

FENOMENA DAN DAMPAK BUDAYA KERJA ‘996’ DI CINA - PEMAHAMAN LINTAS BUDAYA

Nur Fatimah Sutomo

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

e-mail: fatimah15@ummi.co.id

Corresponding author: fatimah15@ummi.ac.id

ABSTRAK

Cina merupakan negara yang maju dalam sektor teknologi, hiburan, dan lainnya. Dari banyaknya perusahaan teknologi yang terbangun, semakin banyak orang yang ingin bekerja di perusahaan teknologi tersebut. Namun, pada tahun 2018 muncul budaya kerja yang baru di Cina terkhusus pada perusahaan teknologi, budaya kerja itu dikenal dengan nama ‘996’. ‘996’ memiliki arti di mana karyawan harus bekerja dari jam 9 pagi, sampai jam 9 malam, dalam 6 hari seminggu. Budaya kerja ini mulai dikenal di sosial media, ketika banyak karyawan yang mengadakan protes lewat sosial media *Bighit* dan mengeluarkan list perusahaan teknologi di Cina yang menggunakan sistem kerja ‘996’. Budaya kerja ini lantas mendapat perhatian dari pemerintahan, dalam undang-undang pemerintahan Republik Cina tidak tertulis aturan sistem kerja ‘996, selain itu ‘996’ pun telah melanggar peraturan jam kerja yang harusnya diterapkan. Hal ini menimbulkan banyak perspektif dari berbagai kalangan, ada dari mereka yang menganggapnya biasa saja, lalu ada mereka yang protes terhadap ‘996’ karena telah menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan fisik dan mental karyawan. Jurnal ini menguraikan pembahasan terkait fenomena dan dampak terkait budaya kerja ‘996’ di Cina. Bertujuan untuk memberikan wawasan dan pengetahuan terkait pemahaman lintas budaya kepada para pembaca, jurnal ini menggunakan metode penelitian kualitatif dalam penyusunannya.

Kata Kunci: 996, Cina, Kerja, Budaya

ABSTRACT

China is a country that has rapidly made a movement in the areas of technology, entertainment, and many others. Tech companies have become everyone's favorites to get a job. However, in 2018, a new workplace culture emerged known as '996'. '996' is a term to explain that the employee has to work from 9 a.m. to 9 p.m. in six days of a week. This kind of culture has been known on social media since people started to protest through an app called *Bighit* and release a list of companies that apply the work culture of '996'. This culture had attention from the government; in the government law of the China Republic, it was never written the same regulation as '996', and '996' has broken the rules of the regulation on working hours that should be obligated. '996' creates different perspectives among people; some of them are taking it as a normal thing, while some people raise their voice against '996' that has many negative impacts on the physical and mental conditions of the employees. This journal has the goal of giving knowledge and understanding about cross-cultural understanding to the reader. This journal uses the qualitative method for analysis.

Keywords: 996, China, Work, Culture

PENDAHULUAN

Cina menjadi salah satu negara yang menjadi pusat perkembangan industri, teknologi, hiburan, dan lain sebagainya. Terdapat banyak perusahaan yang berkembang di Cina yang berguna untuk membuka lapangan pekerjaan yang lebih luas bagi masyarakat Cina dan juga sebagai kiblat perkembangan teknologi yang pasti akan dibutuhkan oleh seluruh orang di dunia. Perusahaan teknologi di Cina bukan hanya membantu teknologi untuk berkembang dengan lebih pesat, namun juga membantu orang-orang untuk melanjutkan hidupnya. Perusahaan yang besar cenderung memiliki manfaat yang sangat banyak dan menjanjikan bagi para pekerja. Para pekerja dipastikan bisa menjalani hidup dengan layak. Namun, dalam perkembangan teknologi yang membuka lapangan kerja yang lebih besar ternyata menuntut para pekerjanya untuk seolah-olah menjual hidupnya bagi perkembangan yang ada di perusahaan teknologi.

Pada tahun 2019, orang-orang Cina membuat istilah '996' sebagai bentuk ungkapan mereka terhadap budaya kerja yang diterapkan oleh beberapa perusahaan teknologi yang ada di Cina. Istilah '996' merujuk pada jam kerja yang digunakan di suatu perusahaan teknologi.

