



## **Hustle Culture: Cela Pelanggaran terhadap Hukum Ketenagakerjaan**

**Ellen Lutya Putri Nugrahani<sup>1</sup>, Jody Imam Rafsanjani<sup>2</sup>,  
Zaihan Harmaen Anggayudha<sup>3</sup>, Hilmi Ardani Nasution<sup>4</sup>**

Badan Riset dan Inovasi Nasional, Jakarta, Indonesia

---

### **Article Information**

**Corresponding Author. Email:**  
[elle001@brin.go.id](mailto:elle001@brin.go.id)

**History:**

Submitted: 15-05-2024;  
Accepted: 03-02-2025

**Keywords:**

Economic Democracy;  
Social Commerce; Law

**Kata Kunci:**

Demokrasi Ekonomi;  
Social Commerce; Hukum



<http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2025.V25.19-34>



Copyright © 2025  
by Jurnal Penelitian  
Hukum De Jure.

This work is licensed under a  
[Creative Commons Attribution-  
NonCommercial 4.0 International  
\(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

**All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of the Policy Strategy Agency.**

**Cara Mengutip:**

Putri Nugrahani, Ellen Lutya, Imam Rafsanjani, Jody. Harmaen Anggayudha, Zaihan. Ardani Nasution, Hilmi. "Hustle Culture: Cela Pelanggaran terhadap Hukum Ketenagakerjaan". Jurnal Penelitian Hukum De Jure. Volume 25 Nomor 1, Maret 2024, 19-34. DOI. 10.30641/dejure.2025.v25.19-34

---

### **Abstract**

*Hustle Culture promotes hard work and exceeding standard working hours as a pathway to career success. However, it is often exploited to justify practices that violate labor laws, such as forcing employees to work beyond regulated hours without fair overtime pay or compensation. While seen as a driver of productivity, Hustle Culture risks undermining workers' rights and well-being. This article examines how companies misuse Hustle Culture to manipulate employees into working excessively, potentially breaching labor laws. It also explores the balance between hard work and the protection of workers' rights, emphasizing the need for healthy and sustainable work environments. Using a normative method with a qualitative descriptive approach, the study analyzes relevant legal documents. Findings indicate that Hustle Culture can be weaponized by employers to coerce excessive labor, disregarding the negative impacts on workers' physical and mental health. Such practices not only harm employee welfare but also risk violating labor laws on working hours and overtime pay. This research highlights the importance of aligning workplace expectations with legal protections to ensure fair treatment and long-term sustainability in professional environments.*

**Keywords:** Hustle Culture; Indonesian Labor Law; and Violation.

---

### **Abstrak**

*Hustle Culture adalah konsep yang mempromosikan kerja keras dan melebihi waktu yang ditetapkan sebagai kunci sukses dalam karier. Namun, konsep ini digunakan untuk membenarkan praktik kerja yang melebihi batas waktu yang diatur oleh hukum ketenagakerjaan. Fenomena ini dapat membuka celah bagi pelanggaran ketenagakerjaan, seperti memaksa pekerja bekerja lebih dari jam kerja yang diatur tanpa memberikan upah lembur atau kompensasi yang adil. Meskipun Hustle Culture dianggap sebagai dorongan positif untuk meningkatkan produktivitas, praktik ini tidak boleh mengabaikan hak pekerja yang diatur oleh hukum. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menganalisis bagaimana Hustle Culture dapat disalahgunakan oleh perusahaan atau atasan dalam memanipulasi pekerja agar bekerja di luar batas kewajaran dan melanggar hukum ketenagakerjaan. Artikel ini juga bertujuan untuk meninjau keseimbangan antara kerja keras dan perlindungan hak-hak pekerja, serta pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan pendekatan deskriptif kualitatif melalui analisis dokumentasi hukum yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hustle Culture dapat menjadi alat yang disalahgunakan oleh perusahaan untuk memaksa pekerja bekerja secara berlebihan dengan mengesampingkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja. Hal ini tidak hanya merugikan kesejahteraan pekerja, tetapi juga berpotensi melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan terkait jam kerja dan upah lembur.*

**Kata kunci:** Hukum Ketenagakerjaan Indonesia; Hustle Culture; dan Pelanggaran.

## 1. Pendahuluan

*Hustle culture* mengacu pada budaya kerja yang menekankan pentingnya kerja keras, produktivitas tinggi, dan pengorbanan waktu pribadi demi mencapai kesuksesan. Dalam konteks ini, pekerja sering merasa tertekan untuk selalu aktif dan produktif, sehingga mengabaikan hak-hak mereka sebagai pekerja. Hukum ketenagakerjaan Indonesia mengatur hak-hak pekerja, termasuk hak atas upah yang layak, waktu kerja yang wajar, dan lingkungan kerja yang aman. Pada perkembangannya hukum ketenagakerjaan Indonesia mengalami beberapa perubahan mulai dari Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 hingga yang terbaru adalah Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Munculnya *hustle culture* menciptakan celah yang dapat dieksloitasi oleh perusahaan untuk mengabaikan peraturan tersebut. Beberapa celah hukum yang relevan dalam konteks ini meliputi penggunaan pekerja lepas atau kontrak jangka pendek yang tidak mendapatkan perlindungan yang sama seperti pekerja tetap, serta jam kerja yang berlebihan yang mendorong pekerja untuk melanggar batasan waktu kerja yang diatur dalam undang-undang. *Hustle culture* juga dapat memicu pengawasan dan eksplorasi, di mana pekerja merasa terpaksa untuk menerima perlakuan yang tidak adil demi menjaga pekerjaan mereka. Pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan ini dapat memiliki konsekuensi serius, baik bagi pekerja, yang mungkin mengalami penurunan kualitas hidup, stres psikologis, dan kehilangan motivasi, maupun bagi masyarakat, dengan menciptakan ketidakadilan sosial dan ekonomi yang lebih besar.

Perubahan budaya kerja modern membawa risiko dan tantangan yang signifikan. Perubahan ini sering kali dipicu oleh berbagai faktor, termasuk perubahan lingkungan kerja yang tidak sehat dan perkembangan teknologi yang pesat.<sup>1</sup> Di tengah perubahan ini, pekerja sering merasa perlu untuk mengikuti perubahan budaya kerja, terutama dengan tujuan mempertahankan pekerjaan mereka. Salah satu fenomena yang sering muncul dalam perubahan budaya kerja adalah yang dikenal sebagai *hustle culture* atau budaya bekerja keras tanpa batas waktu.

*Hustle culture* mendorong pekerja untuk bekerja tanpa henti, bahkan melewati batas waktu kerja yang sehat dan hukum ketenagakerjaan. Dalam jangka pendek, ini mungkin tampak produktif, tetapi pada akhirnya, perilaku ini dapat merugikan kesehatan mental dan fisik pekerja.<sup>2</sup> Fenomena ini tidak terbatas pada satu negara atau wilayah tertentu; sebagai contoh, kita dapat melihat penyebarannya di berbagai negara, termasuk Filipina, Amerika, dan China, di mana banyak perusahaan besar mempromosikan budaya ini. Meskipun demikian, semakin banyak organisasi yang mulai menyadari bahwa keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan pekerja adalah kunci untuk mencapai kesuksesan jangka panjang dalam lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

Di Indonesia, walaupun telah ada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengatur hak dan kewajiban pekerja, *hustle culture* masih merupakan celah yang memungkinkan terjadinya pelanggaran. Beberapa contoh pelanggaran meliputi jam kerja yang tidak teratur, pembayaran upah yang tidak sesuai, dan pengabaian terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja.<sup>3</sup> Meskipun dari segi pembaharuan hukum ketenagakerjaan, para pembuat undang-undang terus berupaya melakukan perubahan. Perjalanan ini dimulai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, kemudian diikuti dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang disahkan pada 5 Oktober 2020 oleh Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Indonesia.<sup>4</sup> UU Cipta Kerja bertujuan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan investasi asing dan domestik, meskipun akhirnya dinyatakan inkonstitusional oleh Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia.<sup>5</sup> Hal ini menggambarkan keterbatasan dari pendekatan yang salah satunya untuk mengatasi permasalahan *hustle culture*. Akhirnya, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Perpu

- 
- 1 Joshua Evandeo Irawan and Dwi Foni Yunita Nur Asyah, “Juridical Analysis of ‘Agile Working’ from Indonesia’s Positive Labor Law’s Point of View,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 193.
  - 2 Galuh Aulia Ramadhanti et al., “Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup Pada Praktik Hustle Culture,” *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi* 5, no. 2 (2022): 192–204.
  - 3 Syahwal, “Paradigm of Application of The No Work No Pay Principle in Determining Process Wages,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 179–192.
  - 4 Agus Suntoro, “Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja (The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law),” *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 1–18.
  - 5 Satria Rangga Putra and Sujatmiko, “Mengulas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Terkait Pengujian Formal UU Cipta Kerja: Perspektif Hukum Progresif (Reviewing Constitutional Court Decision Number 91/PUU-XVIII/2020 Regarding Formal Review of Job Creation Act: A Progressive,” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 22, no. 2 (2022): 229–242.

Cipta Kerja) diterbitkan sebagai upaya lebih lanjut dalam memperbaiki peraturan ketenagakerjaan di Indonesia.

Pembaharuan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang (UU) dan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Cipta Kerja di Indonesia menimbulkan kekhawatiran bagi pekerja, terutama ketika perubahan tersebut tidak memperhatikan sepenuhnya hak dan kepentingan pekerja. Sebagaimana diketahui, UU dan Perpu Cipta Kerja bertujuan untuk meningkatkan investasi dengan memberikan semangat kemudahan berbisnis.<sup>6</sup> Dalam konteks jam kerja, sebelumnya, baik UU Ketenagakerjaan maupun Perpu Cipta Kerja mengatur jam kerja standar selama 40 jam per minggu. Kedua undang-undang tersebut juga mengharuskan pengusaha untuk membayar lembur jika pekerja bekerja melebihi batas waktu yang telah ditentukan.

