



Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia: Suatu Urgensi?

(*Indonesian Workers' Mental Health Protection: An Urgency?*)

Wiranto Mustamin, Budi Santoso, Syahrul Sajidin

Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Indonesia

*Corresponding email: wirantomustamin@gmail.com

Info Artikel

Submitted: 3/11/2022
Revised: 4/11/2022
Accepted: 28/11/2022

Keywords:

Worker; Legal Protection;
Worker Mental Health

Kata kunci:

Pekerja; Perlindungan
Hukum; Kesehatan
Mental Pekerja

DOI:

<http://dx.doi.org/10.37253/jjr.v24i2.7231>

Abstract

This study aims to determine the urgency of setting corporate responsibility norms for the protection of workers' mental health and to analyze the concept of regulating workers' mental health protection in Indonesia. This research is a normative legal research with a statute approach and a conceptual approach. The results obtained indicate that the protection of workers' mental health is urgent, there are at least 2 (two) reasons why this is urgent to be regulated, namely: First, the juridical reason that there is no specific regulation that regulates the protection of mental health of workers in Indonesia. Second, the sociological reason that mental health can burden families, communities, and governments. In addition, the mental health of workers can harm the national economy to the global economy and affect the bottom line of the business or the company's net profit through decreased productivity. The concept of regulating workers' mental health protection in Indonesia can be done by revising PERMENAKER Number 5 of 2018 concerning Occupational Safety and Health. In this case, the revision is intended to add work anxiety, job burnout, and depression into the standard of psychological factors.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa urgensi pengaturan norma pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan *statue approach* dan *conceptual approach*. Hasil yang didapatkan bahwa setidaknya ada 2 (dua) alasan mengapa hal ini mendesak untuk diatur yakni: Pertama, alasan yuridis bahwa belum adanya pengaturan tentang perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia. Kedua, alasan sosiologis bahwa kesehatan mental dapat membebani keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Selain itu, kesehatan mental pekerja dapat merugikan perekonomian nasional hingga ekonomi global serta mempengaruhi *bottom line* bisnis atau laba bersih perusahaan melalui penurunan produktivitas. Konsep pengaturan perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia dapat dilakukan dengan merevisi PERMENAKER Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja. Pada hal ini, revisi ditujukan untuk menambahkan *work anxiety*, *job burnout*, dan depresi kedalam standar faktor psikologi.



Copyright© 2022 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial-Share Alike 4.0 International License.

A. PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan UUD NRI 1945, negara Indonesia dikategorikan sebagai negara hukum. Indonesia dikategorikan sebagai *rechstaat* karena syarat sebagai negara hukum sudah terpenuhi. Ada tiga syarat suatu negara dikategorikan sebagai negara hukum atau *rechstaat* yakni “*The Rule of Law*” seperti yang dijelaskan oleh A.V. Dicey yakni (Philiphus, 2007): (1) Negara yang mempunyai peraturan hukum terbebas dari tindakan sewenang-wenang disebut dengan *Supremacy of Law*; (2) Warga Negara mempunyai posisi yang sama di depan hukum tanpa ada yang diutamakan baik dari pejabat pemerintahan hingga warga negara biasa yang menganut *ordinary law of the land* dengan pelaksanaannya yakni *ordinary court* disebut dengan *Equality Before the Law*; (3) Hukum konstitusi tidak dapat dikategorikan sebagai sumber hukum melainkan konsekuensi dari pelanggaran hak manusia atau dikenal dengan “*the ordinary law of land*” dan badan penegasnya yaitu pengadilan sehingga proses ini disebut dengan *Due Proses of Law*. Konstitusi juga mempunyai peran dalam menjamin hak-hak manusia Pancasila sebagai ideologi dan UUD NRI 1945 sebagai konstitusi negara Indonesia bersumber dari gagasan, kreativitas, citarasa maupun kebudayaan Bangsa Indonesia sendiri yang kemudian digunakan sebagai landasan pembentukan peraturan lainnya. Pada hakikatnya hukum yang berlaku di Negara Indonesia merupakan cerminan dari nilai-nilai budaya bangsa yang tumbuh hingga saat ini (Hartono, 1991) Fungsi hukum yakni “untuk melakukan pengendalian terhadap masyarakat (*social control*) dalam mewujudkan ketertiban pada masyarakat itu sendiri” (Kusumaatmaja, 1981) Sehingga dalam lingkungan masyarakat akan tercipta kenyamanan, ketertiban dan terhindar dari kericuhan maupun sikap sewenang-wenang. Dengan berbagai kekayaan yang dimiliki Negara Indonesia baik sumber daya alam hayati maupun nabati dan juga berbagai barang tambang dapat membantu Indonesia dalam memperluas lapangan pekerjaan untuk meningkatkan perekonomian dan mendukung pembangunan nasional yang diupayakan pemerintahan. Agar tujuan pembangunan nasional dapat tercapai diperlukan peran tenaga kerja yang memadai dan berkompeten (Pratama, 2019).