Cina di mana para karyawan bekerja dari jam 9 pagi, sampai jam 9 malam, dalam waktu 6 hari dalam seminggu. Penerapan budaya kerja '996' banyak diterapkan oleh perusahaan teknologi. Penerapan ini disebabkan karena tumbuhnya perusahaan teknologi juga munculnya sifat kompetitif di antara perusahaan teknologi yang ada di Cina. Namun, budaya kerja '996' menimbulkan berbagai macam efek pada karyawan yang terdampak budaya ini. Penyebab fatalnya adalah budaya kerja '996' merenggut nyawa pada karyawan di beberapa perusahaan. Para karyawan dihadapkan dengan pilihan yang sulit antara mereka harus bertahan dengan keuntungan yang melimpah akan tetapi dengan minimnya waktu istirahat dan kesehatan yang terancam atau mereka keluar dari perusahaan yang menerapkan budaya '996' dan pindah ke tempat kerja dengan keuntungan yang lebih sedikit.

Penelitian ini berdasar pada sebuah video dari kanal Youtube Vice. Vice merupakan sebuah media yang terhimpun dalam Vice Media Grup. Media ini menyajikan sajian berita yang berdasarkan fakta dan membuat video di kanal yang Youtube yang berkaitan dengan budaya di Indonesia dan Luar Negeri. Pada tanggal 25 September 2021, Vice Indonesia dari kanal Youtube nya merilis video dengan judul "*The Extreme 996 Work Culture in China*", hal ini menjadi dasar penulis untuk meneliti lebih dalam bagaimana fenomena awal dan dampak yang dirasakan kepada para pegawai di Cina.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis akan merumuskan masalah yang akan menjadi fokus pada penelitian ini, adapun rumusan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana fenomena '996' bisa terjadi di perusahaan teknologi Cina ?
2. Bagaimana dampak '996' terhadap orang-orang yang bekerja di Cina?

Dengan rumusan masalah yang tertera di atas, maka tulisan ini ditulis dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan bagaimana awal dari sebuah fenomena budaya kerja '996' di Cina
2. Mendeskripsikan dampak yang dirasakan terhadap orang-orang Cina terkait budaya kerja '996'. Dampak dari budaya kerja '996' akan melihat dari sisi baik dan buruk.

Adapun manfaat dari tulisan ini yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai sarana pembelajaran bagi mereka yang ingin mempelajari terkait budaya kerja di Cina.
2. Sebagai bahan penelitian bagi mereka yang juga ingin meneliti lebih lanjut terkait budaya '996 yang ada di Cina ataupun tulisan yang berhubungan dengan budaya kerja lintas negara.

KAJIAN PUSTAKA

1. Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja

Pekerjaan menjadi gaya hidup bagi mereka yang telah memasuki usia dewasa. Tempat mereka bekerja merupakan rumah kedua yang hampir setiap hari dikunjungi selama bekerja. Dalam lingkungan kantor terdapat mereka yang memiliki kendali penuh dalam menggerakkan para pegawai untuk bekerja sesuai dengan tugasnya. Karena kantor menjadi rumah kedua, diterapkan aturan-aturan yang dilaksanakan demi menjaga keseimbangan dalam urusan bekerja di dalam kantor. Peraturan itulah yang mengantarkan pada keselamatan kerja. Keselamatan kerja menjadi prioritas utama untuk melindungi pekerja dari suatu masalah di dalam kantor. Keselamatan kerja menjadi payung bagi para pekerja agar mereka bisa merasa aman dari segala penderitaan, kerusakan atau segala kerugian yang ada di rumah kedua atau kantor. Keselamatan kerja memiliki kaitan dengan mesin, alat kerja, landasan tempat kerja, dan segala yang berada di lingkungan kerja dan memiliki pengaruh untuk melindungi pekerja (Suma'mur, 1994). Apapun hal yang mengiri keselamatan kerja, yaitu kesehatan kerja yang berikatan dengan kondisi pekerja. Kondisi pekerja yang berkaitan dengan kesehatan kerja bukan hanya dilihat dari segi sehat fisiknya saja melainkan juga kesehatan kerja yang berikatan dari emosi dan mental pekerja (Mangkunegara, 2000) (Busyairi et al., 2014). Kesehatan kerja menjadi salah satu hal penunjang yang penting demi menciptakan ruang kerja yang nyaman dan terhindar dari gangguan, jika adanya ketidakseimbangan dalam kesehatan kerja maka hal ini akan berpengaruh kepada para pekerja dan juga lingkungan kantor. Jika penanggung jawab kantor tidak bisa bertanggung jawab dalam memastikan kesehatan atau keselamatan kerja kepada para pegawai maka dampak yang akan terlihat akan sangat tidak baik kepada sistem kerja kantor ataupun para pegawai.

2. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan lingkungan yang tercipta dan terlahir dengan seiringnya waktu di suatu lingkungan pekerjaan. Budaya kerja terlahir dari bersatunya latar belakang yang berbeda dari seluruh pegawai dan juga mengikuti arus kehidupan yang kian berubah. Budaya kerja budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan di mana ia bekerja. Budaya kerja menjadi satu hal lagi yang berperan penting dalam lingkaran kehidupan yang ada di kantor. Budaya kerja mampu membuat sumber daya manusia yang ada di dalam kantor semakin berkembang dan mampu mengembangkan potensi yang lebih meningkat. Budaya kerja yang baik akan mendatangkan manfaat bagi para pekerja dan juga perusahaan. (Marbun et al., n.d.).

3. Atribusi

Atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang sikap atau perilaku individu (Maifanda et al., 2019). Terdapat 3 faktor yang mempengaruhi individu atau situasi:

1. Konsensus : perilaku yang ditunjukkan ketika semua orang di sekelilingnya mengalami hal serupa
2. Kekhususan : terdapat perbedaan yang ditunjukkan oleh individu terhadap situasi yang berbeda juga
3. Konsistensi : perilaku yang ditunjukkan sama dalam tindakan seseorang dari waktu yang berlangsung terus-menerus. (Robbins, 1996)

3 faktor di atas digunakan dalam sebuah penelitian untuk menentukan tingkat stress pekerja di lingkungan kantor. Hasil pada suatu penelitian lingkungan kerja menunjukkan bahwa semakin tinggi stress kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan yang menurun dan akan berimbas pada performa perusahaan (Maifanda et al., 2019). Tingkat stres yang terlalu tinggi bukan hanya dapat menimbulkan banyak kerugian dari mulai kesehatan dan keselamatan kerja yang terganggu bahkan lebih parahnya bisa menyebabkan kematian.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang diterapkan pada penulisan ini yaitu metode kualitatif yang mendasar pada prosedur penelitian di mana hasil penelitiannya berupa rangkaian tulisan yang di hasilkan dari penelitian terhadap sesuatu yang diamati tanpa perlu melibatkan data angka (Farida, 2008). Dalam penyusunan dengan metode kualitatif narasi yang disusun harus memiliki kekuatan yang sesuai dengan fakta, data yang dihasilkan bersumber dari studi pustaka baik yang berupa tulisan atau berbentuk visual. (Dwiyanto, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Awal Fenomena ‘996’ Terjadi di Perusahaan Teknologi Cina.

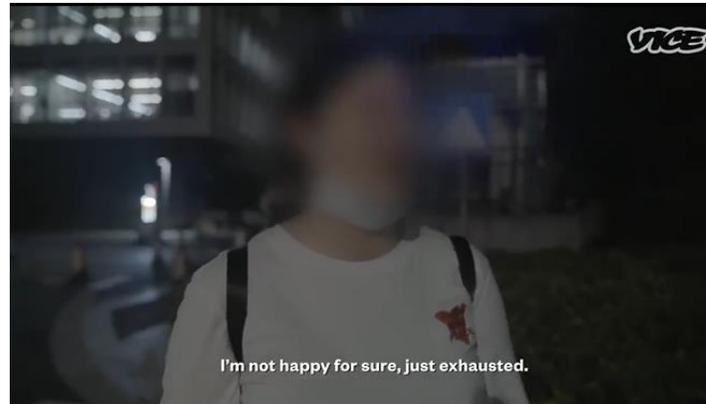
‘996’ Menjadi istilah yang kerap digunakan oleh para karyawan di perusahaan teknologi di Cina atau China. Istilah ini menjelaskan tentang sistem waktu yang digunakan oleh banyak perusahaan yang mengharuskan pegawainya bekerja dari jam 9 pagi sampai jam 9 malam, dengan kurun waktu 6 hari dalam 1 minggu. Jika dijumlahkan total waktu yang dihabiskan karyawan di Cina dalam sebulan sekitar 288 jam, menjadikan 72 jam dalam seminggu.