Namun, perkembangan teknologi dan perubahan pola kerja telah berdampak pada berbagai sektor, seperti industri kreatif dan perusahaan *start-up*. Perubahan ini telah mengakselerasi laju kerja dan mempersempit waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas pekerjaan.<sup>7</sup> Keadaan ini dianggap sebagai faktor pendorong yang membuka celah bagi pelanggaran hukum ketenagakerjaan di Indonesia. ‘*Hustle Culture*,’ yang mendorong bekerja tanpa henti, mengubah pola kerja yang sehat yang seharusnya mengutamakan kesejahteraan pekerja. Beberapa bahkan menggunakan ‘*hustle culture*’ sebagai alasan untuk menghilangkan batasan waktu kerja, dengan dalih komitmen dan loyalitas terhadap perusahaan.

Lembaga Bantuan Hukum (LBH) Jakarta telah merilis Catatan Akhir Tahun yang menyoroti seringnya terjadi pelanggaran hak-hak normatif dalam konteks ketenagakerjaan. Selama periode November 2022 hingga Oktober 2023, LBH Jakarta mencatat sebanyak 120 kasus perburuhan yang diajukan melalui mekanisme konsultasi hukum mereka. Dari jumlah tersebut, terdapat 8 kasus yang terkait dengan pemutusan hubungan kerja sepihak, 63 kasus yang melibatkan hak-hak normatif seperti upah, lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), jam kerja, dan aspek lainnya, serta 3 kasus yang terkait dengan buruh migran. Selain itu, terdapat 39 kasus pidana perburuhan yang tercatat. Sisa kasus melibatkan isu-isu terkait pekerja *gig economy*, serikat buruh, dan hal-hal lainnya.<sup>8</sup> Budaya kerja berlebihan telah menjadi topik yang kontroversial karena dampak negatif yang ditimbulkannya pada kesehatan mental dan fisik individu. Dampak ini termasuk peningkatan tingkat stres hingga *burnout*, meningkatnya persaingan di lingkungan kerja, pengabaian terhadap nilai-nilai kerja tim, serta kurangnya penekanan pada waktu luang dan istirahat.<sup>9</sup> Kontroversi ini lebih lanjut memunculkan pertanyaan tentang kesesuaian dengan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Meskipun Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia telah mengatur berbagai aspek dasar yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti pengaturan jam kerja, perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta perlindungan hak-hak pekerja, pembaharuan hukum ketenagakerjaan, termasuk dalam UU dan Perppu Cipta Kerja, seharusnya melibatkan tahap konsultasi dan diskusi yang melibatkan semua pemangku kepentingan terkait.

Pada sorotan penelitian sosial artikel ini melakukan tinjauan, penelitian pertama oleh Syahwal berjudul “*The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies*” membahas tentang hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang belum sepenuhnya mengakomodasi hak-hak pekerja, sehingga pekerja kadang-kadang merasa kurang memiliki daya tawar.<sup>10</sup> Penelitian kedua oleh Acemoglu dan Restrepo berjudul “*Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor*” membahas tentang perlindungan terhadap pekerja yang memiliki peran penting dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa pekerja sering kali memiliki posisi tawar yang lebih rendah dalam negosiasi dengan pemberi kerja dan rentan terhadap risiko terkait kesehatan dan keselamatan kerja.<sup>11</sup> Penelitian ketiga oleh Robert T. Golembiewski berjudul “*Burnout As a Problem at Work: Mapping Its Degree, Duration, and Consequences*” membahas tentang pentingnya penentuan pola kerja yang sesuai sebagai faktor kunci dalam mencegah terjadinya burnout atau stres yang dapat diakibatkan oleh tekanan kerja yang berlebihan dan berkelanjutan. Hal ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti tingginya tingkat pekerjaan, kurangnya kondisi kerja yang mendukung, atau

- 
- 6 Marulak Pardede, “Reformasi Peraturan Investasi Di Indonesia (Suatu Upaya Peningkatan Iklim Daya Saing Investasi),” *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 231–244.
  - 7 Daron Acemoglu and Pascual Restrepo, “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor Daron,” *Journal of Economic Perspectives* 33, no. 2 (2019): 3–30.
  - 8 “Catatan Akhir Tahun Lbh Jakarta: Jalan Asa Demokrasi Di Negara Oligarki.”
  - 9 Kevin Lin, “Overwork, Pointless Work, Avoiding Work, and Legal Work: The Contradictions of Labour,” in *Contradiction*, 2022, 65–75.
  - 10 Syahwal, “Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel (The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies),” *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 271–286.
  - 11 Acemoglu and Restrepo, “Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor Daron.”

beban kerja yang terlalu berat.<sup>12</sup> Dalam pandangan konseptual, Fitriana dalam penelitiannya yang berjudul “Mengagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh” menekankan pentingnya menyelaraskan penetapan pola kerja yang tepat dengan kerangka hukum ketenagakerjaan guna memastikan perlindungan yang memadai terhadap hak-hak dan kesejahteraan pekerja.<sup>13</sup> Langkah ini membantu mencegah pelanggaran hak-hak pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat secara keseluruhan.

Terdapat beberapa penelitian di Indonesia sebelumnya yang spesifik membahas mengenai fenomena *hustle culture* di Indonesia. Anade Novita Sari dalam penelitiannya berjudul “Presentasi Diri dan Praktik *Hustle Culture* pada Mahasiswa” spesifik membahas *hustle culture* namun lebih banyak mengupas mengenai motif mahasiswa yang menempuh pendidikan tinggi sambil bekerja.<sup>14</sup> Diksi Metris dalam penelitiannya berjudul “*Hustle Culture: Mencermati Tren Perilaku Yang Mendorong Kesuksesan Tanpa Henti*” menjelaskan ada potensi dampak negatif dari *hustle culture* terhadap kesehatan mental dan psikologis, dan menyarankan perlunya menyeimbangkan kehidupan kerja dan kehidupan di luar ruang kerja.<sup>15</sup> Irma dalam penelitiannya berjudul “Pencegahan Perilaku *Hustle Culture* Pada Karyawan Di PT Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan” menjelaskan *hustle culture* sebagai budaya yang dapat memberikan dampak negatif pada individu dan lingkungan kerja, dan perlu ditanggulangi dengan pendekatan psikoedukasi.<sup>16</sup> Salsabila Az Zahra dalam penelitiannya berjudul “Paradoks Fleksibilitas Kerja Pengemudi Ojek *Online*” menjelaskan sistem kerja yang disediakan oleh platform kepada pengemudi ojek *online* memiliki kriteria *hustle culture* bahkan ada indikasi eksplorasi yang dapat menimbulkan kerentanan pengemudi dalam pekerjaannya yang juga dapat merugikan konsumen.<sup>17</sup> Muhammad Agung Budiarjo dalam penelitiannya “*Strategic Appropriation On Hustle Culture As Positive Trend*” memandang *hustle culture* sebagai hal positif karena hal tersebut diartikan sebagai gerakan individu pekerja untuk menunjang pencapaian dalam pekerjaannya.<sup>18</sup> Dari berbagai penelitian tersebut yang memandang *hustle culture* sebagai budaya yang menimbulkan polemik, belum ada penelitian yang secara spesifik mengaitkan terminologi *hustle culture* dengan aspek hukum terutama di Indonesia. Penelitian ini mencoba mengisi celah tersebut dengan mengedepankan pendekatan hukum khususnya hukum ketenagakerjaan terkait dengan perlindungan tenaga kerja. Penelitian yang mengedepankan kebaruan ini dapat berkontribusi dalam penemuan mengenai pandangan hukum Indonesia terhadap *hustle culture*.

Penelitian-penelitian terdahulu sebagaimana disampaikan di atas lebih menitikberatkan dampak *hustle culture* pada aspek- aspek non hukum, seperti aspek kesehatan, kesejahteraan mental dan psikologi pekerja, lingkungan kerja beserta dengan potensi dampak yang ditimbulkan terhadap aspek- aspek tersebut. Dengan demikian penelitian ini memberikan perspektif yang berbeda dengan menjadikan hukum sebagai aspek utama yang dibahas mengingat berbicara mengenai *hustle culture* tentunya tidak dapat dipisahkan dari aspek- aspek ketenagakerjaan yang mana dinamikanya tidak terlepas dari aturan mengenai ketenagakerjaan itu sendiri sehingga hukum tidak bisa begitu saja diabaikan sebagai aspek yang terpenting dalam memahami dampak *hustle culture*.

Paradigma kebijakan perlindungan ketenagakerjaan di Indonesia bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, mendorong hubungan kerja yang harmonis, membangun ketahanan ekonomi, dan meningkatkan kualitas tenaga kerja. Paradigma ini telah ditegaskan sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur hak-hak pekerja secara komprehensif, termasuk waktu kerja (Pasal 77), pembayaran lembur (Pasal 78), serta keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86). Sebelum UU ini, beberapa

- 
- 12 Robert T Golembiewski, “Burnout As a Problem at Work: Mapping Its Degree, Duration, and Consequences,” Source: Journal of Managerial Issues JOURNAL OF MANAGERIAL ISSUES 1, no. 1 (1989): 86–9786.
- 13 Fitriana, “Mengagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh,” Jurnal Hukum dan Pembangunan 52, no. 2 (2022): 356–383.
- 14 Anade Novita Sari, Zainal Abidin, and Ana Fitriana Poerana, “Presentasi Dirid dan Praktik Hustle Culture pada Mahasiswa,” Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting 4, no. 1 (2024): 296–307.
- 15 Diksi Metris, Maman Sulaeman, and Esti Nur Wakhidah, “Hustle Culture: Mencermati Tren Perilaku Yang Mendorong Kesuksesan Tanpa Henti,” Al Kalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Mannajemen 11, no. 1 (2024): 111–131.
- 16 Irma Irma et al., “Pencegahan Perilaku Hustle Culture Pada Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan,” Devote: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global 1, no. 2 (2022): 71–76.
- 17 Salsabila Az Zahra, “Paradoks Fleksibilitas Kerja Pengemudi Ojek Online 2022” (Universitas Brawijaya, 2022).
- 18 Muhammad Agung Budiarjo and Roma Ulinnuha, “Strategic Appropriation on Hustle Culture as Positive Trend,” Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia 9, no. 3 (2022): 102–110.

peraturan lain juga telah ada untuk melindungi pekerja, namun UU Ketenagakerjaan menjadi acuan utama.<sup>19</sup> Saat ini, Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian ditetapkan sebagai Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, mengikuti semangat perlindungan ketenagakerjaan ini.<sup>20</sup> Peraturan tersebut memberikan kepastian hukum dan manfaat bagi berbagai pihak, termasuk masyarakat, pelaku UMKM, pelaku usaha, dan pekerja. Dalam konteks pelaksanaan UU Cipta Kerja, penekanan pada waktu kerja yang sesuai, pembayaran lembur yang adil, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja menjadi bagian penting dalam menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan seimbang.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan pada artikel ini, maka terdapat permasalahan yang dikaji yaitu bagaimana fenomena *Hustle Culture* memengaruhi kondisi kerja modern dan apakah praktik-praktik yang terkait dengan budaya tersebut membuka celah bagi pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan, serta bagaimana implikasinya terhadap perlindungan hak-hak pekerja? Tulisan ini bertujuan untuk: (i) mengidentifikasi praktik-praktik yang terkait dengan *Hustle Culture* yang mungkin melanggar hukum ketenagakerjaan; (ii) Menyelidiki celah-celah yang ada dalam hukum ketenagakerjaan yang memungkinkan terjadinya pelanggaran akibat dari praktik-praktik *Hustle Culture*; dan (iii) Menganalisis implikasi dari pelanggaran terhadap hak-hak pekerja yang timbul akibat budaya *Hustle Culture*.