Posisi Indonesia sekarang dalam membuka lapangan usaha sangat diuntungkan, sebab Indonesia memiliki banyak potensi, yakni: tingginya jumlah penduduk, besarnya demografi berarti jumlah sumber daya manusianya tinggi dan ketersediaan sumber daya alam yang melimpah. Oleh karena itu, dalam memaksimalkan potensi-potensi tersebut, termasuk potensi ketenagakerjaan, maka dibutuhkan pengaturan khusus yang dapat mendukung serta meningkatkan ketenagakerjaan Indonesia. Peraturan mengenai ketenagakerjaan harus disesuaikan dengan peraturan hukum yang tumbuh di masyarakat karena yang merasakan dampak dan pelaksana aturannya yaitu masyarakat. Permasalahan terkait industrial digolongkan kedalam dampak langsung karena suatu risiko tanpa bukti. Hukum berfungsi sebagai (*Law as a tool of social engineering*) yakni hukum untuk membangun dan melaksanakan pembaruan di lingkungan

kemasyarakatan serta menampung segala keperluan masyarakat (Meilani, 2019) Berkaitan dengan hal tersebut, dalam melakukan pengaturan ketenagakerjaan, seperti hak-hak bagi pekerja/buruh, negara mempunyai kewajiban dalam memberikan fasilitas, perlindungan dan pekerjaan yang layak dengan penghasilan sesuai dengan standar agar kebutuhan hidupnya dapat terpenuhi dan selaras pada harkat martabat kemanusiaan (Purbacaraka & Soekanto, 1993). Didalam peraturan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur mengenai ketenagakerjaan. Peraturan mengenai ketenagakerjaan berfungsi dalam menata afiliasi diantara tenaga kerja dengan pimpinan. Didalam afiliasi ketenagakerjaan termuat setiap hak maupun kewajiban para staff maupun pimpinan yang saling melengkapi. Kewajiban pengusaha salah satunya yaitu hak bagi tenaga kerja (Suhartoyo, 2019) Hak-hak pekerja tersebut haruslah dilindungi melalui sarana hukum. Pengertian perlindungan yakni “tempat berlindung, perbuatan (hal dan sebagainya) melindungi”, yang diartikan secara etimologi sesuai dengan Kamus Besar Bahasa Indonesia. Secara bahasa makna lain dari perlindungan yakni “unsur tindakan melindungi, unsur cara-cara melindungi”. Sehingga bentuk dari perlindungan dilakukan oleh pihak tertentu dengan mengimplementasikan teknik tertentu. Bentuk perlindungan yang diberikan oleh hukum yakni “tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa maupun pihak lain yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia” (Setiono, 2004).

