digunakan untuk menganalisis bagaimana mahasiswa mempresentasikan diri mereka dalam konteks fenomena ini. Dengan pendekatan ini, penelitian ini menggabungkan kedua teori tersebut untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengalaman dan persepsi mahasiswa terhadap *hustle culture*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi. Melalui pendekatan ini, penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai bagaimana mahasiswa mengalami dan memberikan makna terhadap *hustle culture* dalam konteks kehidupan mereka.

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan beberapa temuan yang berkaitan dengan motif dan pengalaman mahasiswa Ilmu Komunikasi di Universitas Singaperbangsa Karawang saat mengadopsi *hustle culture*. Temuan tersebut mencakup sejumlah motif yang menjadi dasar bagi mahasiswa dalam menjalani *hustle culture*, seperti motif peningkatan relasi sosial, motif pengembangan *soft skill*, motif finansial, dan motif produktivitas.²¹ Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa mahasiswa merasa bahwa melibatkan diri dalam berbagai kegiatan di luar tanggung jawab akademis, seperti aktif dalam organisasi kampus dan bekerja paruh waktu, memberikan mereka pengalaman berharga, meningkatkan keterampilan, dan memberikan keunggulan dibandingkan dengan teman-teman mereka yang hanya fokus pada aspek akademis. Pada intinya penelitian ini

²⁰ Anadea, Zainal, dan Ana, *op.cit.*, hlm 299.

²¹ Anadea, Zainal, Ana, *op.cit.*, hlm 296-307.

memberikan wawasan yang mendalam tentang bagaimana mahasiswa mengalami dan memberikan makna pada *hustle culture* dalam kehidupan mereka.

Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana mahasiswa Ilmu Komunikasi mengalami dan memberikan makna pada *hustle culture*. Kontribusi ini menjadi penting dalam memahami tren budaya kerja di kalangan mahasiswa dan implikasinya dalam konteks pendidikan dan karier. Penelitian ini juga dapat memberikan panduan bagi mahasiswa yang tertarik menjalani *hustle culture* dengan memberikan pemahaman yang lebih baik tentang manfaat, tantangan, dan risiko yang terkait dengan kegiatan tersebut. Hal ini sesuai dengan penelitian saya yang berfokus pada pengalaman dan pemaknaan *hustle culture* oleh mahasiswa yang mengikuti organisasi di kampus. Tentunya bertujuan sama sebagai panduan bagi mahasiswa agar bisa mengatasi pengaruh *hustle culture* yang berlebihan.

Penelitian kedua ditulis oleh Kezia Ave, M. Wildan Ramadhani, dan M. Rizky Al Zam Zami dengan judul “Fenomena *Workaholic* Pada Usaha Mahasiswa Menyusun Citra Diri Dalam Perspektif Dramaturgi”. Penelitian ini berfokus pada tekanan yang dialami oleh mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember untuk mencapai standar produktivitas yang tinggi, baik dari diri sendiri maupun lingkungan eksternal yang mampu melebihi batas kemampuan fisik dan mental mahasiswa. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan secara kualitatif dengan metode fenomenologi. Penelitian ini menggali pengalaman individu dalam menghadapi tekanan produktivitas dan dampaknya terhadap

kesejahteraan pribadi. Peneliti menggunakan teknik purposive sampling untuk menentukan informan.

Dalam penelitiannya, mereka menggunakan teori dramaturgi oleh Erving Goffman yang mana teori ini membantu dalam mengulik makna perilaku *workaholism* dan pengaruh *workaholism* terhadap identitas dan kesejahteraan mahasiswa dalam pembentukan citra diri.²² Dari teori ini mahasiswa dilihat sebagai aktor yang melakukan peran untuk memberikan gambaran positif tentang diri mereka ke luar. Pada hasil observasi peneliti terhadap mahasiswa FISIP, Universitas Jember menunjukkan bahwa mahasiswa berusaha menunjukkan citra diri sebagai seorang yang dapat menyelesaikan berbagai macam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini membuat orang luar menganggap mahasiswa tersebut memiliki kemampuan dalam menjalankan berbagai pekerjaannya. Namun, kenyataan sebenarnya mahasiswa tersebut merasa ingin menyerah mengerjakan tugas karena tekanan fisik dan mental yang terjadi.

Pembentukan citra diri oleh mahasiswa menjadi suatu cara untuk menunjukkan eksistensi dari individu di mata publik. Penyebabnya karena mahasiswa beranggapan bahwa pembentukan citra yang positif memberikan keuntungan bagi kehidupan mereka di dunia sosial serta jenjang karir di masa depan.²³ Begitupun sebaliknya, jika citra diri yang terbentuk di lingkungan sosial tidak baik, akan berdampak buruk di masa depan.

²² Ave, Kezia, Muhammad Wildan Ramadhani, and Muhammad Rizky Al Zam Zami, 2023, "Fenomena Workaholik Pada Usaha Mahasiswa Menyusun Citra Diri Dalam Perspektif Dramaturgi." *Mandub: Jurnal Politik, Sosial, Hukum dan Humaniora* 1 (4), hlm 379

²³ *Ibid*, hlm 381

Usaha membangun citra diri dengan cara produktif yang dilakukan oleh mahasiswa seringkali menghadapi tekanan dan risiko *workaholism*. Meskipun mereka berusaha melampaui batas kemampuan untuk mencapai kesuksesan dan memenuhi harapan, hal ini sering berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan mental mereka.²⁴ Terjadi paradoks terhadap mahasiswa yang merasa puas secara emosional dengan pencapaian mereka, tetap secara fisik dan mental rentan terhadap kelelahan dan stres. Dualisme antara citra diri yang diinginkan untuk keamanan dan dampak negatif yang dirasakan secara fisik dan mental menjadi fokus utama dalam penelitian ini. Budaya *workaholic* di kalangan mahasiswa dapat menyebabkan krisis identitas dan penurunan kualitas hidup sehingga penting untuk menemukan keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan dalam kehidupan mahasiswa.

Ketiga, penelitian ditulis oleh Titi Stiawati dan Ima Maisaroh dengan judul “Pengaruh *Hustle culture* Terhadap Motivasi dan Produktivitas Dalam Organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik 2022”. Penelitian ini ingin mengetahui seberapa besar pengaruh *hustle culture* terhadap motivasi belajar, kinerja, dan produktivitas mahasiswa sebelum dan sesudah terlibat aktif dalam kegiatan organisasi dengan jam kerja yang padat. Dalam penelitian ini, metode deskriptif kuantitatif digunakan untuk menilai seberapa besar *hustle culture* memengaruhi kinerja dan aktivitas mahasiswa sebelum dan sesudah terlibat dalam kegiatan organisasi. Dengan melibatkan 57 responden dari mahasiswa yang tergabung dalam Himpunan Mahasiswa (HIMA) Program Studi Administrasi Publik 2022,

²⁴ *Ibid*, hlm 382

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa sebagai sampel, data dikumpulkan menggunakan angket dan observasi.

Budaya *hustle* di kalangan anggota Himpunan Mahasiswa (HIMA) Administrasi Publik tahun 2022 merujuk pada norma kerja yang menekankan pada produktivitas tinggi, dedikasi kuat, dan komitmen yang tinggi terhadap tugas-tugas organisasi dan akademik²⁵ Mahasiswa Administrasi Publik yang terlibat dalam kegiatan organisasi seringkali memiliki jadwal kerja yang padat, mereka diharapkan untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan cepat dan efisien. Budaya kerja keras ini juga mencerminkan semangat dan ambisi tinggi dalam mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kualitas kerja dan pencapaian belajar.

Temuan dari penelitian menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara *hustle culture* dengan motivasi kerja dan produktivitas mahasiswa yang terlibat dalam kegiatan organisasi Himpunan Mahasiswa Administrasi Publik. Meskipun hasil penelitian menunjukkan variasi, namun disimpulkan bahwa *hustle culture* tidak hanya berdampak negatif, tetapi juga positif. Mahasiswa yang mampu menerapkan *hustle culture* dengan efektif, serta menjaga keseimbangan antara waktu, kesehatan, dan aktivitas sosial mereka, cenderung memiliki motivasi dan produktivitas yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas-tugas organisasi dan akademik. Terdapat peningkatan yang signifikan dalam produktivitas mahasiswa setelah mereka terlibat dalam kegiatan organisasi yang mengharuskan jam kerja yang intensif, menunjukkan bahwa *hustle culture* dapat memberikan dampak positif

²⁵ Titi dan Ima, *op.cit.*, hlm 1449-1455.

pada kinerja dan pencapaian belajar mahasiswa.²⁶ Walaupun beberapa mahasiswa yang terlibat aktif dalam organisasi memiliki kemungkinan mengalami penurunan motivasi belajar, *hustle culture* memberikan kontribusi positif dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas mahasiswa di lingkungan organisasi.

Penelitian keempat ditulis oleh M. Agung Budiarjo dan Roma Ulinuha dengan judul “*Strategic Appropriation On Hustle culture As Positive Trend*”. Penelitian ini berfokus pada analisis dampak dan faktor-faktor yang memengaruhi munculnya *hustle culture* di kalangan pekerja, khususnya sehubungan dengan tekanan untuk menjaga tingkat produktivitas, kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan, dan pengaruh teknologi terhadap pola kerja. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi konsekuensi *hustle culture* terhadap kesehatan, kehidupan pribadi, dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan. *Hustle culture* dipahami sebagai hasil dari perubahan dalam karakteristik bisnis dan efek globalisasi yang meningkatkan tingkat persaingan di pasar, sementara teknologi memainkan peran signifikan dalam mengubah dinamika kerja.