## 2. Metode

Penelitian ini mengadopsi metode yuridis normatif, yang berfokus pada analisis hukum untuk menyelidiki implikasi hukum dari *hustle culture* dalam konteks hukum ketenagakerjaan.<sup>21</sup> Jenis penelitian ini melibatkan penelaahan terhadap peraturan hukum yang berlaku serta sumber hukum lainnya, termasuk undang-undang. Sumber hukum yang menjadi fokus dalam penelitian ini mencakup Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang; Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja; dan Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang mengatur mengenai jam kerja, upah, dan hak-hak pekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi pelanggaran hukum, seperti kondisi kerja yang melebihi batas jam kerja yang diizinkan dan pembayaran upah yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, penelitian ini juga mengandalkan studi literatur yang relevan untuk mendukung pemahaman tentang dampak *Hustle Culture* pada kesejahteraan pekerja dan produktivitas. Melalui kajian pustaka ini, peneliti dapat menggali berbagai perspektif dan temuan dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan dampak negatif *Hustle Culture*, sehingga dapat memberikan konteks yang lebih luas terhadap permasalahan yang dihadapi pekerja dalam budaya kerja yang menuntut. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai hubungan antara *Hustle Culture* dan pelanggaran hukum ketenagakerjaan, serta dampaknya terhadap kesejahteraan pekerja di Indonesia.

## 3. Temuan dan Pembahasan

Menciptakan pemahaman atas konsep perlindungan tenaga kerja dalam konteks hukum ketenagakerjaan menjadi hal yang sangat penting, mengingat hal tersebut bukan saja menjadi fondasi moral namun juga menjadi salah satu upaya strategis dalam rangka mengurangi kerentanan atas pelanggaran hukum. Kunci terpenting dalam mencegah dan menangani pelanggaran adalah dengan meningkatkan pemahaman yang baik atas hak dan kewajiban tenaga kerja serta instrumen hukum yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja. Dalam hal ini kesadaran akan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja, seperti hak untuk mendapatkan upah yang layak, bekerja dalam lingkungan yang aman dan sehat, serta jam kerja yang manusiawi, akan membantu mengidentifikasi dan menutup adanya peluang bagi pihak-pihak yang ingin memanfaatkannya untuk melakukan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Langkah-langkah preventif dan proaktif yang dapat digunakan untuk mengatasi situasi

19 Fitriana, "Mengagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh."

20 Samuel Hamongan Simanjuntak and Lita Tyesta A.L.W., "Procedural Justice or Substantive Justice: Review of Constitutional Court Decision Number: 91/PUU/XVIII/2020," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 16, no. 2 (2022): 341, <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2022.v16.341-362>.

21 Hannah Snyder, "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines," *Journal of Business Research* 104, no. March (2019): 333–339.

yang rentan akan pelanggaran hukum serta untuk memastikan bahwa hak-hak tenaga kerja dipertahankan dan dihormati secara adil dan setara hanya mungkin diambil jika pemahaman mendalam terhadap aturan yang berlaku itu terwujud.

Adanya pembaharuan aturan ketenagakerjaan melalui lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang selanjutnya dikenal dengan Perppu Cipta Kerja, menjadi angin segar bagi dunia ketenagakerjaan Indonesia. Fokus utamanya mencakup berbagai aspek krusial seperti penetapan upah minimum, regulasi mengenai Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja, perlindungan bagi pekerja outsourcing, peraturan terkait pesongan, serta pengaturan tenaga kerja asing. Dibandingkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan sebelumnya, perubahan ini memberikan dorongan signifikan untuk peningkatan daya saing ekonomi negara, dengan memberikan fleksibilitas yang lebih besar bagi pekerja dan pengusaha. Kemudahan dalam proses bisnis, terutama bagi pelaku usaha kecil dan menengah, turut menjadi tujuan utama dalam pembaharuan ini. Tak hanya itu, aturan ketenagakerjaan terbaru juga menekankan pada pemberdayaan desa dan daerah, dengan memberikan beragam insentif dan dukungan bagi pengembangan ekonomi lokal. Pembaharuan ini mencerminkan komitmen pemerintah untuk menciptakan lingkungan kerja yang dinamis, inklusif, dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Berkaitan dengan studi sebelumnya, dalam bagian hasil dan pembahasan akan disajikan tinjauan literatur berdasarkan hasil pencarian di database *Google Scholar* dari tahun 2014 sampai dengan 2023 menggunakan kata kunci dan judul. Beberapa frasa yang umum digunakan dalam judul dan penelitian akan dideskripsikan sebagaimana yang terlihat pada ilustrasi di bawah ini.

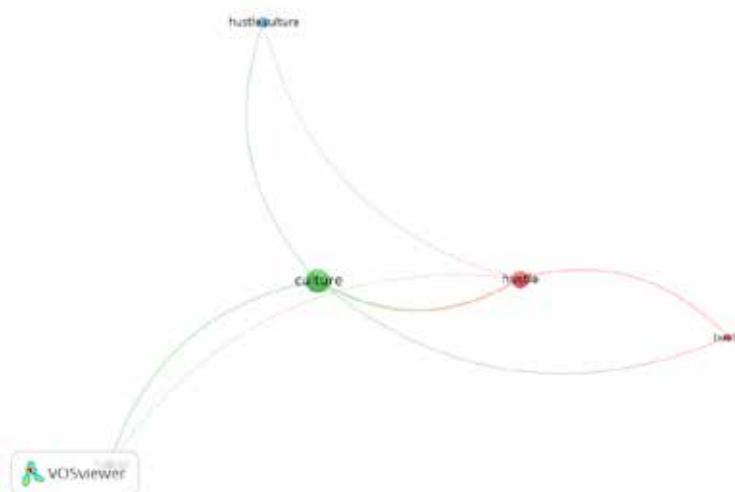
**Tabel 1 Kata yang Sering Digunakan dalam Penelitian**

Term	Occurrences	Relevance
hustler	15	1,57
culture	117	1,33
hustle	66	0,94
Hustle culture	24	0,91
bustle	11	0,24

Sumber : analisis tim penulis Top of Form

Berdasarkan Tabel 1 di atas dari hasil pencarian *publish or perish* yang diolah ke data *vosviewer* dengan menggunakan analisis bibliometrik menunjukkan kata-kata yang sering digunakan dalam penelitian, yaitu tentang istilah “ambisi” skor paling banyak dalam penelitian. Sedangkan kata kesibukan menempati skor paling rendah di antara 5 kemunculan istilah yang digunakan. Sejalan dengan penelitian ini tampaknya kata *hustle* dan *culture* yang menjadi celah perlindungan tenaga kerja dalam aturan ketenagakerjaan. Sementara beberapa penelitian lain yang terkait dengan topik ini mengelompokkan berdasarkan *cluster* tentang gambar *visualization* di bawah ini:

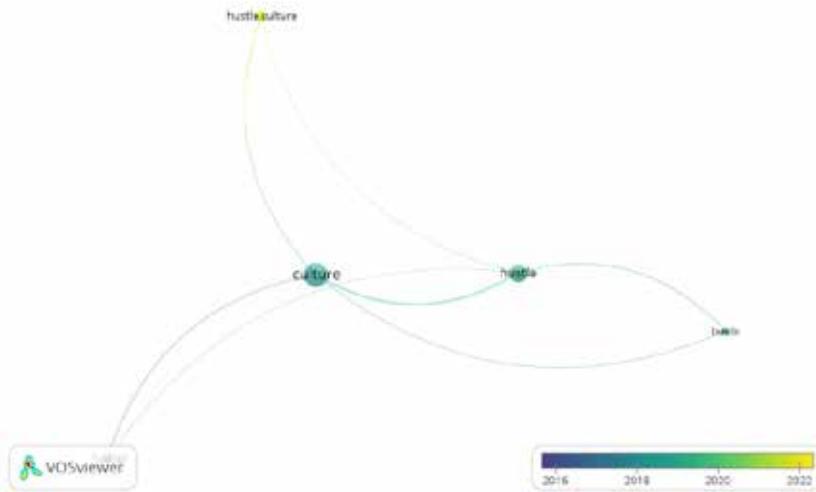
**Gambar 1**



Sumber : analisis tim penulis

Dari Gambar 1 di atas berdasarkan 75 item kata kunci penelitian ini ditemukan 3 *cluster*, yang terdiri dari *Cluster* 1 menunjukkan warna merah, *Cluster* 2 menunjukkan warna hijau, *Cluster* 3 menunjukkan warna biru. Di antara beberapa cluster di atas saling berhubungan dan berkaitan dengan judul topik.