Pencarian data di internet sistem kerja ‘996’ di Cina telah berlangsung sejak tahun 2018. Dalam perkembangannya para pekerja harus mengikuti peraturan ini atau jika mereka menentang maka akibatnya akan dipecat oleh perusahaan.



Gambar 1. *The Extreme 996 Work Culture in China – Vice (4:24)*

Dalam Gambar 1 disisipkan potongan video *The Extreme 996 Work Culture in China* dari Vice. Seorang Profesor di Cina mengatakan bahwa “*The main reason why 996 exists is social pressure*” atau dalam Bahasa Indonesia “Alasan utama kenapa 996 bisa terjadi adalah tekanan sosial”. Kelas sosial di Cina menjadi hal utama yang melandasi dari adanya ‘996’ karena tekanan sosial. Menurut Wang Zhibo, seorang profesor dari *South China Normal University* menyebutkan bahwa kelas sosial di Cina terbagi menjadi dua bagian yaitu mereka yang berasal dari ekonomi rata-rata ke atas dan mereka yang ekonominya rata-rata ke bawah. Ekonomi dengan rata-rata ke bawah cenderung akan melakukan apa pun untuk mempertahankan posisinya, mereka cenderung bekerja melebihi jam kerja normal dengan dua alasan. Pertama, untuk mendapatkan gaji yang lebih banyak. Kedua, untuk mempertahankan posisinya karena mereka tidak ingin kehilangan pekerjaannya.



Gambar 2. *The Extreme 996 Work Culture in China – Vice (5:36)*

Dalam video yang diproduksi oleh Vice, mereka mewawancarai 7 orang karyawan yang bekerja di perusahaan teknologi di Cina. Hasil wawancara tersebut 2 dari 7 orang tersebut menganggap bahwa pekerjaannya membuat mereka lelah. Sedangkan 5 orang lainnya menganggap pekerjaan yang melebihi waktu batas jam normal pekerjaan biasa saja. Dalam hal ini bisa terlihat bahwa beberapa dari mereka terbiasa untuk melakukan pekerjaan melebihi batas waktu yang sudah ditetapkan, ada pula mereka yang merasa bahwa pekerjaannya hanya membuat diri mereka lelah tanpa membawa kebahagiaan.

Menurut undang-undang pekerjaan yang diterbitkan oleh pemerintah Republik Cina, menyebutkan bahwa dalam satu minggu seluruh karyawan harus bekerja 8 jam sehari dan menjadikan 44 jam per minggu, jika suatu perusahaan membutuhkan kerja melebihi batas waktu, sesuai dengan undang-undang yang tertulis maka penambahan waktu kerja tidak boleh melebihi dalam 3 jam per hari, dalam satu bulan penambahan jam kerja tidak boleh melebihi waktu 36 jam. Dengan fenomena '996' semua peraturan yang tertera di undang-undang seakan dipatahkan dan dilupakan. Hal ini berdampak serius terhadap para pekerja.

Faktor dari adanya fenomena '996' ternyata bukan hanya tentang kelas sosial dan bagaimana para karyawan mempertahankan posisinya untuk bertahan hidup tetapi juga dengan dorongan globalisasi yang ditandai dengan pesatnya teknologi, maka perusahaan teknologi di Cina berlomba-lomba untuk mendapatkan peringkat terbaik. Beberapa perusahaan mulai menjalankan sistem kerja '996' dan masalah mulai muncul perlahan.