Selain itu, penelitian ini juga menggali faktor-faktor yang memengaruhi pemilihan karir dan pengorbanan yang diperlukan dalam konteks *hustle culture*. Aspek-aspek ini membentuk landasan untuk memahami dinamika kompleks yang mendorong individu untuk mengadopsi budaya ini, serta implikasinya terhadap berbagai aspek kehidupan profesional dan pribadi mereka.

Tekanan untuk tetap bertahan di tempat kerja membuat banyak pekerja harus bekerja lebih banyak, mengorbankan waktu istirahat dan kegiatan lainnya.

²⁶ *Ibid*, hlm 1454

Meskipun teknologi seharusnya menciptakan masyarakat yang memiliki lebih banyak waktu luang, kenyataannya adalah orang-orang cenderung menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja karena tekanan yang ada. Ini mengakibatkan peningkatan jam kerja dan kurangnya waktu liburan bagi pekerja di banyak negara. Sebagai contoh, warga negara Amerika Serikat rata-rata bekerja 200 jam lebih lama setiap tahunnya untuk mempertahankan standar hidup yang sama seperti pada awal 1970-an.²⁷

Peneliti menggunakan teori strukturasi sosial dari Anthony Giddens dan konsep strategi dalam diskursus aktual menurut Michel de Certeau yang menekankan transformasi cara yang melibatkan pelbagai strategi dalam membentuk *hustle culture*.²⁸ Teori strukturasi sosial menurut Antony Giddens yang menekankan aspek identitas, partisipasi demokratis, teknologi, dan pengetahuan manusiawi.

Dalam penelitian ini, metode kombinasi antara penelitian kualitatif dan kajian pustaka digunakan untuk mengeksplorasi fenomena *hustle culture* di Indonesia. Pendekatan kualitatif diterapkan untuk memahami pandangan masyarakat terhadap *hustle culture*, baik yang bersifat positif maupun negatif, serta dampaknya pada individu dan masyarakat secara umum. Sebagai pelengkap, kajian pustaka digunakan untuk memberikan dukungan teoritis dan kontekstual terhadap argumen yang diusung dalam artikel.

²⁷ M. A. Budiarjo dan Roma U., 2023, "Strategic Appropriation On *Hustle culture* As Positive Trend", *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia*, 9(3), hlm 104.

²⁸ *Ibid*, hlm 107

Hasil penelitian yang menggunakan kombinasi metode kualitatif dan kajian pustaka menunjukkan bahwa fenomena *hustle culture* di Indonesia memberikan dampak yang signifikan, khususnya pada aspek kesehatan fisik dan mental. Peneliti mengamati bahwa perkembangan *hustle culture* di Indonesia terjadi pasca pandemi, terutama di kalangan generasi muda yang termotivasi oleh dorongan untuk mencapai kesuksesan dengan cepat. Meskipun dianggap sebagai fenomena positif karena mendorong kerja keras dan pencapaian kesuksesan, *hustle culture* juga membawa dampak negatif seperti kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga.

Selain itu, penelitian mencatat bahwa ada strategi penyesuaian yang diterapkan secara positif terhadap *hustle culture* di Indonesia. Artinya, meskipun fenomena ini membawa tantangan, masyarakat Indonesia merespon dengan adaptasi yang konstruktif. Penelitian ini memberikan pandangan yang komprehensif mengenai *hustle culture* di Indonesia, memperlihatkan dampaknya pada individu dan masyarakat, serta memberikan pemahaman terhadap upaya penyesuaian yang diambil dalam menghadapi fenomena ini.

Berdasarkan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa fenomena *hustle culture* di Indonesia memiliki dampak yang signifikan, terutama pada kesehatan fisik dan mental individu. Meskipun dianggap sebagai fenomena positif karena mendorong individu untuk bekerja keras dan mencapai kesuksesan, *hustle culture* juga membawa dampak negatif seperti kurangnya waktu untuk kehidupan pribadi dan keluarga. Penelitian menunjukkan bahwa perkembangan *hustle culture* di Indonesia

terjadi pasca pandemi, khususnya di kalangan generasi muda yang termotivasi oleh ambisi mencapai kesuksesan dengan cepat.

Kelima, penelitian dengan judul “*What You Love Is Killing You: Stopping Hustle culture In The Performing Arts*” yang ditulis oleh Emily Absher menggali pemahaman yang lebih dalam tentang dampak *workism* dan *burnout* di kalangan para seniman, seperti aktor dan aktris. Dalam tesisnya, Absher menggunakan pendekatan kualitatif dalam mencari data. Absher juga menggunakan metode riset kualitatif dengan studi etnografi yang mana pengumpulan data menggunakan bukti anekdotal yang diperoleh melalui rekaman audio dari empat kelompok populasi yang berbeda: mahasiswa aktor, aktor baru lulus, aktor tengah karier, dan seniman-penampil beralih ke karier akademis.

Tesis ini menggunakan beberapa konsep teori yang sesuai dengan topik penelitian, diantaranya *Job Stress Theory* yang mana teori ini digunakan untuk memahami bagaimana tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan burnout. *Work Identity Theory* juga digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis bagaimana individu mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Penelitian ini menggunakan *work life balance theory* untuk memahami pentingnya menciptakan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi dalam mencegah burnout di kalangan seniman-penampil. Terakhir peneliti menggunakan *Job Satisfaction Theory* untuk menganalisis hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan risiko *burnout* serta faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mencegah burnout.

Dalam penelitian ini, diperkenalkan konsep *passionate professionals* yang dapat dikatakan individu atau aktor bersemangat dan berdedikasi terhadap pekerjaan sehingga pekerjaan dijadikan sebagai pusat kehidupan mereka. Tantangan yang mereka hadapi mencakup tekanan untuk terus berprestasi, ketidakpastian pekerjaan, dan tuntutan emosional yang tinggi dalam industri seni pertunjukan.²⁹ Dampak negatif dari *hustle culture* dan *workism* dalam industri seni pertunjukan dibahas pada bab empat. Hasil temuan menunjukkan bahwa terjadi peningkatan risiko *burnout*, stres, dan kelelahan akibat tekanan kerja yang berlebihan.³⁰ Dengan demikian, kesimpulan dari tesis tersebut adalah penekanan perubahan budaya kerja, kesadaran akan risiko *burnout*, dampak negatif *workism* dan *hustle culture*, serta tantangan dan peluang di masa depan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan bagi seniman-penampil dalam industri seni pertunjukan.

Keenam, penelitian dengan judul “Advancing *Workaholism* Research” oleh Cristian Balducci, Paola Spagnoli, dan Malissa Clark. Penelitian ini mencakup kesadaran bahwa *workaholism* adalah gangguan psikologis yang signifikan, ditandai oleh obsesi yang tidak terkendali terhadap pekerjaan dan dorongan internal yang tak terkendali untuk terlibat secara intensif dalam aktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini menyoroti pentingnya memahami dampak negatif *workaholism* terhadap kesejahteraan dan produktivitas individu. Para peneliti menggunakan metode analisis literatur dan penelitian sebelumnya tentang *workaholism*. Mereka

²⁹ Emily Absher, 2020, “*What You Love Is Killing You: Stopping Hustle culture In The Performing Arts*”, hlm 9

³⁰ *Ibid*, hlm 23

mengumpulkan dan menggabungkan temuan dari berbagai studi yang dilakukan oleh peneliti terkemuka di bidang tersebut. Selain itu, mereka juga menyajikan hasil dari studi-studi khusus yang terdapat dalam *special issue* tentang *workaholism*. Dengan demikian, metode penelitian yang diterapkan adalah analisis dan sintesis informasi dari berbagai sumber untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang *workaholism*.

Hasil temuan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek penting terkait *workaholism*. *Workaholism* sendiri adalah gangguan psikologis yang signifikan, ditandai oleh obsesi yang tidak terkendali terhadap pekerjaan dan dorongan internal yang kuat untuk terlibat secara intensif dalam aktivitas kerja.³¹ Beberapa penelitian menekankan peran beban kerja sebagai faktor utama dalam *workaholism*, baik sebagai faktor tunggal maupun dalam interaksi dengan karakteristik kepribadian individu. Studi-studi dalam spesial isu juga menyoroti dampak negatif *workaholism*, seperti tingginya tingkat pergantian karyawan, depresi, gangguan tidur, serta masalah perilaku dan emosional pada anak-anak yang memiliki orang tua yang *workaholic*. Temuan menunjukkan bahwa *workaholism* dapat mengurangi hubungan negatif antara intensifikasi kerja dan kesejahteraan, dengan individu yang lebih cenderung menjadi *workaholic* melakukan lebih banyak penyesuaian dalam pekerjaan mereka untuk mencari sumber daya.³² Dengan demikian, hasil temuan dalam penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang

³¹ Cristian Balducci, Paola Spagnoli, dan Malissa Clark, 2020, "Advancing workaholism research", *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9435, hlm 2

³² *Ibid*, hlm 3

workaholism, dampaknya, serta kompleksitas hubungannya dengan faktor-faktor lainnya.