**Gambar 2**



Sumber: analisis tim penulis

Dari Gambar 2 di atas dapat dilihat berdasarkan pencarian publish or perish pada database Google Scholar kata kunci *hustle* dan *culture* pada topik penelitian ini yang diterbitkan dari tahun 2014 sampai dengan tahun 2023 terlihat jelas dalam gambar warna kuning menunjukkan kebaruan penelitian yang berkaitan dengan *hustle culture* dan dapat diteliti karena menjadi celah pada hukum ketenagakerjaan pada penelitian selanjutnya.

### 3.1 Hustle Culture: Konsep dan Implikasinya

Bercerita mengenai dunia kerja tentunya tidak dapat terlepas dari konteks budaya kerja beserta dengan dinamika yang terjadi di dalamnya yang dari waktu-waktu terus berubah dan berkembang. Banyak faktor yang melatarbelakangi adanya perubahan tersebut, secara signifikan budaya kerja mengalami perubahan dalam beberapa dekade terakhir. Salah satu bukti adanya perubahan tersebut adalah dengan munculnya fenomena *hustle culture* yang belakangan ini ramai diperbincangkan. Fenomena tersebut kemudian menjelma menjadi sebuah konsep yang pemikirannya mengacu pada motivasi untuk melakukan kerja keras demi mencapai kesuksesan dengan mengompensasi keseimbangan hidup dan waktu yang dimiliki. Kemudian mengiringi munculnya konsep baru ini terdapat berbagai pendapat beragam yang didasari pada pandangan bahwa *hustle culture* ini memiliki dua sisi bertentangan, satu sisi positif dan negatif di sisi lainnya. Dimana di satu sisi dipandang sebagai sebuah agen akselerator di saat sisi lain berpandangan bahwa konsep ini adalah sebuah ancaman bagi keseimbangan hidup pekerja. Dengan demikian untuk mengetahui lebih lanjut mengenai *hustle culture* ini sebagai sebuah konsep perlu dilakukan berbagai penekatan mendalam, di antaranya memahami akar permasalahannya seperti mengapa fenomena ini ada dan untuk apa fenomena ini sebetulnya ada, menganalisis dampaknya terhadap individu, komunitas dan juga ekonomi, serta mengidentifikasi potensinya bagi para pelaku konsep ini.

Di samping esensi dari *hustle culture* yang menitikberatkan pada kerja keras tanpa mengenal lelah dan tanpa memperdulikan waktu dan keseimbangan hidup, Konsep ini juga sering dihubungkan dengan semangat berlebih atas pengembangan diri dan kewirausahaan dengan menekan seseorang untuk selalu fokus pada produktivitasnya demi hasil yang maksimal tanpa mengenai jam kerja. Hal tersebut biasanya ditunjukkan dengan tetap bekerja walau sudah memasuki akhir pekan, mengurangi waktu istirahat termasuk waktu tidur serta mengorbankan waktu bersama keluarga dengan dalih profesional dan pencapaian pribadi. Selain itu fenomena *hustle culture* ini juga dapat dinilai sebagai sebuah kecenderungan dimana seseorang justru merayakan kerja kerasnya yang berlebih tersebut sebagai sebuah apresiasi karena dianggap sebagai sebuah dedikasi dan komitmen terhadap pencapaian karir dan pekerjaannya. *hustle culture* ini dinilai menjadi penyebab seseorang untuk bekerja melebihi jam kerjanya karena prioritas hidupnya sudah tidak ada lagi selain pekerjaannya.

Hal tersebut tentunya mengacu pada makna “*hustle*” dalam bahasa Inggris yang bermakna suatu usaha keras atau kerja keras yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Akan tetapi, *hustle culture* ini pun tentunya

mempunyai dampak bagi dunia kerja yang masih perlu diperhatikan.<sup>22</sup>

Fenomena *hustle culture* ini tentunya berimplikasi pada adanya potensi terhadap terjadinya pelanggaran ketenagakerjaan karena konsep ini dapat disalahgunakan oleh para pelaku usaha maupun atasan sebagai sebuah doktrin kepada para pekerja dan bawahan sehingga mau bekerja melebihi jam kerja yang ditentukan tanpa kompensasi yang layak bahkan tidak sama sekali dengan alasan “dedikasi” atau “pengabdian”. Hal tersebut juga diperparah dengan kenyataan bahwa Indonesia belum memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan atas hak pekerja terkait jam kerja secara optimal.<sup>23</sup> Dampak negatif sudah mulai sering dirasakan oleh individu yang menjalankan *hustle culture*, terutama yang terkait dengan kesejahteraan, mulai dari stres, kelelahan, hingga masalah kesehatan fisik dan mental. *Hustle culture* juga tak jarang menjadi penyebab rusaknya keseimbangan kehidupan pribadi individu yang berujung pada rusaknya relasi, seperti hubungan keluarga dan pertemanan.<sup>24</sup>

Bagian Bawah Formulir Doktrin mengenai *hustle culture* seolah sengaja dipromosikan secara masif melalui berbagai media, mulai dari media sosial, buku, podcast, hingga seminar motivasi. Untuk membuatnya tampak lebih meyakinkan dan menggugah semangat tak jarang promosi tersebut juga menyajikan kisah-kisah sukses orang-orang yang telah sukses dan mendapatkan pencapaian tertentu dengan menerapkan *hustle culture*. Padahal jika dilihat konsep mengenai *hustle culture* ini masih bersifat kontroversial mengingat di samping dampak positifnya budaya ini juga menimbulkan berbagai dampak negatif yang tak kalah besar.<sup>25</sup>

Kapitalisme barat yang kini menggempur sistem ekonomi menjadikan promosi tentang konsep *hustle culture* terdengar bagi sebuah doktrin. Jika dianalisis kembali promosi tersebut tidak terlepas dari adanya upaya perusahaan ataupun pihak majikan untuk mendapatkan keuntungan lebih dari para pekerjanya yang terdoktrin oleh promosi tersebut. Jika begitu hal tersebut dapat dikatakan sebuah upaya eksplorasi tenaga kerja. Sudah jauh hari Karl Marx menyinggung hal ini melalui teorinya *labor exploitation theory* (teori eksplorasi tenaga kerja), yang menyatakan bahwa sistem kapitalis atau manajerial dapat memanfaatkan tenaga kerja untuk mendapatkan keuntungan lebih besar, seringkali dengan mengabaikan hak-hak dasar pekerja.<sup>26</sup> Dalam konteks *hustle culture*, tekanan untuk bekerja tanpa henti dan melebihi jam kerja standar dapat dianggap sebagai bentuk eksplorasi. *Hustle culture* sering mendorong pekerja untuk mengabaikan waktu istirahat, kesehatan mental, dan hak-hak mereka, sehingga mengarah pada potensi pelanggaran hukum ketenagakerjaan terkait jam kerja dan upah lembur.

Jika kita merujuk pada pertanyaan apakah *hustle culture* ini adalah sebuah konsep yang baik atau tidak ketika diimplementasikan sebagai sebuah budaya tentunya tidak akan mendapatkan sebuah jawaban yang konkret. Mengingat hal tersebut mengandung dua perspektif yang berbeda dan bertentangan satu sama lain. Hal tersebut juga tergantung bagaimana konsep ini dikelola dan bagaimana suatu individu dan komunitas menyikapinya.

Secara prinsip mungkin semua orang sepakat bahwa kerja keras merupakan hal yang baik sebagai sebuah nilai dan sikap yang harus dimiliki oleh setiap individu. Akan tetapi perlu dilihat kembali bagaimana kerja keras itu dimaknai, karena bisa saja kerja keras itu adalah hasil dari adanya upaya-upaya eksplorasi dari pihak-pihak tertentu yang memang diuntungkan oleh pemahaman yang keliru suatu individu atas “kerja keras” itu sendiri, terlebih ketika konsep ini dilaksanakan untuk dibudayakan malah justru mendatangkan malapetaka bagi kesejahteraan hidup individu yang menerapkannya.

Berdasarkan hal tersebut maka perlu dikembangkan sebuah pendekatan yang mampu menjamin terciptanya sebuah keseimbangan bagi individu dalam dunia kerja yang tentunya dapat memungkinkan individu untuk tetap mencapai tujuannya tanpa harus mengorbankan kesehatan dan hubungan sosialnya. Dalam hal ini,

- 
- 22 Yuningsih et al., “The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating Variable,” *Proceedings of the 3rd Universitas Lampung International Conference on Social Sciences (ULICoSS 2022)* 740 (2023): 1064.
- 23 Faizal Amir P Nasution, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula, “Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalis,” *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 118.
- 24 Nining Indroyono Soesilo and Muhammad Alfarizi, “Psycho-Social Conditions of Urban Communities in the Complexity of Waste Management: Are Awareness and Waste Banks the Main Solution?,” *Socio-Economic Planning Sciences* 93, no. 101834 (2024): 3.
- 25 Athifah Chairunnisa and Lilawati Kurnia, “Hustle Culture in Social Media: Exploring the Imagined Success in the Modern Era,” *ATHENA: Journal of Social, Culture and Society* 1, no. 4 (2023): 181.
- 26 Samuel M. Natale and Anthony F. Libertella, “Wealth Equity,” in *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*, ed. Deborah C. Poff and Alex C. Michalos (Cham: Springer International Publishing, 2023), 1873–1876.

perusahaan dan pemerintah merupakan pihak-pihak yang bertanggung jawab dalam membentuk budaya kerja. Perusahaan dapat menunjukkan perannya melalui promosi budaya kerja yang seimbang, melalui upaya mendorong kesejahteraan pekerja dengan tetap memperhatikan dan menghargai kehidupan di luar pekerjaan. Sementara itu, di sisi pemerintah perlu memainkan peran dalam mendukung keseimbangan hidup dengan menciptakan dan memberlakukan peraturan kerja yang tepat.