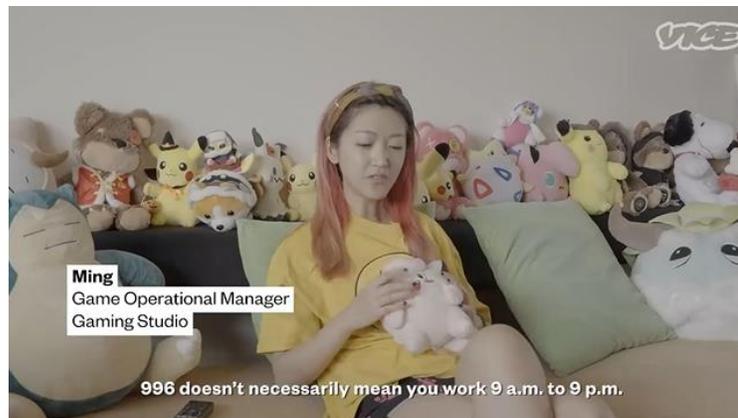
Pada tahun 2019 ada kejadian protes melalui sosial media via GitHub, orang-orang mengeluhkan banyak kejadian terhadap dampak dari '996'. Kejadian itu mengeluarkan 138 daftar perusahaan teknologi yang menerapkan sistem kerja '996' (Degli & Di, 2020). Protes ini dinamakan '996.ICU' penambahan kata *ICU* merujuk kepada banyaknya korban yang bekerja dengan sistem '996' yang pada akhirnya di larikan ke rumah sakit karena kesehatannya yang menurun.

Fenomena '996' telah menimbulkan banyak dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif dari '996' karyawan akan mendapatkan gaji yang cukup bahkan terbilang besar, namun dampak negatif yang mengikutinya adalah karyawan akan memiliki waktu yang sedikit dan berimbas pada kesehatan mental atau jiwa.



Gambar 3. *The Extreme 996 Work Culture in China – Vice (1:45)*

Dalam video Vice terdapat 2 narasumber yang diwawancarai, salah satunya adalah Nicole yang bekerja di perusahaan teknologi dan menjalani kehidupan kerja dengan sistem '996'. Menurutnya, pekerjaan dengan sistem '996' adalah pekerjaan yang mengharuskan karyawan untuk terjaga sepanjang malam dalam setiap hari. Nicole hanya memiliki waktu sekitar 2 jam sebelum dirinya tidur pada jam 12:00 malam untuk makan dan bersantai sejenak. Paginya ia harus bangun lebih awal dan menjalani rutinitasnya, terlampau ketat dengan peraturan '996' terkadang Nicole harus menjalankan makan siang di kubik kerjanya karena tidak memiliki waktu untuk mendapatkan makanan keluar.



Gambar 4. *The Extreme 996 Work Culture in China – Vice (6:24)*

Narasumber yang selanjutnya ditampilkan oleh Vice adalah Ming, mantan karyawan yang bekerja di perusahaan yang menerapkan '996'. Setelah 2 tahun bekerja pada perusahaan yang menerapkan '996' Ming memutuskan untuk keluar karena dirinya merasa tidak kuat lagi untuk menjalani kehidupan yang bergerak dengan waktu yang sempit dan membuat aktivitas Ming terbatas. Ming berpendapat sama seperti Nicole. Ming berpendapat bahwa '996' tidak bekerja sebagaimana mestinya, justru dirinya harus bekerja sepanjang waktu, dengan rentang waktu yang terus menerus tanpa henti.

Hal yang bisa disimpulkan dari dua narasumber di atas menunjukkan bahwa sistem '996' telah melumpuhkan kehidupan karyawan di luar jam kerja dan membuat para pekerjanya masuk ke lingkup stress yang cukup berat, namun beberapa hasil wawancara dari Vice menunjukkan beberapa orang lainnya terbiasa dengan sistem '996'. Sistem kerja '996' masih diterapkan di beberapa perusahaan teknologi besar di Cina, salah satunya adalah Alibaba, perusahaan yang dimiliki oleh Jack Ma ini menerapkan sistem '996' (Li et al., 2021).