Studi tentang *workaholism* dalam penelitian ini menyoroti dampak negatif dari keterlibatan yang berlebihan dalam pekerjaan, seperti kelelahan yang tinggi, depresi, gangguan tidur, dan dampak negatif lainnya. Ini menunjukkan bagaimana budaya kerja yang mendorong *workaholism* atau *hustle culture* dapat menyebabkan masalah kesejahteraan individu. Oleh karena itu, penelitian ini memberikan wawasan yang relevan tentang dampak negatif dari budaya kerja yang mendorong *workaholism*, seperti yang sering terjadi dalam *hustle culture*, serta pentingnya memahami batas antara bekerja secara sehat dan berlebihan.

Ketujuh, Arianna Balkeran menuliskan penelitian yang berjudul “*Hustle culture and The Implications for Our Workforce*” bertujuan menggali dampak dari budaya gila kerja atau *hustle culture* dan menemukan solusi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan seimbang bagi para karyawan. Penelitian ini menganalisis tentang bagaimana ekspektasi kerja yang tinggi dan tekanan untuk bekerja lebih keras dapat memengaruhi pengalaman karyawan, termasuk tingkat stres, kepuasan kerja, keseimbangan kerja dengan kehidupan sehari-hari, dan hubungan profesional di tempat kerja.³³ Kemudian dibahas juga bagaimana budaya *hustle culture* memengaruhi motivasi karyawan, tingkat keterlibatan, dan persepsi mereka terhadap nilai kerja yang mereka lakukan.

Dalam penelitian ini, pembahasan tentang motivasi berkaitan dengan bagaimana budaya *hustle* memengaruhi motivasi karyawan di tempat kerja.

³³ Arianna Balkeran, 2020, “*Hustle culture and the implications for our workforce*”, hlm 33.

Analisis dilakukan terhadap bagaimana pernyataan motivasional tertentu, seperti "*It's About the Journey not the Destination*", dapat memengaruhi persepsi karyawan tentang nilai kerja dan pencapaian tujuan.³⁴ Temuan menunjukkan bahwa meskipun beberapa responden mungkin merasa puas dengan pekerjaan mereka, ada juga yang tidak, tetapi keduanya tetap memilih pernyataan motivasional yang sama. Hal ini menyoroti bahwa motivasi karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja semata, tetapi juga oleh faktor-faktor lain seperti persepsi tentang peran mereka dalam perjalanan karir dan kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan.

Studi ini menunjukkan bahwa budaya *hustle* dapat memiliki dampak pada kinerja karyawan dengan meningkatkan produktivitas, tetapi juga berpotensi meningkatkan tingkat stres yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan. Budaya *hustle* juga bisa memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dengan menciptakan tekanan untuk mencapai standar yang tinggi dan menimbulkan perasaan tidak puas jika target tidak tercapai.

Selain itu, dampak budaya *hustle* pada karyawan juga bisa terlihat dalam keseimbangan kerja-hidup yang terganggu, di mana karyawan merasa sulit untuk memisahkan antara waktu kerja dan waktu pribadi. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan dan *burnout* yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas hubungan profesional di tempat kerja.³⁵

Pembahasan tentang motivasi juga dapat mencakup bagaimana budaya *hustle* dapat memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan dan semangat kerja mereka. Dengan adanya tekanan untuk bekerja lebih keras dan mencapai target yang tinggi,

³⁴ *Ibid*, hlm 32.

³⁵ *Ibid*, hlm 33.

motivasi karyawan dapat dipengaruhi baik secara positif maupun negatif. Penting bagi organisasi untuk memahami bagaimana budaya *hustle* dapat memengaruhi motivasi karyawan dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi intrinsik dan ekstrinsik karyawan untuk mencapai keseimbangan yang sehat antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Kedelapan, penelitian yang dilakukan oleh Aulia. G. R, Jasmin. J, Deffri. I. A, Shinta. Q. V membahas fenomena pemaknaan dan pengalaman *hustle culture* yang dialami oleh pekerja perusahaan *startup*. Thompson dalam Aulia mengatakan bahwa perusahaan *startup* diminati anak muda terutama *fresh graduate* karena memiliki lingkungan kerja yang tidak mengikat, seperti tidak adanya aturan berpakaian serta fleksibel dalam waktu.³⁶ Akan tetapi, fleksibilitas yang diterapkan perusahaan dapat menjadi *boomerang* bagi pekerja karena perusahaan menganggap pekerja dapat mengerjakan banyak tugas dan dapat menguasai lebih dari satu bidang pekerjaan. Perusahaan *startup* menerapkan sistem kerja yang harus selalu *update*, adaptif dengan hal baru, serta menyesuaikan permintaan pasar.

Kondisi yang dialami pekerja *startup* berpotensi memunculkan perilaku *hustle culture*. Budaya *hustle* dapat menjadi manipulatif dengan mengklaim bahwa kesuksesan hanya dapat dicapai melalui tingkat produktivitas yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tanpa mengenal istirahat. Dalam lingkungan perusahaan *startup*, pekerja diharapkan mencapai berbagai target dalam waktu yang telah ditentukan, sehingga pekerja yang terlibat dalam *startup* seringkali menghadapi keterbatasan

³⁶Derek Thompson, 2019, "Workism Is Making Americans Miserable", (<https://www.theatlantic.com/ideas/archive/2019/02/religion-workism-making-americans-miserable/58344>), diakses pada 18 Juni 2024

waktu untuk beristirahat dan bahkan hampir tidak memiliki kesempatan untuk melakukan kegiatan di luar pekerjaan mereka.

Budaya *hustle* dapat terkait dengan konsep *toxic productivity*. Istilah ini merujuk pada kondisi di mana seseorang mengalami tekanan dari atasan untuk selalu mencapai tingkat produktivitas yang tinggi. Atasan mungkin mendorong lembur di luar jam kerja yang telah ditetapkan atau bahkan memuja pekerja yang terlihat sangat produktif, menciptakan perasaan wajib untuk mencapai tingkat produktivitas yang sama seperti yang diharapkan oleh atasan saat melihat kinerja rekan kerja. *Hustle culture* bagi pekerja perusahaan startup menimbulkan dua dampak, yaitu dampak positif dan negatif. Dampak positifnya, individu yang secara alami adalah "pekerja keras" dapat menemukan kepuasan melalui tugas pekerjaan yang mereka terima dari perusahaan. Namun, dampak negatif dari tingginya tingkat *toxic productivity* yang dihasilkan oleh budaya *hustle* dapat menciptakan ketidakseimbangan atau disonansi dalam pengalaman para karyawan.

Peneliti menggunakan teori disonansi kognitif dan teori interaksionisme simbolik. Teori disonansi kognitif yang menjelaskan keadaan manusia yang tidak seimbang atau tidak nyaman pada suatu kondisi. Penerapan budaya *hustle* pada pekerja *startup* tidak hanya memengaruhi cara mereka bekerja, tetapi juga membentuk konsep diri dan makna bagi karyawan tersebut. Situasi ini sesuai dengan prinsip teori interaksi simbolik yang berkaitan dengan pemahaman diri individu.³⁷

³⁷ Galuh A. Ramadhanti et al., *op.cit.*, hlm 193.

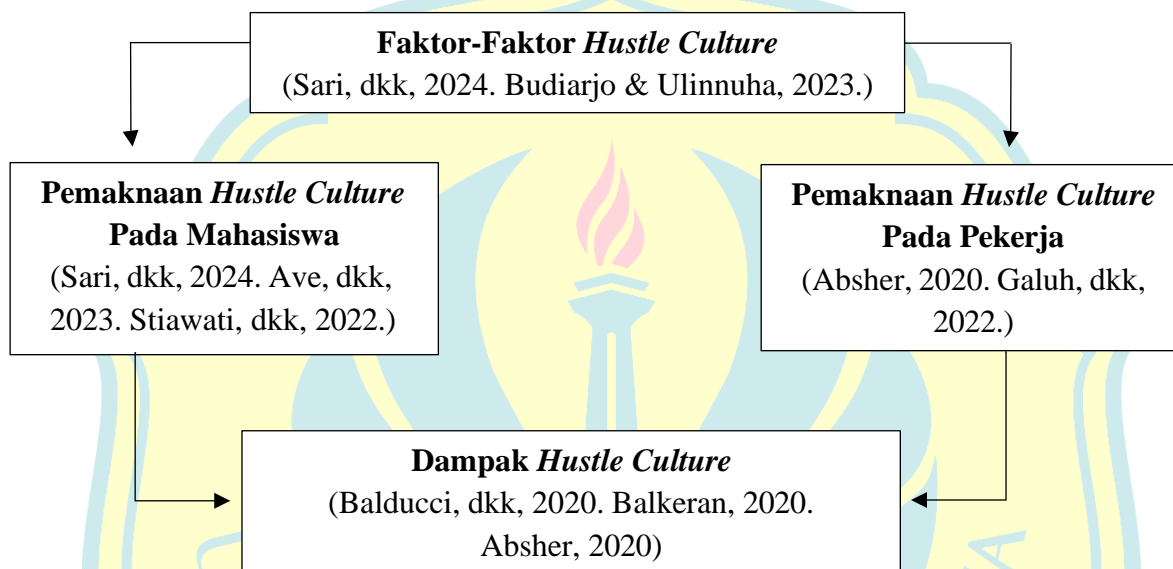
Dalam mendukung penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode fenomenologi untuk mengeksplorasi fenomena *hustle culture* di lingkungan kerja. Sumber data yang digunakan berasal dari studi literatur dan wawancara. Peneliti menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur. Berdasarkan jawaban dari beberapa informan, peneliti melihat bahwa sebagian dari informan belum memahami diri mereka sendiri. Pemahaman diri ini bertujuan untuk memahami minat mereka dalam memilih pekerjaan. Para informan melakukan dan menormalisasi *toxic productivity* dalam lingkungan kerja dengan cara membandingkan hasil karya yang telah dilakukan dengan hasil karya orang lain. Hal ini berdampak pada kondisi kesehatan dan gangguan mental, seperti tidak nafsu makan, sulit tidur, dan merasa rendah diri. Ternyata informan juga telah melakukan beberapa upaya preventif dalam mencegah terjadinya *hustle culture* menerus. Langkah preventif tersebut di antaranya, membatasi diri dalam menerima tugas dari atasan, menambah keyakinan diri, dan melakukan *self-healing*.