### 3.2 Pengungkapan Pelanggaran Hukum Ketenagakerjaan

Pengungkapan pelanggaran hukum ketenagakerjaan terdiri atas identifikasi dan eksposur tindakan-tindakan atau kebijakan yang bertentangan dengan hukum ketenagakerjaan. Hal ini dapat menjadi sarana bagi para pekerja untuk mengungkapkan pelanggaran yang ia alami atau ia lihat akibat adanya penyalahgunaan konsep *hustle culture* oleh perusahaan. Misalnya ketika perusahaan mendorong pekerjanya untuk bekerja melampaui batas jam kerja yang diizinkan oleh peraturan ketenagakerjaan tanpa mendapat kompensasi yang seharusnya. Fenomena ini mungkin terjadi di setiap lingkungan kerja di berbagai skala, bahkan terjadi di tingkat usaha mikro, dimana pemberi kerja bisa menetapkan jam kerja hingga 49 jam per minggu yang tentu saja menyalahi ketentuan.<sup>27</sup> Pengungkapan dapat melalui prosedur penyelidikan terhadap perusahaan-perusahaan yang terlibat dalam praktik semacam ini. Selain itu, pengungkapan juga dapat mencakup kasus-kasus di mana perusahaan atau individu dalam *hustle culture* tidak membayar upah yang sesuai dengan hukum ketenagakerjaan, mengabaikan hak cuti tahunan dan hari libur yang diatur oleh undang-undang, atau menciptakan kondisi kerja yang tidak aman.<sup>28</sup> Dalam konteks ini, pengungkapan bertujuan untuk membawa perhatian kepada praktik-praktik yang melanggar hukum dan memastikan bahwa hak-hak pekerja dilindungi serta perusahaan atau individu yang terlibat dalam praktik ilegal diminta untuk memperbaiki perilaku mereka. Hal ini juga dapat berkontribusi pada perbaikan kondisi kerja secara keseluruhan dan promosi budaya kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

Terlebih ketika pengungkapan bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja berarti pengungkapan ini juga dapat menjadi sarana untuk mencegah terjadinya ketidakadilan dalam lingkungan kerja. Dimana jika mengacu pada teori ketidakadilan sosial yang dikemukakan oleh John Rawls yang membahas tentang distribusi hak dan kewajiban secara adil dalam masyarakat. Menurut Rawls, ketidakadilan terjadi ketika satu pihak menerima manfaat lebih besar tanpa memberikan manfaat yang sepadan bagi orang lain.<sup>29</sup> Dalam *hustle culture*, pekerja dapat dipaksa bekerja lebih keras tanpa kompensasi yang memadai, melanggar prinsip keadilan yang seharusnya dijamin dalam hukum ketenagakerjaan. Budaya kerja berlebihan ini menciptakan ketidakadilan dalam hubungan kerja, di mana pekerja diminta untuk memberikan lebih banyak tanpa imbalan yang setara dengan usaha dan waktu mereka.

Doktrin mengenai *hustle culture* sering dikaitkan dengan dorongan yang dirasakan oleh seorang individu untuk mencintai pekerjaan lebih dari apapun sehingga ia rela menghabiskan waktu dan mengabaikan hal-hal lain di sekitarnya demi angan-angan kesuksesan yang akan diraih karena kerja keras berlebihan yang ia lakukan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan seseorang menerapkan budaya *hustle culture* sebagai budaya kerjanya, di antaranya adalah sebagai berikut:<sup>30</sup>

- a. Adanya anggapan bahwa *hustle culture* adalah cara untuk menjaga eksistensi sosial;
- b. Adanya anggapan bahwa *hustle culture* sebagai bukti profesionalisme;
- c. Adanya anggapan bahwa budaya tersebut adalah cara tercepat untuk meraih kesuksesan;
- d. Adanya keterbatasan pengetahuan dan pemahaman lingkungan sekitarnya mengenai batasan jam kerja seorang pekerja.

Kondisi inilah yang pada akhirnya juga menjebak para pekerja untuk terpaksa melupakan haknya dan mengindahkan aturan dalam rangka untuk memenuhi ekspektasi perusahaan atau atasan yang mempromosikan *hustle culture*.

27 Hanavia Rahma Sunaryo, Dezonda Rosiana Pattipawae, and Sarah Selfiana Kuahaty, “Tanggung Jawab Pengusaha Dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur,” *CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review* 1, no. 2 (2023): 109.

28 Edward P. Lazear, “Compensation and Incentives in the Workplace,” *Journal of Economic Perspectives* 32, no. 3 (2018): 195–214.

29 Peter Francesco Cannavò, *The Working Landscape: Work, Place, and the Foundations of a Green, Democratic Politics* (Harvard University, 2000).

30 Muhammad Zahran Assariy et al., “Literature Review: The Influence of Hustle Culture on Mental Health,” *The 2nd International Seminar of Science and Technology AIP Conf. Proc* (2024): 020024-1-020024-4.

Perusahaan yang menerapkan *Hustle culture* dalam lingkungan kerjanya memiliki potensi bertentangan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, terutama terkait dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun Ketenagakerjaan, antara lain:

- a. Ketentuan jam kerja maksimal 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu (Pasal 77 tentang waktu kerja)
- b. Ketentuan pemberi kerja untuk memastikan perlindungan kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan mental dan fisik para pekerja (Pasal 35)
- c. Ketentuan hak pekerja akan perlindungan keselamatan, kesehatan, moral, kesusilaan, perlakuan manusiawi (Pasal 86)
- d. Ketentuan penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan nilai kemanusiaan, harkat, martabat, hak asasi, dan perlindungan hukum (Pasal 32)

*Hustle Culture*, yang menekankan kerja keras dan produktivitas tanpa batas, sering kali menciptakan tekanan bagi pekerja untuk mengorbankan kesejahteraan mereka demi memenuhi ekspektasi yang tinggi. Dalam konteks undang-undang ketenagakerjaan di Indonesia, fenomena ini menimbulkan masalah serius, terutama terkait dengan pelanggaran hak-hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang tersebut menetapkan batasan jam kerja dan hak-hak pekerja, termasuk hak untuk mendapatkan upah yang adil, waktu istirahat yang cukup, dan perlindungan terhadap kondisi kerja yang aman.

Namun, *Hustle Culture* sering kali mendorong pekerja untuk melampaui batas jam kerja yang ditetapkan, sehingga menyebabkan pelanggaran terhadap ketentuan tersebut. Dalam banyak kasus, pekerja merasa tertekan untuk bekerja lebih lama tanpa mendapatkan kompensasi yang sesuai, yang bertentangan dengan prinsip-prinsip dasar perlindungan ketenagakerjaan. Hal ini menciptakan situasi di mana pekerja berisiko kehilangan hak-hak mereka, dan bahkan berpotensi mengalami dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental mereka.

Ketika seorang pekerja menyadari ada yang salah dengan cara ia bekerja dan melakukan upaya untuk melaporkan hal tersebut, inilah yang dinamakan sebagai upaya pengungkapan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Pelanggaran yang dapat dilaporkan tersebut mencakup pelanggaran hak-hak pekerja, pelanggaran peraturan keselamatan dan kesehatan kerja, diskriminasi, pelecehan, atau tindakan tidak etis lainnya yang melibatkan pekerjaan.<sup>31</sup>

Dengan melakukan upaya pengungkapan, pekerja tidak hanya melindungi diri mereka sendiri, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik dan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan mekanisme yang aman dan efektif bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran tanpa rasa takut akan konsekuensi negatif.

Kerja berlebihan yang kemudian justru menyebabkan munculnya tekanan kerja yang tinggi atau peningkatan risiko kesehatan dan keamanan dapat menjadi alasan bagi para pekerja untuk melakukan sebuah upaya pengungkapan pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Upaya tersebut juga bisa menjadi sarana bagi para pekerja untuk memastikan bahwa perusahaan mereka tetap menjaga standar keselamatan dan kesehatan serta selalu mematuhi peraturan kerja sekaligus sebagai langkah preventif atas terjadinya pelanggaran yang lebih serius di masa depan. Melalui upaya pengungkapan pelanggaran hukum ketenagakerjaan melalui laporan yang dilakukan oleh pekerjanya menjadi pelajaran bagi perusahaan dengan tidak lagi membiarkan terjadinya pelanggaran hukum di perusahaan. Sehingga dengan demikian upaya ini juga secara tidak langsung dapat membentuk budaya kerja di suatu perusahaan. Bagi perusahaan yang responsif tentunya hal tersebut akan dijadikan bahan perbaikan dan tolok ukur demi menciptakan kondisi perusahaan yang lebih baik dan kondusif.

Begitu penting upaya pengungkapan pelanggaran hukum ketenagakerjaan bagi kelangsungan pekerja maka penting juga untuk membangun sebuah mekanisme dan prosedur yang efektif dan aman bagi pekerja untuk melaporkan setiap pelanggaran hukum yang terjadi. Karena dalam kondisi tertentu seorang pekerja mungkin saja tetap diam ketika melihat atau bahkan mengalami pelanggaran itu terjadi. Hal tersebut tentunya dipicu oleh rasa khawatir akan beberapa hal, seperti adanya kekhawatiran mendapat stigma buruk dari rekan maupun atasan sebagai seorang pekerja yang tidak punya loyalitas atau komitmen terhadap perusahaan dan adanya kekhawatiran akan karirnya yang terhambat karena ia melaporkan pelanggaran hukum. Di samping itu juga dikarenakan adanya kekhawatiran seorang pekerja atas retribusi dan adanya kekhawatiran akan dikucilkan oleh rekan kerja dan

31 Ayunita Nur Rohanawati, Sahid Hadi, and Taufiqurrahman, “Hambatan Hukum Untuk Penikmatan Hak Atas Pekerjaan Bagi Pekerja Dengan Disabilitas (A Legal Barrier to the Enjoyment of the Right to Work for Workers with Disabilities),” *Jurnal HAM* 14, no. 2 (2023): 155–168.

atasannya.<sup>32</sup>

Menciptakan mekanisme yang efektif dan aman bagi pekerja untuk melaporkan pelanggaran hukum menjadi tantangan besar, terutama dalam konteks hustle culture, di mana pekerja sering kali terjebak dalam jam kerja yang panjang dan intens. Fenomena ini sering membuat mereka tidak memiliki waktu, bahkan kesempatan, untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi. Hustle culture dapat memanfaatkan celah dalam peraturan, khususnya dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas terkait Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), waktu kerja, dan lembur. Fleksibilitas tersebut, meskipun dimaksudkan untuk memberi kemudahan bagi pekerja dan pengusaha, berpotensi disalahgunakan oleh pihak perusahaan untuk menekan pekerja bekerja melebihi batas jam kerja yang layak tanpa kompensasi yang memadai.