Sistem '996' yang diterapkan di China melahirkan persepsi yang berbeda. Ada mereka yang setuju atas penerapannya karena menurutnya lebih menguntungkan dengan gaji yang besar, namun beberapa dari mereka juga tidak setuju atas hal ini dikarenakan tidak seimbang dengan kehidupan yang harus dijalani. Pemerintah China membuat undang-undang atas penerapan sistem '996', namun masih banyak praktik dari sistem ini diterapkan oleh banyak perusahaan.

2. Dampak '996' terhadap orang-orang yang bekerja di Cina

Atas fenomena '996' yang terjadi di Cina telah mengantarkan banyak persepsi di antara banyaknya karyawan terutama mereka yang bekerja di perusahaan teknologi, meninggalkan beberapa dampak. Dampak positif menjadikan gaji atau tunjangan mereka lebih besar, sehingga dampak negatif berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, dampak paling fatal yang diberitakan di media sosial adalah kematian karyawan atas penerapan sistem '996'.

Berita kematian karyawan terkait sistem kerja '996' jelas mengundang perhatian semua orang termasuk mereka yang ada di kalangan pemerintahan.

The New York Times

February 05, 2021

It was 1:30 a.m. just days before the new year, and the 22-year-old employee of Pinduoduo, a Chinese e-commerce company, was leaving after a long day of work. Suddenly, she clutched her stomach and collapsed. Her co-workers rushed her to a hospital, but six hours later, she died.

Less than two weeks later, a young Pinduoduo worker leaped to his death during a brief visit to his parents. The next day, a third employee said he had been fired after criticizing Pinduoduo's work culture.

Gambar 5. *The Extreme 996 Work Culture in China – Vice (0:26)*

Berita kematian karyawan datang dari perusahaan besar *e-commerce* bernama *Pinduoduo*. Dua orang karyawan meninggal dengan jarak 2 minggu. Karyawan pertama meninggal di rumah sakit setelah mengeluh dirinya sakit perut saat pulang dari lembur kerja, tidak lama kemudian pingsan dan 6 jam kemudian meninggal. 2 minggu kemudian, masih di perusahaan yang sama, seorang karyawan bunuh diri dengan melompat saat kunjungan ke rumah orang tuanya, setelah sebelumnya ia dipecat karena mengkritisasi budaya kerja di *Pinduoduo* yang berkaitan dengan '996'. Kejadian ini pada akhirnya menimbulkan pembicaraan di sosial media Cina terkait dampak negatif dari '996' (Yang et al., 2021). Berita kematian karyawan terkait karyawan atas dampak dari sistem kerja '996' bukan hanya terjadi di *Pinduoduo*, namun juga di perusahaan Cina bernama *Bilibili*. Dikutip dari berita yang diterbitkan oleh *The Guardian* dengan judul berita "*Claims that overwork killed China tech worker reignites '996' debate*" Salah satu karyawannya meninggal di rumah sakit pada Sabtu sore dikarenakan telah menghabiskan waktu yang panjang untuk bekerja. Hal ini menimbulkan banyak pembicaraan terkait peraturan '996' di perusahaan besar di Cina.

Pemerintah Cina pernah memberikan peringatan keras yang menghimbau kepada perusahaan untuk patuh terhadap jam kerja yang sudah dirancang oleh undang-undang negara Cina.

"Legally, workers have the right to corresponding compensation and rest times or holidays. Complying with national working hours is the obligation of employers," peringatan ini dikutip dari berita BBC dengan judul "*China Steps in to regulate brutal '996' work culture*". Namun peringatan itu hanyalah peringatan semata. Hingga kini banyak perusahaan yang masih menerapkan sistem kerja '996' namun juga beberapa perusahaan menjanjikan untuk lebih memperhatikan kondisi para pegawainya, termasuk perusahaan *Bilibili*.