Pada intinya penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena *hustle culture* di kalangan pekerja *start up* memberikan dampak positif dan negatif. Dampak negatif berkaitan dengan sistem kerja *toxic productivity* yang menimbulkan gangguan pada kondisi kesehatan fisik dan mental. Para pekerja pun sadar pada dampak negatif tersebut sehingga mereka memiliki beberapa upaya preventif.

Penelitian ini memiliki kaitan dengan penelitian saya, yaitu membahas pengalaman praktik *hustle culture* pada beberapa orang dalam sebuah organisasi dalam penelitian ini, yaitu karyawan sebuah *startup* yang berdampak pada

kesehatan mental dan fisik. Selain itu, dalam penelitian ini membahas upaya para karyawan mengatasi disonasi dalam *hustle culture*.

Skema 1. 1 Tinjauan Penelitian Sejenis



1.6 Kerangka Konseptual

1.6.1 Konsep Mahasiswa

Individu yang terdaftar sebagai peserta didik di institusi pendidikan tinggi dapat dikatakan sebagai mahasiswa. Mahasiswa dapat dikatakan sebagai individu yang memiliki kecerdasan intelektual yang tinggi, kecerdasan berpikir yang matang, dan kecerdasan dalam perencanaan.³⁸ Mahasiswa merupakan calon sarjana yang didik dan diharapkan menjadi calon intelektual.³⁹

Menurut Trimarsanto dalam Hadijaya, mahasiswa terbagi menjadi dua golongan, yaitu mahasiswa apatis dan mahasiswa aktif terhadap organisasi kampus.

³⁸ Anjelly Puspa, et al, 2023, "Ketertarikan Mahasiswa BPI Terhadap Organisasi Kampus Universitas Islam Negeri Sumatera Utara", 4 (3), hlm 515

³⁹ Yusuf Hadijaya, 2015, *Organisasi Kemahasiswaan dan Kompetensi Manajerial Mahasiswa*, Medan: Perdana Publishing, hlm 15

Mahasiswa dikatakan apatis ketika mereka hanya berfokus dan aktif dalam perkuliahan yang diukur dari indeks prestasi kumulatif dan kredit semester serta mengedepankan meraih gelar sarjana dengan cepat. Sedangkan, mahasiswa dikatakan aktif ketika mereka terlibat aktif dalam satu atau berbagai organisasi kemahasiswaan di kampus.⁴⁰

Bagi mahasiswa, ketika memasuki dunia perguruan tinggi artinya mereka telah memasuki fase peralihan. Mahasiswa menghadapi tantangan baru selama masa peralihan ini, seperti membuat keputusan sendiri tentang kehidupan dan studi mereka, menyesuaikan diri dengan tuntutan akademis di lingkungan pembelajaran yang lebih bebas, dan berinteraksi dengan berbagai individu baru.⁴¹ Selama masa perkuliahan, mahasiswa bertanggung jawab untuk membangun identitas pribadi yang kuat dan produktif selain meraih prestasi akademik. Karena tanggung jawab sebagai warga negara, mahasiswa harus dapat berpartisipasi secara efektif dan berpikir secara kritis.

Sekarang ini, mahasiswa mempunyai keberagaman pilihan kegiatan di luar perkuliahan, seperti kepanitiaan, kegiatan relawan, magang, bergabung dalam organisasi, penerimaan beasiswa, kelas informal untuk meningkatkan keterampilan, serta kompetisi tingkat mahasiswa. Jadi selain menggunakan ruang kelas sebagai sarana belajar, mahasiswa juga dapat mengembangkan keterampilan sosial, intelektual, dan religius dengan salah satunya bergabung dalam organisasi kemahasiswaan.⁴²

⁴⁰ *Ibid*, hlm 18

⁴¹ Kezia, et al, *op.cit.*, hlm 382

⁴² P. B. R Nurdi, S. Laikuallo, dan A. Meiliska, 2020, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Berorganisasi", *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*, 2 (2), hlm 129

Tergabungnya mahasiswa dalam organisasi kemahasiswaan merupakan suatu hak bagi setiap mahasiswa. Hal ini telah diatur pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi pasal 77 ayat 1 yang menyatakan bahwa mahasiswa dapat membentuk organisasi kemahasiswaan. Bergabungnya mahasiswa dalam organisasi dapat melatih mereka untuk menunjukkan usaha dan komitmen terhadap tugas yang dihadapinya. Selain itu, mahasiswa dapat menyalurkan bakat dan prestasi sesuai keterampilan yang dimiliki oleh masing-masing individu.

Dalam berorganisasi, mahasiswa dilatih bersosialisasi dengan orang lain. Selain itu, bergabung dalam organisasi kemahasiswaan membantu mahasiswa belajar menyusun strategi serta mengelola waktu, diri sendiri, dan orang lain. Oleh karena itu, pembentukan karakter mahasiswa yang produktif dapat melalui organisasi mahasiswa.

1.6.2 Organisasi Kemahasiswaan

Organisasi sebagai wadah perkumpulan individu yang terkoordinasi untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi terbentuk ketika sekelompok orang berkumpul untuk menangani pekerjaan yang terlalu besar untuk dikerjakan oleh satu orang. Tugas-tugas besar tersebut dibagi menjadi bagian-bagian kecil dan diberikan kepada setiap anggota sesuai dengan kemampuan mereka. Kemudian, bagian-bagian pekerjaan tersebut disatukan kembali untuk membentuk organisasi yang utuh.⁴³

⁴³ Yusuf, *op.cit.*, hlm 14

Organisasi merupakan jaringan interaksi yang mempunyai struktur aturan yang menetapkan kewenangan, tanggung jawab, serta pembagian kerja yang jelas untuk menjalankan suatu fungsi tertentu. Dalam organisasi, sumber daya manusia sebagai unsur utama penggerak organisasi. Artinya berfungsinya suatu organisasi bergantung pada peran SDM atau pengurus organisasi.⁴⁴ Organisasi memiliki dua fase, yaitu fase Organisasi Sebagai Input (OSI) dan Organisasi Sebagai Output (OSO).⁴⁵ Pada fase organisasi sebagai input, organisasi sebagai input usaha untuk mencapai tujuan. Adanya visi dan misi, sumber-sumber organisasi (SDM, sumber keuangan, teknologi, sarana dan prasarana, dan sebagainya), dan dasar hukum sebagai unsur pokok dalam OSI.⁴⁶

Organisasi tidak hanya ada dalam masyarakat, tetapi telah banyak ditemukan dalam berbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satunya dalam lingkup perguruan tinggi, organisasi tersebut sering disebut sebagai Organisasi Mahasiswa (ORMAWA). Sukirman menyatakan bahwa organisasi kemahasiswaan merupakan bentuk kegiatan yang dijalankan oleh perguruan tinggi dengan prinsip partisipasi dan pelayanan yang berasal dari, oleh, dan untuk mahasiswa.⁴⁷ Organisasi berperan penting dalam mengembangkan *soft skill* dan memperluas wawasan ilmu pengetahuan. Dengan kata lain, organisasi merupakan tempat untuk

⁴⁴ Pahlawansjah Harahap, 2011, *Budaya Organisasi (Organizational Culture)*, Semarang: Semarang University Press, hlm 9

⁴⁵ *Ibid*, hlm 11

⁴⁶ *Ibid*, hlm 12

⁴⁷ Silvia Sukirman, 2004, *Tuntutan Belajar Di Perguruan Tinggi*, Jakarta: Pelangi Cendikia, hlm 72

mahasiswa dapat menghargai dan meresapi ide-ide yang telah disepakati sebestumnya.⁴⁸

Berdasarkan keputusan Mendikbud RI No. 155/ U/ 1998 dalam Bab II tentang bentuk organisasi kemahasiswaan pada pasal 3 ayat 1-2 berbunyi: 1) setiap perguruan tinggi terdapat satu organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi yang menaungi semua aktivitas kemahasiswaan. 2) Organisasi kemahasiswaan intra perguruan tinggi dibentuk pada tingkat perguruan tinggi, fakultas, dan jurusan.

Organisasi kemahasiswaan yang aktif dan efektif adalah yang secara rutin memberikan pelatihan kepada anggotanya, baik dalam aspek akademis maupun kepemimpinan. Contohnya, dalam hal akademis, organisasi memberikan bimbingan keilmuan dan teknis, mengadakan pelatihan menulis karya ilmiah, serta melibatkan anggota dalam penelitian bersama dengan dosen atau pihak kampus. Sementara dalam hal kepemimpinan, organisasi tersebut bisa menyelenggarakan latihan kepemimpinan dan melibatkan anggota dalam kegiatan atau acara yang membutuhkan kepanitiaan, sebagai sarana untuk melatih keterampilan kepemimpinan.