Perusahaan yang profesional dan memiliki integritas tinggi harus mengambil langkah lebih dari sekadar menyediakan saluran dan mekanisme pelaporan yang tepat. Mereka juga harus membangun kesadaran mengenai hak-hak ketenagakerjaan di kalangan pekerja, melakukan pelatihan rutin, dan menjamin perlindungan bagi pekerja yang melaporkan pelanggaran. Ini sangat penting untuk mencegah eksplorasi melalui mekanisme fleksibilitas waktu kerja yang dapat membuka ruang bagi pelanggaran hukum ketenagakerjaan.

Celah dalam UU Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas waktu kerja dan sistem lembur seringkali dapat dimanfaatkan untuk memperburuk situasi eksplorasi, terutama dalam konteks hustle culture. Dalam hal ini, lingkungan kerja yang aman tidak hanya harus menjamin perasaan aman dan nyaman bagi pekerja dalam melaporkan pelanggaran, tetapi juga harus memastikan bahwa fleksibilitas aturan ketenagakerjaan tidak mengorbankan hak-hak dasar pekerja. Sebuah lingkungan kerja yang seimbang akan mampu menjaga kesejahteraan pekerja, baik secara fisik maupun mental, sambil mencegah terjadinya eksplorasi yang didorong oleh tekanan kerja berlebihan.

### 3.3 Dampak Kesejahteraan Pekerja dalam *Hustle Culture*

Pekerja adalah pihak yang paling rentan dirugikan, mengingat dampak negatif yang ditimbulkan cukup signifikan. Dampak ini terlihat jelas pada berbagai aspek, salah satunya adalah stres berlebihan akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Budaya kerja ini menuntut produktivitas tanpa batas dalam suasana kerja yang sangat kompetitif, yang akhirnya menimbulkan stres kronis. Stres yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi.<sup>33</sup>

Tidak hanya masalah mental, kerja berlebihan juga memicu kelelahan fisik yang mengganggu siklus tidur, hingga pada akhirnya mengganggu aktivitas sehari-hari. Masalah kesehatan fisik seperti hipertensi, penyakit jantung, obesitas, dan gangguan pencernaan sering kali muncul sebagai konsekuensi dari gaya hidup kerja yang tak sehat ini. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi seringkali juga berdampak pada hubungan sosial, seperti keluarga dan pertemanan, yang akhirnya memperburuk kondisi emosional pekerja. Mereka merasa terisolasi dan tidak mampu merawat diri secara emosional karena kelelahan yang ekstrem.<sup>34</sup>

Sebagai contoh nyata, di beberapa perusahaan teknologi dan startup di Indonesia, *hustle culture* tampak lebih menonjol. Sebagaimana studi kasus yang dilakukan oleh Khalida dan abdhy dengan penelitiannya yang berjudul “*The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia*”, yang menunjukkan bahwa budaya kerja yang menekankan produktivitas tinggi tanpa henti sering kali menyebabkan tingkat kepuasan kerja yang rendah dan kelelahan berlebih.<sup>35</sup> Selain itu banyak laporan dari pekerja di perusahaan teknologi besar dan startup yang menunjukkan adanya tekanan untuk bekerja di luar jam kerja resmi, bahkan pada malam hari dan akhir pekan. Beberapa perusahaan mendorong pekerjanya untuk beroperasi dalam sistem “always-on,” yang berarti harus selalu siap sedia kapan pun diperlukan. Kasus di beberapa startup teknologi menunjukkan bahwa karyawan diharuskan bekerja lebih dari batas waktu yang diatur oleh Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 77), tanpa mendapat kompensasi lembur yang sesuai (Pasal 78), yang jelas melanggar aturan hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

32 Irawan and Asyah, “Juridical Analysis of ‘Agile Working’ from Indonesia’s Positive Labor Law’s Point of View.”

33 Enggar Wijayanto, “Konstitusionalitas Hak Kesehatan Jiwa Warga Negara : Studi Kebijakan Penanggulangan Bunuh Diri Di Kabupaten Gunungkidul ( The Constitutionality of Citizens’ Mental Health Rights : A Study of Suicide Prevention Policies in Gunungkidul Regency ) Faktor Psi,” *Jurnal HAM* 14, no. 1 (2023): 1–14.

34 Khalida Salsabila Aziz and Abdhy Aulia Adnans, “The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia”, *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* Volume 18, Nomor 2, 2023 e-ISSN: 2549-2136.

35 Khalida Salsabila Aziz and Abdhy Aulia Adnans, “The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia: Pengaruh Hustle Culture Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Perusahaan Rintisan Di Indonesia,” *Psikologika: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 18, no. 2 (2023).

Fenomena ini tidak hanya meningkatkan risiko kesehatan pekerja tetapi juga memicu pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Fleksibilitas yang seharusnya mempermudah pekerja malah disalahgunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas tanpa memperhatikan hak-hak dan kesejahteraan pekerja. Kasus-kasus ini menunjukkan bahwa *hustle culture* di perusahaan teknologi atau startup tidak hanya berbahaya secara psikologis dan fisik, tetapi juga membuka ruang bagi pengusaha untuk melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada.

Teori mengenai Keseimbangan Kerja-Kehidupan (*Work-Life Balance Theory*) menekankan pentingnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Hukum ketenagakerjaan modern biasanya mengakui hak-hak pekerja untuk memiliki waktu istirahat dan rekreasi yang memadai.<sup>36</sup> Sementara itu sebagaimana berulang kali disampaikan bahwa *hustle culture* seringkali mendorong pekerja untuk terus bekerja tanpa memperhatikan kebutuhan pribadi mereka, sehingga secara umum tentunya jika dapat difahami lebih dalam praktik *hustle culture* ini berdampak juga pada potensi pelanggaran hukum ketenagakerjaan dan dalam jangka panjang justur akan kontraproduktif dengan hasil yang sebelumnya menjadi ekspektasi para pengusaha dari adanya praktik *hustle culture* oleh para pekerjanya.

Hal tersebut juga dapat difahami dengan mengingat bahwa *hustle culture* juga justru berpotensi mengurangi peluang untuk mendapatkan pengembangan diri dan pendidikan lanjutan. Kondisi tersebut untuk jangka panjang dapat menghambat pertumbuhan karir, karena mau tidak mau untuk meningkatkan profesionalisme justru seorang pekerja harus mampu menginvestasikan waktunya untuk meningkatkan *skill* dan pengetahuannya.. Untuk itu, adanya pengakuan atas pentingnya menjaga kesejahteraan pekerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan dan pekerja. Karena dengan demikian akan tercipta sebuah lingkungan kerja yang seimbang, *supportive*, dan berkelanjutan, serta memiliki ketahanan yang baik atas potensi terjadinya hal-hal yang dapat mengancam kesejahteraan para pekerjanya.<sup>37</sup> Perusahaan adalah pihak yang memegang peranan penting dalam memastikan terciptanya lingkungan kerja yang mampu menjamin kesejahteraan pekerjanya, misalnya dengan menawarkan program kesejahteraan, memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, serta memberikan edukasi tentang menjaga dan meningkatkan kesejahteraan. Namun, penting untuk memastikan bahwa fleksibilitas yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku, seperti yang diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terkait waktu kerja dan hak-hak pekerja.

Di bawah Undang-Undang Cipta Kerja, pengusaha memang diberikan fleksibilitas lebih besar dalam hal pengaturan waktu kerja, khususnya dalam sektor-sektor seperti startup, industri kreatif, dan gig economy. Fleksibilitas ini, meskipun di satu sisi dapat memberikan manfaat seperti penyesuaian dengan kebutuhan pasar yang dinamis, di sisi lain justru dapat memperburuk situasi bagi pekerja, terutama dalam konteks *hustle culture*. Pekerja di sektor-sektor tersebut sering kali mengalami tekanan untuk bekerja tanpa batas waktu yang jelas dan di luar batas normal, tanpa mendapatkan kompensasi yang sesuai. Misalnya, di startup dan industri kreatif, budaya kerja yang menekankan produktivitas tinggi dapat mengakibatkan pekerja merasa terpaksa bekerja melebihi jam kerja resmi demi menjaga stabilitas karir atau mempertahankan pekerjaan.

Fleksibilitas yang terlalu besar bagi pengusaha juga menciptakan celah yang berisiko merugikan pekerja. Pekerja dalam gig economy, misalnya, sering kali dianggap sebagai kontraktor independen sehingga tidak sepenuhnya dilindungi oleh peraturan ketenagakerjaan terkait waktu kerja dan upah minimum, yang menyebabkan mereka rentan terhadap eksloitasi. Kelemahan dalam regulasi ini mengakibatkan banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak-hak mereka secara utuh, seperti kompensasi lembur, waktu istirahat yang memadai, dan jaminan kesejahteraan.

Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa keberhasilan dan produktivitas tidak harus dicapai dengan mengorbankan kesejahteraan pekerja. Melalui pendekatan yang tepat, pekerja dapat mencapai kesuksesan tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik dan mental mereka. Perusahaan harus berperan aktif dalam menumbuhkan kesadaran bagi pekerja mengenai pentingnya mengetahui batasan kerja, manajemen waktu yang baik, serta menghindarkan diri dari tekanan berlebihan yang dapat memengaruhi kesejahteraan mereka secara keseluruhan.

36 G. Fisher-McAuley et al., “Modelling the Relationship between Work Life Balance and Organisational Outcomes,” in *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology* (Orlando , 2003), 1–30.

37 Tang Sze Yin and Koa Wei Xuan, “Hustle Culture: HW0208 The Perceptions & Reactions of Young Singaporean Millennials,” *Pioneer Road, Journal of Undergraduate research Nanyang Technological University*, no. III (2023): 99.

