

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dan pembahasan dalam penelitian ini, dapat disimpulkan untuk menjawab pertanyaan dalam rumusan masalah adalah:

Perilaku *hustle culture* terlihat jelas dalam kinerja anggota polisi Di Ditreskrim Polda Sulut yang ditandai dengan kebiasaan bekerja lembur melebihi jam kerja, fokus pada target kerja, dan kecenderungan mengorbankan waktu pribadi demi pekerjaan. Para penyidik menjadikan pencapaian target harian dan keberhasilan menangani kasus sebagai ukuran keberhasilan kerja, bahkan sering kali membandingkan pencapaian pribadi dengan rekan kerja yang kemudian dijadikan sebagai dorongan motivasi dalam bekerja. Pola ini menunjukkan karakteristik *hustle culture* yang berhubungan erat dengan kecenderungan obsesif terhadap keberhasilan serta dorongan untuk sempurna dalam bekerja.

Munculnya *hustle culture* di kalangan anggota polisi Di Ditreskrim Polda Sulut juga dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu *toxic positivity* yang berlebihan, tuntutan sosial, dan rasa tanggung jawab yang besar. Tekanan dari atasan yang dianggap sebagai bentuk pujian positif yang mendorong para anggota untuk terus bekerja tanpa henti, bahkan saat mental sudah lelah. Tuntutan sosial dari masyarakat dan lembaga memperkuat pandangan para anggota bahwa kesuksesan diukur dari

produktivitas yang tinggi dan kesibukan yang terus menerus. Sementara itu, rasa tanggung jawab yang besar terhadap tugas membuat para anggota cenderung mengabaikan waktu dan kebutuhan pribadi demi menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Ketika faktor-faktor ini saling terhubung dan memperkuat, terbentuklah *hustle culture* di kalangan anggota polisi Di Ditreskrim Polda Sulut.

Hustle culture juga memberikan dampak negatif dan dampak positif terhadap kinerja para anggota. Dampak positif yang terlihat dari pada anggota Ditreskrim yang terperangkap dalam *hustle culture* adalah meningkatnya semangat kerja, produktivitas, dan pencapaian target kerja. Sedangkan dampak negatif dari *hustle culture* pada anggota polisi meliputi kelelahan fisik dan mental, stres, serta terganggunya kehidupan pribadi dan hubungan dengan keluarga. Waktu istirahat sering kali diabaikan demi menyelesaikan pekerjaan, yang dalam jangka waktu panjang dapat merusak kesehatan fisik dan membuat sulit mencapai keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi.

B. Saran

1. Kepolisian Daerah Sulawesi Utara

Kepolisian sebagai lembaga yang mempunyai tanggung jawab besar dalam menjalankan hukum perlu memberikan perhatian lebih pada keseimbangan antara tuntutan profesional dan kesejahteraan psikologis anggotanya. Disarankan agar Polda Sulawesi Utara untuk melakukan

evaluasi penilaian secara rutin terhadap sistem beban kerja dan jam kerja anggota, supaya tidak melebihi kemampuan fisik dan mental individu. Menekankan pentingnya pengelolaan waktu dan istirahat dalam pelatihan dan juga dalam pelaksanaan di lapangan, agar budaya kerja sehat bisa terbentuk tanpa mengurangi produktivitas.

2. Anggota Polisi

Anggota polisi perlu mempunyai kesadaran diri yang baik tentang pentingnya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Anggota dapat meningkatkan keterampilan manajemen waktu yang baik agar bisa mencapai target kerja tanpa harus mengorbankan kesehatan dan waktu bersama keluarga. Menyadari bahwa keberhasilan di pekerjaan tidak hanya dinilai dari banyaknya kerja, tetapi juga dari kemampuan menjaga kondisi fisik dan mental yang sehat.

3. Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini bisa menjadi dasar awal untuk memahami fenomena *hustle culture* di kalangan penegak hukum, tetapi cakupan penelitian masih terbatas pada tiga subjek dari tiga direktorat. Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas jumlah dan variasi subjek penelitian untuk mendapatkan gambaran yang lebih lengkap, termasuk dari area hukum yang berbeda atau dari unit tugas lain seperti lalu lintas, sabhara, atau intelkam.

Mengembangkan pendekatan kuantitatif atau *mixed method* untuk melihat seberapa jauh *hustle culture* memengaruhi kualitas hidup, stres kerja, dan burnout secara statistik. Menggali lebih mendalam faktor-faktor psikologis, sosial, dan budaya yang membentuk gaya kerja berlebihan, termasuk latar belakang keluarga dan gaya kepemimpinan dalam institusi.