Organisasi mahasiswa dapat diklasifikasikan sebagai bentuk pendidikan yang bersifat nonformal dan informal. Hal ini karena terdapat perencanaan kegiatan tahunan, seperti rapat kerja yang mana berfungsi sebagai pendidikan nonformal. Sementara itu, pendidikan informal terjadi melalui pengalaman langsung dalam menjalani kegiatan organisasi mahasiswa.⁴⁹

⁴⁸ Anjelly Puspa, *loc.cit.*

⁴⁹ Yusuf Hadijaya, *op.cit.*, hlm 16

Pada umumnya mahasiswa memanfaatkan berbagai organisasi kemahasiswaan untuk menambah pengalaman, meningkatkan keterampilan, membangun relasi lebih luas di luar jam perkuliahan, melatih kedisiplinan, dan keberanian. Hal ini tidak selalu didapatkan oleh mahasiswa dari kegiatan pembelajaran di kelas. Mahasiswa tertarik untuk bergabung dengan organisasi karena dorongan dan motivasi pribadi mereka untuk berkembang dan mengekspresikan diri sesuai dengan minat, hobi, dan bakat yang dimiliki.

Salah satu kampus pendidikan negeri di Jakarta, yaitu Universitas Negeri Jakarta memiliki berbagai kegiatan organisasi kemahasiswaan dalam kehidupan perkuliahan. Organisasi kemahasiswaan UNJ bertujuan untuk mempersiapkan mahasiswa menjadi pemimpin masa depan yang memiliki kecakapan intelektual, profesional, kepekaan spiritual, kreativitas, tanggung jawab, serta proaktif dalam menghadapi tantangan zaman yang dinamis demi kemajuan bangsa dan negara.⁵⁰

Organisasi mahasiswa intra kampus dalam Universitas Negeri Jakarta terbagi atas dua bentuk: 1) organisasi mahasiswa berbentuk pemerintahan yang disebut OPMAWA UNJ (Organisasi Pemerintahan Mahasiswa UNJ). OPMAWA UNJ memiliki fungsi eksekutif atau fungsi legislatif di lingkup kampus. 2) Organisasi mahasiswa berbentuk Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM UNJ) yang kegiatan mahasiswanya meliputi: penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, upaya perbaikan kesejahteraan mahasiswa, dan bakti sosial bagi masyarakat. Peran keduanya dalam kegiatan kemahasiswaan sangat penting dalam mendukung tri

⁵⁰ Ratih et al., 2013, “Perbedaan Prestasi Belajar Antara Mahasiswa Yang Ikut Serta dan Yang Tidak Ikut Serta Pada Himpunan Mahasiswa (Hima) Teknik Sipil Di Jurusan Teknik Sipil Fakultas Teknik Universitas Negeri Jakarta”, 11(1), hlm 59

dharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan, riset, dan pengabdian kepada masyarakat.

1.6.3 *Hustle Culture*

Secara etimologis, berasal dari bahasa Inggris, *hustle culture* diartikan, yaitu *hustle* adalah kegiatan energik untuk mendorong seseorang bergerak lebih cepat. Istilah *hustle culture* dikaitkan erat dengan munculnya istilah *workaholic* yang mana para karyawan bekerja melebihi jam kerja seharusnya.

Setiap perusahaan pastinya mengejar keuntungan, maka dibuatlah target-target kerja bagi karyawan. Apabila target yang telah ditentukan perusahaan tidak dapat dicapai oleh karyawan, karyawan tersebut bisa saja mendapat masalah, seperti dimarahi bos dan bermasalah dengan rekan kerja lainnya. Oleh karena itu, para karyawan berusaha keras untuk mencapai target perusahaan hingga lupa dengan kehidupan di luar kerja.

Hustle culture muncul dari perkembangan istilah *workaholism* yang pertama kali muncul dalam buku berjudul *Confessions of a workaholic: the Fact About Work Addiction* yang ditulis oleh Wayne Oates pada tahun 1971. Pada umumnya *workaholic* adalah penggambaran seseorang yang berfokus pada pekerjaan. *Workaholism* merupakan pola perilaku seseorang yang terdorong untuk bekerja secara berlebihan. *Workaholic* tidak selalu digambarkan pada seseorang yang bekerja dalam jangka waktu panjang. Faktanya jumlah jam kerja tidak selalu berhubungan dengan *overwork* atau *workaholic*. Ketika pekerjaan mendominasi pikiran dan aktivitas seseorang hingga dirinya merasa cemas jika tidak bekerja,

bahkan aspek kehidupan lainnya seperti kesehatan, kehidupan pribadinya, dan keluarga terabaikan.⁵¹

Hustle culture sendiri merupakan budaya yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan atau target, tanpa memperdulikan kondisi fisik maupun mental. Dalam budaya tersebut, *overwork* diglorifikasikan menjadi tanda keberhasilan. Jika seseorang dapat bekerja lebih keras akan dianggap sebagai suatu pencapaian. Seseorang yang terjebak *hustle culture* meyakini bahwa untuk mencapai tujuan profesional dirinya harus lebih produktif dan tunduk pada tekanan dalam berdiskusi lebih pada perusahaan atau instansi.

Hustle culture mulai dikenal namanya ketika perusahaan teknologi atau start up mulai bermunculan sekitar tahun 1990. Silicon Valey sebagai pusat inovasi teknologi global yang menaungi berbagai start up. Pada saat itu *hustle culture* menjadi standar keberhasilan seseorang dalam mencapai target pekerjaan. Hal tersebut muncul dari pemimpin-pemimpin perusahaan teknologi yang telah sukses.

Pemimpin perusahaan teknologi yang telah sukses menjadi pujaan akan dedikasi mereka terhadap pekerjaan. Seperti misalnya, Elon Musk, Steve Jobs, dan Jack Ma.

Jack Ma pendiri Alibaba grup, perusahaan *e-commerce* terbesar di Cina memelopori sistem kerja 9-9-6 yang berdurasi 12 jam dari jam 9 pagi hingga 9 malam sehari selama enam hari dalam satu minggu.⁵² Sistem kerja tersebut dianggap Jack Ma sebagai cara untuk meraih kesuksesan. Akan tetapi, sistem

⁵¹ Malisa Clark, 2024, "A *Workaholic's* Guide to Reclaiming Your Life", (<https://hbr.org/2024/09/a-workaholics-guide-to-reclaiming-your-life>), diakses 9 Desember 2024

⁵² Lin Qiqing dan Raymond Zhong, 2019, "'996' Is China's Version of *Hustle culture*. Tech Workers Are Sick of It", (<https://www.nytimes.com/2019/04/29/technology/china-996-jack-ma.html>), diakses pada 10 Desember 2024

tersebut menuai pro dan kontra. Dikutip dari Reuters Mike Moritz dari Sequioa Capital memuji sistem kerja '996' karena dinilai sebagai keunggulan China dalam persaingan teknologi global.⁵³ Akan tetapi, Mahkamah Agung di China mengatakan bahwa sistem kerja 996 merupakan sistem kerja ilegal karena tidak sesuai undang-undang ketenagakerjaan China. Dikutip dari CNBC Indonesia, sistem 996 ilegal karena UU Ketenagakerjaan China jam kerja menetapkan standar bekerja adalah delapan jam per hari dan maksimal 55 jam kerja per minggu.⁵⁴

Selain China, di Jepang juga terkenal dengan fenomena Karoshi. Karoshi adalah fenomena kematian akibat kerja berlebihan (*overwork*). Istilah tersebut digunakan sejak 1970-an.⁵⁵ Anggapan bekerja penuh totalitas bagi perusahaan dikalangan masyarakat Jepang menjadi suatu kebanggaan bagi mereka. Permasalahan kematian akibat *overwork* disebabkan oleh tuntutan kerja semaksimal mungkin dari perusahaan. Masyarakat Jepang bekerja setiap hari tanpa libur bahkan seringkali bekerja melebihi jam kerja yang telah ditetapkan oleh pemerintah Jepang. Undang-Undang Standar Tenaga Kerja Jepang yang diamandemenkan pada tahun 1993 menetapkan bahwa jumlah jam kerja di Jepang adalah 40 jam per minggu atau 8 jam per hari. Selain tuntutan pekerjaan, umumnya pekerja di Jepang digaji rendah tetapi biaya hidup di sana mahal.⁵⁶

⁵³ Reuters, 2021, "Chinese Authorities Say Overtime "996" Policy is Illegal", <https://www.reuters.com/world/china/chinese-authorities-say-overtime-996-policy-is-illegal-2021-08-27/>, diakses pada 9 Desember 2024

⁵⁴ CNBC Indonesia, 2021, "Apa Itu Sistem Kerja 996, Dipakai Alibaba CS & Dilarang China", <https://www.cnbcindonesia.com/tech/20210828164409-37-271988/apa-itu-sistem-kerja-996-dipakai-alibaba-cs-dilarang-china>, diakses pada 9 Desember 2024.