### 3.4 Analisis Hukum dan Regulasi Terkait Ketenagakerjaan

Berbicara mengenai *hustle culture*, hal yang perlu untuk difahami adalah mengenai sejauh mana budaya ini dapat selaras dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku demi mengidentifikasi potensi pelanggaran hukum di dalamnya. Hal pertama yang dapat dilakukan adalah dengan mengkaji apakah perusahaan dan juga para pekerja mengetahui peraturan perundang- undangan tentang ketatanegaraan, khususnya yang mengatur mengenai jam kerja, lembur, dan upah minimum. Secara umum hal- hal tersebut telah diatur dalam Hukum ketenagakerjaan beserta dengan ketentuan pembayaran upah lembur ketika seorang pekerja bekerja melampaui jam kerja maksimum yang telah ditetapkan. Selanjutnya, analisis dan evaluasi harus dilakukan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan untuk melihat sejauh mana peraturan yang ada telah mengakomodir konsep tentang “*work-life balance*” (keseimbangan antara hidup dan pekerjaan) seperti seperti cuti tahunan, cuti hamil, dan cuti orang tua. Poin penting lainnya yang harus dilakukan dalam proses analisis dan evaluasi tersebut adalah mengenai perlindungan pekerja dari kondisi kerja yang berbahaya atau tidak aman, apakah sudah benar- benar dijalankan atau tidak. Melihat sejauh mana perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman adalah salah satu langkah penting dalam memastikan peraturan tentang keselamatan kerja benar- benar dijalankan. Terlebih dalam konteks *hustle culture* penerapannya amatlah penting mengingat dampak dari praktik “*hustle culture*” yang dapat mengancam keselamatan pekerja. Di samping hal tersebut terdapat beberapa aspek penting lainnya yang perlu untuk diperhatikan, seperti perlindungan atas perlakuan yang diskriminatif, pelecehan, dan pemecatan yang tidak berdasar. Jika *hustle culture* dalam praktiknya memicu terjadinya tindakan-tindakan yang melanggar aspek-aspek tersebut di atas maka itu artinya budaya tersebut berpotensi bertentangan dengan norma hukum ketenagakerjaan.

Untuk itu analisis dan evaluasi terhadap peraturan terkait ketenagakerjaan bertujuan sebagai langkah antisipatif karena ini menjadi salah satu cara untuk menentukan apakah terdapat norma hukum dalam peraturan ketenagakerjaan yang perlu diperbaiki. Sehingga dengan begitu dapat menentukan strategi yang perlu diambil guna memastikan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku kemudian dapat melindungi hak dan kesejahteraan para pekerja.

*Hustle culture* sebagai sebuah budaya yang fenomenal belakang ini membentuk cara dan pola seseorang bekerja. Hal tersebut akan menjadi bumerang ketika tidak dibarengi dengan manajemen atas diri pribadi yang baik. Budaya ini rentan disalahgunakan oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab sehingga berpotensi melanggar norma hukum ketenagakerjaan. Sebagai contoh yakni yang berkenaan dengan ketentuan jam kerja dan upah lembur. Jam lembur adalah ketika pekerja bekerja melebihi 40 jam per minggu atau 8 jam per hari, sehingga ketika seorang pekerja bekerja dalam jam lembur maka ia harus mendapatkan upah lembur. Namun yang sering menjadi permasalahan adalah perusahaan tidak memberikan upah lemburnya kepada pekerja yang bekerja lembur.<sup>38</sup>

Sementara itu, bila mengacu pada teori kontrak sosial yang dikemukakan oleh Jean-Jacques Rousseau yang dapat disimpulkan bahwa individu berhak atas kebebasan dan hak asasi dalam masyarakat. Dalam konteks ketenagakerjaan, kontrak sosial antara pekerja dan perusahaan harus memastikan kesejahteraan bersama, bukan hanya keuntungan bagi perusahaan.<sup>39</sup> Sehingga Jika *hustle culture* memaksa pekerja untuk bekerja melebihi kemampuan fisik dan mental mereka, hal ini bisa dilihat sebagai pelanggaran terhadap ”kontrak sosial” dalam hukum ketenagakerjaan yang seharusnya melindungi hak-hak pekerja.

Di tengah maraknya kampanye terkait *hustle culture* dengan berbagai polemik dan potensi negatif di dalamnya, sudah selayaknya Hukum ketenagakerjaan memberi perhatian lebih pada Kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Pada dasarnya Hukum Ketenagakerjaan telah mengamanatkan kepada perusahaan untuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat bagi para pekerjanya dengan tidak membiarkan para pekerjanya bekerja secara berlebihan yang justru malah dapat menyebabkan cedera fisik dan mental. Apabila perusahaan tidak dapat mengendalikan praktik *hustle culture* dan bahkan malah menyalahgunakannya maka perusahaan tersebut berpotensi berhadapan dengan permasalahan pelanggaran hukum.<sup>40</sup>

38 Sunaryo, Pattipawae, and Kuahaty, “Tanggung Jawab Pengusaha Dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur.”

39 Philip H. Jos, “Social Contract Theory:Implications for Professional Ethics,” *The American Review of Public Administration* 36, no. 2 (2006).

40 Assari et al., “Literature Review: The Influence of Hustle Culture on Mental Health.”

*Hustle culture* dengan sifatnya yang mendorong seseorang untuk terus menekan potensi yang ada pada diri pribadinya hingga melampaui batas juga berpengaruh pada persoalan kesetaraan gender dan kesetaraan lainnya.<sup>41</sup> Di satu sisi *hustle culture* ini memotivasi individu untuk memaksimalkan potensi yang ada pada dirinya untuk mencapai kesuksesan, dimana di saat bersamaan juga berpotensi untuk mengundang terjadinya pelanggaran hukum ketenagakerjaan. Adapun norma hukum yang berpotensi untuk dilanggar diantara:

- a. Ketentuan mengenai jam kerja;
- b. Ketentuan mengenai upah lembur;
- c. keselamatan dan kesehatan kerja;
- d. hak-hak keseimbangan antara hidup dan pekerjaan (*work-life balance*); dan
- e. perlindungan bagi pelapor pelanggaran.

Perlu adanya upaya dan kesadaran dari perusahaan untuk memastikan bahwa implementasi *hustle culture* harus tetap sejalan dengan kehendak hukum ketenagakerjaan demi terhindar dari terjadinya pelanggaran hukum. Hal tersebut tentunya dapat dilakukan dengan melaksanakan apa yang diamanatkan oleh peraturan ketenagakerjaan seperti pemberian kompensasi yang sesuai atas pekerjaan lembur, dukungan atas kesejahteraan fisik dan mental pekerja, serta menciptakan keseimbangan antara hidup dan pekerjaan. Top of Form

### 3.5 Potensi Riset Lanjutan Mengenai Hustle Culture

Terdapat beberapa peluang untuk riset lanjutan sebagai upaya untuk mengeksplor lebih dalam mengenai dampak *hustle culture* terhadap dunia kerja dan individu, mengingat masih terdapat banyak hal yang menarik. Untuk riset berikutnya dapat mengarahkan fokusnya pada eksplorasi wawasan lebih dalam terkait bagaimana budaya ini dapat berpengaruh terhadap kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan fisik serta mental.

Di antara banyak area yang perlu diteliti lebih lanjut yakni mengenai dampak *hustle culture* terhadap kesejahteraan mental individu. Penelitian lanjutan diharapkan mampu mengeksplorasi lebih luas dan mendalam bagaimana tekanan untuk bekerja keras dan mencapai produktivitas maksimal dapat berpengaruh terhadap tingkat stres, kecemasan, dan depresi seorang pekerja. Melalui penelitian yang akan datang ini juga diharapkan dapat mengeksplorasi strategi adaptasi yang dapat diterapkan oleh seorang individu dalam menyikapi dan mengantisipasi tekanan yang timbul dan apakah ada perbedaan serta keterkaitan dalam konteks implikasinya berdasarkan faktor seperti usia, jenis kelamin, atau profesi.

Dalam merumuskan kebijakan dan strategi dalam lingkup nasional baik di lingkungan pemerintah maupun perusahaan yang efektif, perlu dibangun sebuah pemahaman yang lebih dalam tentang faktor-faktor yang mendorong *hustle culture*. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mengeksplorasi peran media sosial, tekanan pasar kerja, budaya start-up, dan pengaruh budaya pop dalam memperkuat *hustle culture*. Yang kemudian mampu menuntun kita dalam memahami budaya ini beserta dengan penyebarluasan dan perkembangannya di masyarakat dan sektor industri.

Walaupun *hustle culture* dinilai mampu memotivasi individu untuk bekerja keras, penelitian berikutnya diharapkan mampu mengidentifikasi lebih dalam mengenai pengaruh intensitas kerja yang tinggi terhadap terhadap tren positif produktivitas dan kreativitas. Apakah terdapat momentum di mana produktivitas justru malah menurun akibat kondisi kelelahan atau kekurangan waktu istirahat? Bagaimana *hustle culture* berhubungan dengan tingkat kreativitas dan inovasi di tempat kerja? Melalui penelitian yang berikutnya pertanyaan-pertanyaan ini diharapkan mampu mengungkap perspektif yang lebih baik tentang dampak budaya ini terhadap produktivitas dan kreativitas jangka panjang. Penelitian selanjutnya yang dilakukan secara mendalam dan multidisiplin akan berpotensi untuk memberi kita pemahaman yang lebih baik mengenai implikasi *hustle culture* serta bagaimana strategi kita agar keseimbangan antara hidup dan pekerjaan individu serta masyarakat dapat tetap terjaga dan terpelihara. Melalui pemahaman yang lebih mendalam juga kita akan mampu membangun sebuah kebijakan, strategi, dan *best practice* yang tentunya mampu menjamin terciptanya kesejahteraan pekerja dan perkembangan ekonomi yang berkelanjutan.

41 Desia Rakhma Banjarani and Ricco Andreas, "Pelaksanaan Dan Perlindungan Hak Pekerjawanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanataskonvensi ILO (Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia: Review on The Law No. 13 Of 20)," *Jurnal HAM* 10, no. 1 (2019): 115–126.