KESIMPULAN

1. Dapat disimpulkan bahwa fenomena '996' telah berkembang semenjak tahun 2018. Istilahnya menjadi populer di sosial media *Bighit* di Cina. '996' merujuk kepada karyawan yang bekerja dari jam 9 pagi sampai 9 malam, dalam 6 hari seminggu. Pekerjaan dengan sistem '996' telah membuat beberapa karyawan merasa kelelahan karena merasa hidupnya telah direnggut karena pekerjaan, beberapa lainnya menunjukkan baik-baik saja untuk bekerja dengan sistem '996'. Beberapa berpendapat bahwa sistem '996' tidaklah mengikuti aturan untuk bekerja dari jam 9 pagi sampai jam 9 malam, itu hanyalah sebuah istilah untuk menggambarkan budaya kerja di Cina. Berdasarkan dua narasumber yang tergambarkan di video dokumenter yang diunggah oleh Vice, menyatakan bahwa pada kenyataannya mereka harus bekerja sepanjang waktu. Sistem kerja '996' ini banyak terjadi di perusahaan besar, salah satunya *Alibaba* yang didirikan oleh Jack Ma. Budaya '996' jelas menyalahi aturan kerja yang ditetapkan oleh undang-undang Cina, namun hingga saat ini belum ada kepastian yang jelas bagaimana pemerintah bertindak untuk menyelesaikan masalah ini.
2. Kesimpulan dari dampak yang didatangkan atas sistem kerja '996' di Cina telah menimbulkan banyak hal. Kasus paling parah terjadi di perusahaan *Pinduodo* yang di mana 2 karyawannya meninggal dengan jarak 2 minggu dikarenakan telah bekerja dengan waktu yang lama tanpa istirahat yang cukup, dan yang satunya bunuh diri setelah dipecat karena mengkritik sistem kerja '996' di *Pinduodo*. Hal serupa terjadi di perusahaan *Bilibili*, dimana karyawannya meninggal karena kelelahan. Kasus kematian yang terjadi dan terdokumentasi dalam berita telah membuat para netizen berkicau di sosial media atas kejamnya sistem kerja '996'. Beberapa media menggambarkan bahwa sistem kerja '996' adalah perbudakan yang terjadi di dunia modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Busyairi, M., Ode, L., & Safar, A. (2014). *PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN*. 09, 112–124.
- Davidson, H. (2022, February 9). Claims that overwork killed China tech worker reignites '996' debate. *The Guardian*. Retrieved February 13, 2024, from <https://www.theguardian.com/world/2022/feb/09/claims-that-overwork-killed-china-tech-worker-reignites-996-debate>
- Degli, U., & Di, S. (2020). *Universita' degli studi di padova*.
- Jones, S. (2021, August 27). *China says a media worker collapsed in the break room and died as a result of the country's brutal "996" work culture – and now the state is promising to clamp down on unpaid overtime* [Video]. Business Insider; Business Insider. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.businessinsider.com/chinese-tech-worker-died-overwork-countrys-996-work-culture-2021-8>
- Mangkunegara, P.A. 1993. Psikologi Perusahaan. Bandung: Trigenda Karya. ----. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Keenam. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Li, D., Wang, Z., & Yang, C. (2021). *A Controversial Working System in China : The 996 Working Hour System*. *Alss*, 206–214.

CALAKAN: Jurnal Sastra, Bahasa, dan Budaya

Published by: Alahyan Publisher Sukabumi

ISSN: 2987-9639

Vol: 1 No. 3 (Nopember, 2023), hal: 150-160

Informasi Artikel: Diterima: 05-01-2024 Revisi: 07-01-2024 Disetujui: 08-01-2024

- Republic China , T. P. of. (2014, August 23). *Labour Law of the People's Republic of China*. English.Gov.China
https://english.www.gov.cn/archive/laws_regulations/2014/08/23/content_281474983042473.htm
- Suma'mur. 1996. *Keselamatan Kerja dan Pencegahan Kecelakaan*. Jakarta: PT. Toko
- The extreme 996 work culture in China*. (2021, August 28). [Video]. VICE Asia. Retrieved December 27, 2023, from https://youtu.be/l8wWoQ3_Foo?si=YEOVYphJjHwQlGJP
- Yang, T., Liu, R., & Deng, J. (2021). Does Co-worker Presenteeism Increase Innovative Behavior? Evidence From IT Professionals Under the 996 Work Regime in China. *Frontiers in Psychology*, 12(July). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.681505>
- Yip, W. (2021, September 2). China steps in to regulate brutal "996" work culture. *BBC News*. Retrieved February 12, 2024, from <https://www.bbc.com/news/world-asia-china-58381538>