⁵⁵ International Labour Organization, 2013, "Case Study: Karoshi: Death from *Overwork*", (<https://www.ilo.org/publications/case-study-karoshi-death-overwork>), diakses pada 9 Desember 2024

⁵⁶ Chaer, M. T, 2017, "Karoshi (Work To Death)", *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 12(1), hlm 156

Menurut Setyawati, dosen Sosiologi Universitas Indonesia, *hustle culture* diartikan sebagai budaya yang membentuk seseorang menganut gila kerja atau *workaholism*.⁵⁷ Gila kerja ini tidak hanya berfokus pada pekerjaan formal di sebuah perusahaan, tetapi dapat digambarkan pada seseorang yang produktif dan selalu sibuk menjalani aktivitas apapun. *Workaholic* sendiri didefinisikan sebagai penggambaran seseorang yang memfokuskan hidupnya pada pekerjaan.

Budaya gila kerja atau sering disebut sebagai *hustle culture* merupakan fenomena sosial yang sering terjadi pada kalangan pekerja yang mana mereka memiliki tanggung jawab pekerjaan yang banyak sehingga fokus mereka hanya pada pekerjaan tanpa memikirkan keadaan fisik dan mental dirinya. Fenomena tersebut berawal dari adanya doktrin *toxic productivity* dari individu satu ke individu lainnya.

Hustle culture atau budaya gila kerja ini didefinisikan sebagai keinginan atau dorongan yang tidak terkendali untuk bekerja tanpa henti. Honore dalam tulisan Zaliha et al. menjelaskan bahwa *hustle culture* merupakan perilaku obsesi kepada kecepatan, segala sesuatu dikerjakan dengan melakukan beberapa tanggung jawab dalam satu waktu. Kualitas seorang pekerja dilihat dari loyalitas dia kepada perusahaan. Pekerja memiliki ambisi tinggi yang kerap dikaitkan dengan motivasi, produktivitas, dan performa kerja dalam meraih tujuan. *Hustle culture* atau budaya gila kerja ini membentuk mentalitas “pekerjaan lebih penting dari diri sendiri”.

Seiring perkembangan zaman *hustle culture* semakin melebar pada generasi milenial. Hal ini selaras dengan pernyataan Oates, dikatakan bahwa generasi

⁵⁷ Assajjadiyyah, S, 2020, “*Hustle culture: Tren Bagi si Penggiat Kerja*, Diakses melalui” <https://economica.id/hustle-culture-tren-bagi-si-penggiat-kerja/> diakses pada 15 Desember 2024

milennial sebagai pelaku *hustle culture* yang menganggap kesuksesan pribadi datang dari kerja keras yang tak kenal lelah dan mengurangi waktu istirahat sebanyak mungkin.⁵⁸ Namun, Sekarang ini bukan hanya generasi milenial yang mengalami *hustle culture*, melainkan generasi z juga mulai menerapkan budaya tersebut dalam kehidupannya.

Berawal dari kalangan pekerja, kini *hustle culture* juga dialami oleh mahasiswa. Tren *hustle culture* pada generasi z tak lepas dari tingginya minat mereka bekerja. Selain itu, persaingan memasuki dunia kerja semakin meningkat sehingga mahasiswa yang terhitung juga sebagai generasi z perlu mempersiapkan diri dengan meningkatkan kemampuan intelektual melalui pengalaman yang diperoleh melalui keterlibatan secara aktif dalam kegiatan yang dapat meningkatkan kompetensi mereka.

Perkembangan teknologi informasi menjadi salah satu faktor pendukung semakin merebaknya fenomena *hustle culture*, contohnya munculnya internet. Banyak perusahaan mulai menggunakan email dan sistem administrasi digital sehingga karyawan dianggap dapat bekerja tanpa batasan waktu karena email dapat dikirimkan dan diterima di berbagai waktu dan tempat.⁵⁹ Hal ini menyebabkan individu cenderung menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja.

Dalam era digital sekarang, pemaknaan tentang *hustle culture* mengalami perubahan. Pernyataan ini didukung pada kenyataan bahwa banyaknya anak muda memamerkan kesibukan mereka di media sosial dan berlomba-lomba mendapatkan

⁵⁸ Galuh A., et al, *op.cit.*, hlm 193

⁵⁹ Kamsidah, 2023, *Hustle culture, Budaya Gila Kerja yang Marak Terjadi Pada Generasi Muda*, diakses dari Kementrian Keuangan Republik Indonesia.

validasi menjadi “Si Paling Sibuk”.⁶⁰ Ini menunjukkan dalam era digital *hustle culture* dianggap sebagai suatu kegiatan yang mendapatkan apresiasi dan pujian. Hal ini dapat disimpulkan bahwa media sosial menjadi salah satu faktor pendukung meluasnya penerapan *hustle culture* di kalangan generasi z.

Perkembangan teknologi ini memberikan berbagai dampak positif bagi individu, termasuk kemampuan untuk bekerja secara fleksibel, pengurangan kesalahan kerja setiap individu karena adanya fitur otomatisasi pada setiap produk teknologi, dan peningkatan efisiensi waktu kerja. Akan tetapi, kemudahan akses terhadap perangkat lunak berpotensi menimbulkan tekanan bagi individu untuk selalu tersedia dan bekerja kapan saja. Hal ini dapat menyebabkan stres dan kelelahan berlebihan bagi individu.

1.6.4 Teori Interaksionisme Simbolik Herbert Blumer

Interaksi simbolik mempelajari makna yang terbentuk dari interaksi timbal balik antara individu dan lingkungan sosial serta individu lain. Fokusnya adalah pada makna dan simbol yang terus berkembang dari interaksi antara individu-individu tersebut.⁶¹ Teori interaksionisme simbolik menganggap bahwa individu akan menanggapi makna yang mereka konstruksi selama berinteraksi satu sama lain. Individu dalam teori ini diperankan sebagai aktor dalam masyarakat sehingga mereka juga berperan dalam pembentukan budaya, masyarakat, dan hubungan yang bermakna.

⁶⁰ Jennifer E., *op.cit.*, hlm 14

⁶¹ George Ritzer, 2012, *Edisi Kedelapan Teori Sosiologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, hlm 629

Pendapat Blumer, interaksionisme simbolik mengacu pada karakteristik unik dari interaksi manusia. Karakteristik tersebut adalah manusia saling mengartikan dan mendefinisikan tindakan mereka. Ini tidak hanya melibatkan reaksi terhadap tindakan orang lain, tetapi juga didasarkan pada pemberian "makna" terhadap tindakan tersebut.⁶²

Bentuk makna menurut Blumer adalah sesuatu yang dikaitkan dengan objek. Menurutnya terdapat dua hal sebagai objek, yaitu objek fisik yang dapat terlihat dan objek construct yang berasal dari hasil imajinasi. Blumer meyakini bahwa makna berasal dari konstruksi pemikiran individu bukan dari intrinsik objek, artinya makna bukan berasal dari nilai yang ada dalam objek tersebut. Dalam teori interaksi simbolik menurut Blumer, pemaknaan terhadap objek oleh individu dapat menghasilkan makna yang berbeda-beda.

Dalam teori ini, individu tidak hanya bertindak karena faktor eksternal (seperti yang diajukan oleh fungsionalisme struktural) atau faktor internal saja. Mereka juga mampu memberi makna, menilai, dan memutuskan cara bertindak berdasarkan relevansi yang mereka pahami dari situasi yang mempengaruhi mereka. Bagi Blumer, individu memberikan interpretasi pada objek dan situasi melalui proses definisi simbolik, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi dengan lingkungan sekitar.

Blumer menyatakan tiga premis yang menjadi dasar pemikiran tentang interaksionisme simbolik. Pertama, manusia bertindak atas sesuatu berdasarkan

⁶² Goerge Ritzer, 2009, *Sosiologi Ilmu Pengetahuan Berparadigma Ganda*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

makna-makna yang ada pada sesuatu bagi mereka.⁶³ Pada dasarnya, setiap individu bertindak berdasarkan makna yang mereka berikan pada suatu hal. Makna ini berasal dari pemikiran individu dan tidak melekat pada objek itu sendiri. Setiap individu menciptakan makna sendiri, sehingga tindakan mereka terhadap objek tertentu dapat bervariasi karena makna yang berbeda-beda yang mereka berikan padanya.

Premis berikutnya, interaksi sosial satu individu dengan lainnya sebagai penyebab munculnya makna.⁶⁴ Makna terbentuk ketika seorang aktor berinteraksi dengan aktor lain atau individu lainnya. Meskipun setiap aktor memiliki makna yang berbeda-beda, makna tersebut tidak terbentuk secara spontan atau tanpa dasar, melainkan melalui pengamatan terhadap cara aktor lain bertindak. Artinya, makna bagi setiap aktor berasal dari cara mereka berinteraksi dengan orang lain dalam konteks tertentu. Jadi, dalam premis ini makna tidak hanya berasal dari pikiran individu, tetapi berasal dari interaksi dengan individu lainnya.