#### 4. Kesimpulan

*Hustle culture* berpotensi merugikan kesejahteraan pekerja dan menyebabkan pelanggaran terhadap prinsip-prinsip yang diatur hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Budaya ini, yang mendorong kerja keras berlebihan dan mengejar kesuksesan secara ekstrem, kerap memicu jam kerja yang melebihi batas wajar, ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta tekanan berlebihan yang membebani pekerja. Dalam konteks ini, *hustle culture* menormalkan kondisi yang berisiko tinggi bagi kesehatan fisik dan mental pekerja. Sebagai tindakan preventif, perusahaan harus menempatkan keselamatan dan kesejahteraan pekerja sebagai prioritas utama. Ini termasuk mematuhi batasan waktu kerja, memberikan waktu istirahat yang memadai, dan memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Selain itu, peningkatan pengawasan dan penegakan hukum ketenagakerjaan oleh pemerintah dan lembaga terkait sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja. Sanksi hukum, seperti yang diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, harus diterapkan dengan tegas terhadap pelanggaran yang terjadi, termasuk denda administratif, pembatasan kegiatan usaha, atau bahkan pidana, guna memberikan efek jera dan memastikan kepatuhan terhadap hukum yang ada.

#### Daftar Pustaka

- Acemoglu, Daron, and Pascual Restrepo. "Automation and New Tasks: How Technology Displaces and Reinstates Labor Daron." *Journal of Economic Perspectives* 33, no. 2 (2019): 3–30.
- Assariy, Muhammad Zahran, Nastiti Imaniar Hersari, Nathanael Amadeo Sitorus, Samsul Arifin, and Faisal Faisal. "Literature Review: The Influence of Hustle Culture on Mental Health." *The 2nd International Seminar of Science and Technology AIP Conf. Proc* (2024): 020024-1-020024-4.
- Azhra, Salsabila Az. "Paradoks Fleksibilitas Kerja Pengemudi Ojek Online 2022." Universitas Brawijaya, 2022.
- Aziz, Khalida Salsabila, and Abdhy Aulia Adnans. "The Effect of Hustle Culture on Job Satisfaction Among Startup Workers in Indonesia: Pengaruh Hustle Culture Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Perusahaan Rintisan Di Indonesia." *Psikologia: Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi* 18, no. 2 (2023).
- Banjarani, Desia Rakhma, and Ricco Andreas. "Pelaksanaan Dan Perlindunganakses Hak Pekerjawanita Di Indonesia: Telaah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaanataskonvensi ILO (Implementation and Protection of Access to Female Workers' Rights in Indonesia: Review on The Law No. 13 Of 20)." *Jurnal HAM* 10, no. 1 (2019): 115–126.
- Budiarjo, Muhammad Agung, and Roma Ulinnuha. "Strategic Appropriation on Hustle Culture as Positive Trend." *Jurnal Mahasiswa BK An-Nur: Berbeda, Bermakna, Mulia* 9, no. 3 (2022): 102–110.
- Cannavo, Peter Francesco. *The Working Landscape: Work, Place, and the Foundations of a Green, Democratic Politics*. Harvard University, 2000.
- Chairunnisah, Athifah, and Lilawati Kurnia. "Hustle Culture in Social Media: Exploring the Imagined Success in the Modern Era." *ATHENA: Journal of Social, Culture and Society* 1, no. 4 (2023): 180–191.
- Fisher-McAuley, G., J. Stanton, J. Jolton, and J Gavin. "Modelling the Relationship between Work Life Balance and Organisational Outcomes." In *Annual Conference of the Society for Industrial-Organisational Psychology*, 1–30. Orlando , 2003.
- Fitriana. "Menggagas Arah Kebijakan Ketenagakerjaan Yang Berkeadilan Demi Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja/Buruh." *Jurnal Hukum dan Pembangunan* 52, no. 2 (2022): 356–383.
- Golembiewski, Robert T. "Burnout As a Problem at Work: Mapping Its Degree, Duration, and Consequences." *Source: Journal of Managerial Issues JOURNAL OF MANAGERIAL ISSUES* 1, no. 1 (1989): 86–9786.
- Irawan, Joshua Evandeo, and Dwi Foni Yunita Nur Asyah. "Juridical Analysis of 'Agile Working' from Indonesia's Positive Labor Law's Point of View." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 193.
- Irma, Irma, Raodahtun Qori Azzahra, Rita Patiung, and Resekiani Mas Bakar. "Pencegahan Perilaku Hustle Culture Pada Karyawan Di PT. Pertamina Patra Niaga Regional Sulawesi Melalui Psikoedukasi Non-Pelatihan." *Devote: Jurnal Pengabdian Masyarakat Global* 1, no. 2 (2022): 71–76.
- Jos, Philip H. "Social Contract Theory:Implications for Professional Ethics." *The American Review of Public Administration* 36, no. 2 (2006).
- Lazear, Edward P. "Compensation and Incentives in the Workplace." *Journal of Economic Perspectives* 32, no. 3 (2018): 195–214.

- Lin, Kevin. "Overwork, Pointless Work, Avoiding Work, and Legal Work: The Contradictions of Labour." In *Contradiction*, 65–75, 2022.
- Metris, Diksi, Maman Sulaeman, and Esti Nur Wakhidah. "Hustle Culture: Mencermati Tren Perilaku Yang Mendorong Kesuksesan Tanpa Henti." *Al Kalam Jurnal Komunikasi Bisnis dan Mannajemen* 11, no. 1 (2024): 111–131.
- Nasution, Faizal Amir P, Yeni Nuraeni, and Firdausi Nuzula. "Penerapan Peraturan Pemerintah Mengenai Waktu Kerja Dan Waktu Istirahat: Perspektif Jurnalist." *Jurnal Ketenagakerjaan* 17, no. 2 (2022): 105–120.
- Natale, Samuel M., and Anthony F. Libertella. "Wealth Equity." In *Encyclopedia of Business and Professional Ethics*, edited by Deborah C. Poff and Alex C. Michalos, 1873–1876. Cham: Springer International Publishing, 2023.
- Pardede, Marulak. "Reformasi Peraturan Investasi Di Indonesia (Suatu Upaya Peningkatan Iklim Daya Saing Investasi)." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 231–244.
- Putra, Satria Rangga, and Sujatmiko. "Mengulas Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 Terkait Pengujian Formil UU Cipta Kerja: Perspektif Hukum Progresif (Reviewing Constitutional Court Decision Number 91/PUU- XVIII/2020 Regarding Formal Review of Job Creation Act: A Progressive)." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 22, no. 2 (2022): 229–242.
- Ramadhanti, Galuh Aulia, Jasmin Jannatania, Deffri Ihza Adiyanto, and Shinta Qayla Vashty. "Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup Pada Praktik Hustle Culture." *Linimasa: Jurnal Ilmu Komunikasi* 5, no. 2 (2022): 192–204.
- Rohanawati, Ayunita Nur, Sahid Hadi, and Taufiqurrahman. "Hambatan Hukum Untuk Penikmatan Hak Atas Pekerjaan Bagi Pekerja Dengan Disabilitas (A Legal Barrier to the Enjoyment of the Right to Work for Workers with Disabilities )." *Jurnal HAM* 14, no. 2 (2023): 155–168.
- Sari, Anade Novita, Zainal Abidin, and Ana Fitriana Poerana. "Presentasi Diridan Praktik Hustle Culturepada Mahasiswa." *Dawatuna: Journal of Communication and Islamic Broadcasting* 4, no. 1 (2024): 296–307.
- Simanjuntak, Samuel Hamongan, and Lita Tyesta A.L.W. "Procedural Justice or Substantive Justice: Review of Constitutional Court Decision Number: 91/PUU/XVIII/2020." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 16, no. 2 (2022): 341.
- Snyder, Hannah. "Literature Review as a Research Methodology: An Overview and Guidelines." *Journal of Business Research* 104, no. March (2019): 333–339.
- Soesilo, Nining Indroyono, and Muhammad Alfarizi. "Psycho-Social Conditions of Urban Communities in the Complexity of Waste Management: Are Awareness and Waste Banks the Main Solution?" *Socio-Economic Planning Sciences* 93, no. 101834 (2024): 1–12.
- Sunaryo, Hanavia Rahma, Dezonda Rosiana Pattipawae, and Sarah Selfiana Kuahaty. "Tanggung Jawab Pengusaha Dan Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Dipekerjakan Melebihi Jam Kerja Lembur." *CAPITAN Constitutional Law & Administrative Law Review* 1, no. 2 (2023): 108–125.
- Suntoro, Agus. "Implementasi Pencapaian Secara Progresif Dalam Omnibus Law Cipta Kerja (The Implementation of Progressive Realization at Omnibus Law)." *Jurnal HAM* 12, no. 1 (2021): 1–18.
- Syahwal. "Dilema Hak Atas Pekerjaan Dalam Kebijakan Pasar Tenaga Kerja Fleksibel (The Dilemma of the Right To Work in Flexible Labour Markets Policies)." *Jurnal HAM* 13, no. 2 (2022): 271–286.
- . "Paradigm of Application of The No Work No Pay Principle in Determining Process Wages." *Jurnal Penelitian Hukum De Jure* 23, no. 2 (2023): 179–192.
- Wijayanto, Enggar. "Konstitutionalitas Hak Kesehatan Jiwa Warga Negara : Studi Kebijakan Penanggulangan Bunuh Diri Di Kabupaten Gunungkidul ( The Constitutionality of Citizens ' Mental Health Rights : A Study of Suicide Prevention Policies in Gunungkidul Regency ) Faktor Psi." *Jurnal HAM* 14, no. 1 (2023): 1–14.
- Yin, Tang Sze, and Koa Wei Xuan. "Hustle Culture: HW0208 The Perceptions & Reactions of Young Singaporean Millennials." *Pioneer Road, Journal of Undergraduate research Nanyang Technological University*, no. III (2023): 1–168.
- Yuningsih, Nova Mardiana, Habibullah Jima, and Muhammad Derry Prasetya. "The Effect of Hustle Culture on Psychological Distress with Self Compassion as Moderating Variable." *Proceedings of the 3rd Universitas Lampung International Conference on Social Sciences (ULICoSS 2022)* 740 (2023): 1062–1073.
- "Catatan Akhir Tahun Lbh Jakarta: Jalan Asa Demokrasi Di Negara Oligarki."