Premis ketiga, makna-makna disempurnakan disaat proses sosial berlangsung.⁶⁵ Makna terus berkembang melalui proses pemaknaan yang membentuk identitas dan tidak pernah berakhir dalam diri individu atau aktor. Makna bukan sesuatu yang statis, tetapi terus berkembang melalui proses pemaknaan yang membentuk identitas yang tidak pernah berakhir dalam diri seorang aktor atau individu. Penting bagi individu untuk memiliki kecerdasan dalam menginterpretasikan simbol-simbol yang ditunjukkan oleh orang lain

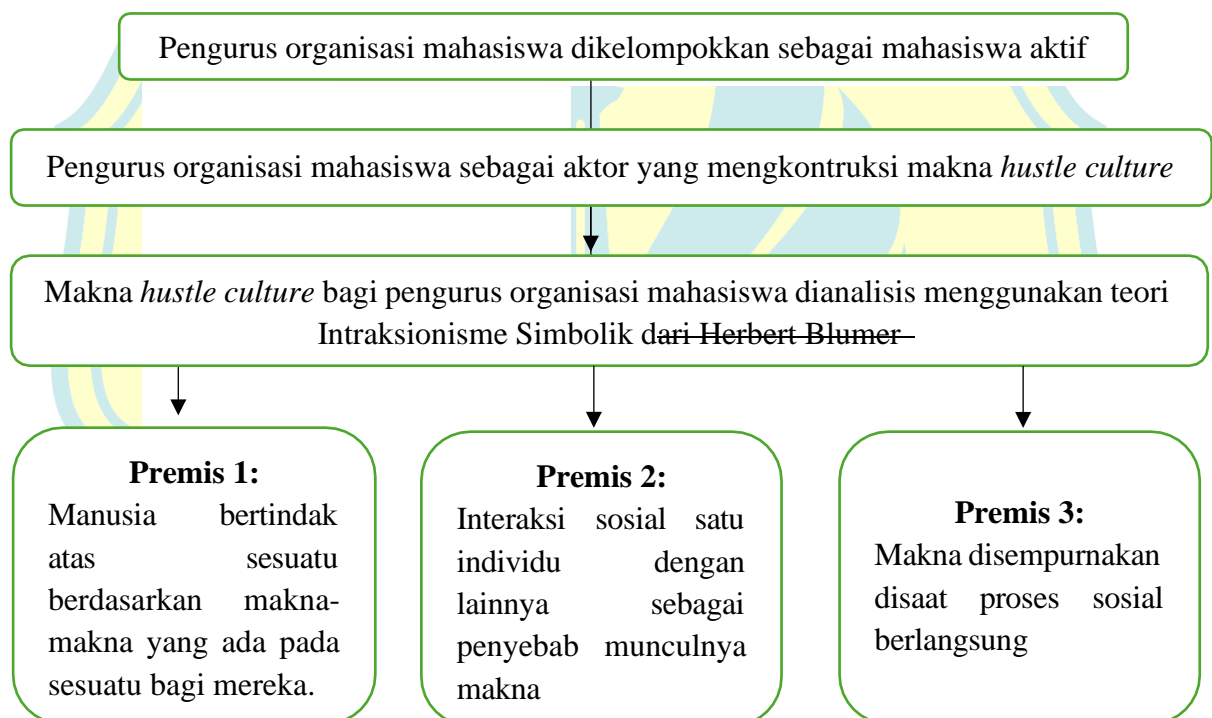
⁶³ Margaret Poloma, 1984, *Sosiologi Kontemporer*, Jakarta : CV. Rajawali dan Yayasan Solidaritas Gadjamada, hlm 263

⁶⁴ Ibid, hlm 264

⁶⁵ Ibid, hlm 264

sehingga mereka dapat mengantisipasi tindakan orang lain. Ini berarti bahwa makna dihasilkan melalui proses penafsiran yang digunakan oleh individu saat menghadapi situasi tertentu. Dengan cara ini, individu bisa berperan sebagai subjek atau objek, dan mereka mampu memilah-milah berbagai makna untuk menyesuaikan diri dengan rangsangan yang mereka hadapi, mengindikasikan bahwa sesuatu dapat diubah melalui proses interpretasi.

Skema 1. 2 Kerangka Konsep



(Sumber : Hasil Interpretasi Peneliti, 2024)

Mahasiswa aktif UNJ yang tergabung dalam organisasi SIGMA TV UNJ memaknai *hustle culture* di lingkungan organisasi dipandang menggunakan teori interaksionisme simbolik dari Herbert Blumer. Pengurus SIGMA TV sebagai aktor yang mengontruksi makna pada suatu objek. *Hustle culture* sebagai objek *construct* yang dimaknai oleh pengurus SIGMA TV. Makna yang dibentuk berasal dari

interaksi dengan pengurus SIGMA TV lainnya dan dari hasil pemikirannya. Mereka bertindak berdasarkan makna yang mereka konstruksi.

1.7 Metodologi Penelitian

1.7.1 Pendekatan Penelitian

Peneliti menggunakan jenis pendekatan penelitian secara kualitatif dengan metode studi kasus. Creswell menjelaskan bahwa penelitian secara studi kasus berfokus pada spesifikasi kasus dalam suatu peristiwa yang melingkup pada individu, kelompok budaya, maupun suatu potret kehidupan.⁶⁶ Karakteristik dari suatu studi kasus juga dikemukakan oleh Creswell, berikut karakteristiknya: (1) mengidentifikasi “kasus” untuk suatu studi; (2) Jenis kasus yang diteliti juga dibatasi pada kasus tertentu, di lokasi spesifik, dan dalam jangka waktu tertentu; (3) Dalam penelitian studi kasus, sumber informasi dikumpulkan dalam berbagai bentuk pengumpulan data untuk memberikan gambaran rinci dan mendalam dari respon terhadap suatu peristiwa.⁶⁷

Pada penelitian ini berlingkup mikro yang mana peneliti meneliti perilaku di tingkat individu dan organisasi. Kasus yang diangkat adalah *hustle culture* di kalangan pengurus SIGMA TV periode tahun 2022-2023. Karena cakupannya yang sempit, penelitian studi kasus tidak ditujukan untuk membuat kesimpulan umum atau generalisasi, sehingga tidak memerlukan populasi dan sampel.

⁶⁶ Huberman, M. B., Miles, A. M., & Saldan, J, 2014, *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Tradition*, hlm 37-38.

⁶⁷ Ibid, 36-37

1.7.2 Subjek Penelitian

Subjek penelitian melibatkan beberapa narasumber atau informan yang akan memberikan informasi terkait masalah yang menjadi fokus penelitian. Informan adalah orang yang memberi informasi tentang data yang diinginkan peneliti yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilaksanakannya.

Peneliti memilih mahasiswa aktif Universitas Negeri Jakarta yang tergabung pada organisasi SIGMA TV UNJ periode tahun 2022-2023 sebagai subjek penelitian. Peneliti memilih lima pengurus SIGMA TV UNJ periode 2022-2023 berdasarkan jumlah kuantitas produksi dan panitia terbanyak, tanggung jawab besar, serta kesibukan lain di luar organisasi. Karakteristik tersebut dapat menggambarkan pengurus yang memang memiliki produktivitas tinggi selama periode satu tahun di SIGMA TV UNJ.

1.7.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Peneliti melakukan penelitian di lingkungan Universitas Negeri Jakarta, seperti sekretariat SIGMA TV UNJ serta beberapa gedung fakultas di Universitas Negeri Jakarta. Pemilihan lokasi penelitian disebabkan oleh keterkaitan lokasi dengan subjek penelitian sebagai anggota SIGMA TV UNJ. Kesekretariatan SIGMA TV UNJ berlokasi di Gedung G, Ruang 302, Kampus A, Jl. Rawamangun Muka, RT. 11/ RW. 14, Rawamangun, Pulo Gadung, Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juni hingga Juli 2024.

1.7.4 Peran Peneliti

Dalam penelitian ini, peneliti sebagai pengamat dan anggota SIGMA TV UNJ. Pada saat penelitian, peneliti sudah tidak lagi menjabat sebagai anggota

SIGMA TV UNJ. Akan tetapi, ketika menjadi anggota SIGMA TV UNJ peneliti melihat adanya kecenderungan *hustle culture* dalam SIGMA TV UNJ.

Peneliti melaksanakan wawancara langsung kepada kelima informan untuk mendapatkan data secara menyeluruh. Peneliti juga melakukan observasi kepada kelima informan, seperti mengamati kegiatan apa saja yang dilakukan mereka, mengamati dinamika kepengurusan SIGMA TV UNJ, sistem kerja dan budaya di SIGMA TV UNJ. Oleh karena itu, peneliti memiliki peluang untuk memperoleh informasi atau data yang lebih banyak.

1.7.5 Teknik Pemilihan Informan

Peneliti menentukan informan dengan teknik *purposive sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan karakteristik tertentu disebut *purposive sampling*.⁶⁸ Artinya peneliti memilih informan berdasarkan orang yang dianggap paling tahu tentang permasalahan yang akan diteliti dan mampu memberikan informasi sehingga memudahkan peneliti menjelajahi dan mengumpulkan data.

Peneliti memiliki karakteristik dalam memilih subjek. Subjek penelitian ini adalah Pengurus SIGMA TV UNJ Periode 2022-2023 yang memiliki kuantitas kegiatan selama masa kepengurusan minimal 10 kegiatan. Adapun karakteristik yang peneliti tentukan meliputi: jumlah kuantitas produksi dan kepanitiaan selama satu tahun kepengurusan, jabatan di SIGMA TV UNJ, serta tanggung jawab atau kegiatan di luar organisasi. Karakteristik tersebut peneliti jabarkan dengan tabel berikut ini:

⁶⁸ Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, hlm 218

Tabel 1. 1 Karakteristik Subjek Penelitian

Nama Informan (inisial)	Program Studi	Tahun Keterlibatan	Jabatan di Organisasi	Kuantitas Produksi & Panitia dalam Setahun (2022-2023)	Kesibukan di luar organisasi dalam Setahun (2022-2023)
CSJ	Humas	2020	Staff Divisi Film	17	<i>Freelance</i>
RSM	Pendidikan Sosiologi	2020	Kepala Divisi News	10	<i>Freelance</i> & Tergabung dalam Komunitas
AR	Pendidikan Ekonomi	2020	Kepala Divisi Film	14	<i>Freelance</i>
SJ	Pendidikan Tata Busana	2021	Staff Divisi Entertainment	11	<i>Freelance</i>
IS	Pendidikan Bahasa Inggris	2021	Staff Divisi News	19	Karyawan sebagai Penulis Artikel

1.7.6 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada studi kasus dapat dilakukan dari berbagai sumber informasi karena memerlukan data yang banyak untuk menghasilkan pemahaman mendalam pada suatu kasus. Peneliti mengumpulkan data primer dan sekunder menggunakan beberapa metode. Dalam buku Yin dijelaskan enam sumber pengumpulan data dalam studi kasus, yaitu: (1) dokumentasi dalam bentuk surat, proposal, memorandum, agenda, hasil penelitian, laporan-laporan, dan artikel; (2) rekaman arsip, seperti rekaman pribadi, layanan, dan data survei; (3) wawancara;

(4) observasi langsung; (5) observasi partisipan, (6) perangkat fisik, seperti alat teknologi.⁶⁹

Pada penelitian ini pengumpulan data primer menggunakan metode observasi dan wawancara secara mendalam. Observasi dilakukan dengan dua metode, observasi non partisipasi dan observasi partisipasi. Observasi partisipasi dilakukan oleh peneliti dengan mengamati tanpa melakukan partisipasi terhadap aktivitas-aktivitas sosial budaya informan. Sedangkan observasi partisipasi, peneliti melakukan pengamatan sekaligus berpartisipasi terhadap aktivitas sosial budaya informan.

Selain mengumpulkan data primer, peneliti juga mengumpulkan data sekunder melalui hasil penelitian yang terkait topik, seperti tesis, buku, dan artikel ilmiah. Selain itu, peneliti menggunakan dokumen internal milik SIGMA TV UNJ Periode 2022-2023, seperti Anggaran Dasar Organisasi dan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) sebagai data sekunder.

1.7.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, dan data lainnya untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti. Bogdan dan Biklen mengatakan bahwa analisis data sebagai usaha mengorganisasikan data, memilih dan menyeleksi data menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesisnya, mencari dan menemukan pola,

⁶⁹ Yin, R. K, 2009, *Case study research: Design and methods* (Vol. 5), California: Sage Publications, hlm103-118.

menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan.⁷⁰

Penelitian ini menggunakan beberapa langkah dari pendapat Rahardjo dalam menganalisis data. Langkah pertama adalah pengumpulan data primer yang dilaksanakan melalui wawancara kepada kelima pengurus SIGMA TV UNJ di lokasi yang berbeda-beda. Peneliti juga melakukan pengamatan secara langsung ketika kelima pengurus menjalani aktivitas di organisasinya serta mengamati melalui media sosial mereka yang mengunggah kegiatan mereka selama menjadi pengurus. Data sekunder, seperti laporan pertanggungjawaban program kerja dan kinerja selama setahun kepengurusan dan dokumentasi milik informan sebagai data pendukung penelitian ini. Pada langkah ini, peneliti sebagai instrumen kunci yang mana dapat menentukan ketepatan dan kecukupan data serta menentukan waktu pengumpulan data dapat berakhir. Artinya peneliti dapat melakukan wawancara lagi, jika data primer dianggap masih kurang menjawab permasalahan penelitian. Pada akhirnya hal ini berkaitan dengan langkah berikutnya, yaitu penyempurnaan data.

Langkah berikutnya adalah penyempurnaan data. Dalam penyempurnaan data, peneliti membaca semua data dengan merujuk pada rumusan masalah yang dipertanyakan. Apabila rumusan masalah dapat dijawab dengan data yang ada, data dianggap sempurna. Akan tetapi, data yang belum cukup menjawab rumusan

⁷⁰ Lexy J Moleong, 2007, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: Penerbit PT Remaja Rosdakarya, hlm 248

masalah dianggap belum lengkap sehingga peneliti dapat melengkapi data dengan turun lapangan kembali dan mencari informan tambahan.

Selanjutnya peneliti melakukan pengolahan data hasil wawancara (data primer) dan arsip milik organisasi (data sekunder), setelah data dianggap lengkap. Pengolahan data dilakukan dengan mengecek kebenaran data, menyusun data, melaksanakan penyandian (*coding*), mengklasifikasikan data, mengoreksi jawaban wawancara yang kurang jelas.

Tahap selanjutnya, peneliti melakukan analisis data. Karena peneliti sebagai instrumen kunci, analisis data hanya dilakukan oleh peneliti dengan mengaitkan temuan hasil penelitian dengan teori. Pada penelitian ini peneliti menemukan hasil pemaknaan dari kelima pengurus terkait *hustle culture*. Makna-makna yang diberikan oleh lima pengurus tersebut peneliti kategorikan menjadi lima. Kategori lima makna tersebut kemudian dikaitkan dan diklasifikasikan dengan tiga premis dari teori Interaksionisme Simbolik dari Herbert Blumer.

Pada intinya analisis data merupakan proses memberikan makna pada data dengan mengatur, mengelompokkan, memberi kode, dan mengkategorikan data berdasarkan kelompok tertentu. Tujuan utamanya adalah menemukan jawaban atas rumusan masalah. Meskipun tidak ada prosedur standar untuk analisis data kualitatif, langkah-langkah yang umumnya diikuti termasuk membaca transkrip untuk mendapatkan informasi umum, mengompilasi pesan umum untuk menemukan pesan khusus, dan mengelompokkan data sesuai dengan pola yang muncul. Langkah berikutnya, peneliti melakukan kesimpulan dari hasil penelitian.

1.7.8 Triangulasi Data

Peneliti menggunakan triangulasi data untuk menguji kebenaran hasil penelitian dari berbagai sudut pandang. Menurut Mathinston menyatakan bahwa penggunaan teknik triangulasi dalam pengumpulan data untuk mengetahui data yang diperoleh bersifat meluas, tidak konsisten atau kontradiksi. Dengan triangulasi data, hasil yang diperoleh lebih konsisten, lengkap, dan akurat.⁷¹

Adapun dalam proses triangulasi data, peneliti melakukan triangulasi data dengan mewawancarai dosen pembimbing SIGMA TV UNJ dan alumni SIGMA TV UNJ yang merupakan mantan anggota sebelumnya. Karakteristik triangulasi data adalah dosen pembimbing SIGMA TV Periode Tahun 2022-2023 bernama Dr. Helvy Tiana Rosa, M. Hum atau biasa disapa Bunda Helvy. Selain itu, peneliti memilih Ketua Umum SIGMA TV UNJ Periode Tahun 2021, Oki Rizky yang juga pernah mengalami *hustle culture* ketika masih menjadi anggota SIGMA TV UNJ.

Tabel 1. 2 Karakteristik Informan Triangulasi

Nama	Profesi	Keahlian
Dr. Helvy Tiana Rosa, M. Hum	1. Dosen Sastra Indonesia, Universitas Negeri Jakarta 2. Produser	1. Menulis 2. Memproduseri film dan musik 3. Mengajar 4. Meneliti
Oki Rizky Rahmansyah, A.Md	1. <i>Social Media Officer</i> Pos Bloc Group	1. Menulis 2. <i>Public Speaking</i>

⁷¹ John, W, Creswell, 2014, *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*, memilih diantara lima pendekatan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, hlm 241.

(Sumber: Hasil Interpretasi Peneliti, 2024)

1.8 Sistematika Penulisan

Skripsi dengan judul “Pemaknaan *Hustle culture* Di Kalangan Pengurus Organisasi Mahasiswa (Studi Kasus Pada Lima Pengurus SIGMA TV UNJ Periode 2022-2023)” terdiri dari lima bab. Adapun sistematika penelitian ini sebagai berikut:

BAB I: Bab ini terdiri dari penjelasan latar belakang masalah, permasalahan penelitian, tujuan serta manfaat penelitian, tinjauan penelitian sejenis, kerangka konseptual, metodologi penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II: Pada bab ini berisi penjelasan tentang organisasi, yaitu SIGMA TV UNJ dan perkembangan *hustle culture* di Indonesia. Selain itu, bab ini juga mendeskripsikan profil informan, yaitu lima pengurus SIGMA TV UNJ.

BAB III: Bab ini membahas mengenai hasil penelitian, yaitu latar belakang anggota SIGMA TV UNJ dalam menerapkan *hustle culture*, pemaknaan *hustle culture* dalam organisasi di SIGMA TV UNJ, serta dampak yang dirasakan oleh pengurus SIGMA TV UNJ dari *hustle culture*.

BAB IV: Pada bab ini peneliti menganalisis hasil temuan di lapangan dengan teori dan konsep yang berkaitan. Peneliti mengaitkan hasil temuan dengan teori Interaksionisme Simbolik dari Herbert Blummer.

BAB V: Bab ini mencakup kesimpulan dari hasil penelitian yang terdiri jawaban atas pertanyaan penelitian dan saran yang diberikan dalam penelitian.