Tenaga kerja juga mendapatkan perlindungan khusus atas pekerjaan yang dilakukannya. Dalam meningkatkan pembangunan, tenaga kerja mempunyai peranan penting didalamnya (Pitoy, 2019). Sektor usaha yang semakin luas dan berkembang mempunyai kecenderungan untuk membahayakan tenaga kerja baik dari aspek kesehatan maupun keamanan. Keamanan pihak tenaga kerja dari mesin-mesin, peralatan berat, lingkungan kerja yang tidak berbahaya dan pelaksanaan kegiatan kerja sesuai dengan prosedur keamanan disebut dengan keselamatan kerja (Budiono, 1997). Keadaan di lingkungan kerja yang terbebas dari ancaman yang mengganggu psikis, kejiwaan, fisik maupun menimbulkan rasa sakit disebut dengan kesehatan kerja (Reliani, 2020). Adanya perlindungan kerja untuk menjamin keberlangsungan afiliasi yang baik antara atasan dengan bawahan tanpa ada bentuk tekanan kepada pihak yang lemah. Berdasarkan peraturan perundangan No. 13 tahun 2003 terkait ketenagakerjaan, ruang lingkup perlindungan yang diberikan kepada pekerja yakni (1) Melindungi keselamatan dan kesehatan kerja, (2) Melindungi jaminan sosial, kesejahteraan maupun upah. (3) Melindungi hak-hak pekerja. (4) Melindungi anggota yang tergabung didalam serikat buruh ataupun pekerja. Upaya untuk melindungi, memberikan pengarahan, pembinaan kepada tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan jaminan atas keselamatan dan kesehatan tenaga kerja untuk mencapai

pembangunan nasional. Tujuan dari melindungi tenaga kerja dalam lingkungan kerja supaya para buruh mendapatkan perlakuan yang manusiawi, memperoleh kesempatan yang sama untuk berkreasi, menuangkan ide maupun gagasan, mengembangkan potensi, melakukan kewajibannya dan dapat memperoleh apresiasi atas pencapaiannya.

Pentingnya kesehatan mental bagi tenaga kerja yakni meningkatkan etos kerja, menumbuhkan potensi diri, serta meningkatkan produktivitas perusahaan (Ilpaj & Nurwati, 2020). Masing-masing tenaga kerja mempunyai kesehatan mental yang berbeda-beda. Akan tetapi, seringkali kesehatan mental kurang mendapatkan perhatian dari pihak perusahaan padahal kesehatan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung efektivitas kerja jangka panjang. Mental yang sehat pada setiap tenaga kerja dapat berdampak pada peningkatan produktivitas perusahaan (Fridayanti, Kardinah & Fitri, 2019). Terbentuknya keadaan tubuh yang setimbang diantara kondisi psikis maupun fisik disebut dengan kesehatan mental. Terbentuknya kesehatan mental yang baik berarti mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang baru. Kondisi mental tenaga kerja yang buruk berdampak pada merosotnya produktivitas perusahaan dan besarnya anggaran perusahaan yang dikeluarkan untuk keperluan medis. Ada 2 (dua) penelitian terdahulu yang menjadi orisinalitas dalam penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Fridyanti dkk pada tahun 2019 dan juga penelitian yang dilakukan oleh Dorothea tahun 2020. Penelitian yang dilakukan oleh Fridyanti dkk merupakan suatu penelitian empiris di PT. Changsin Reksa Jaya di Daerah Garut Jawa Barat berpopulasi 70 karyawan disabilitas yang terdiri dari jenis kelamin perempuan 40 orang dan jenis kelamin laki-laki 30 orang. Batasan riset yakni dampak antara *workplace well being* dengan kesehatan mental pada karyawan disabilitas. Hasil riset menunjukkan adanya dampak signifikansi diantara *workplace well being* dengan kesehatan mental pada karyawan disabilitas PT Changsin Reksa Jaya. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Dorothea Galuh Setta Anjarjati mengenai keterkaitan diantara *psychological weel being* terhadap *work engagement* pada penyiar radio. Penelitian tersebut menekankan pembahasan pada hubungan *psychological* dengan subjek yang terbatas, yaitu pekerja yang menyiarkan radio. Hasil riset yakni adanya dampak signifikansi diantara *psychological weel being* terhadap *work engagement* pada penyiar radio. Perumusan permasalahan dalam riset berkaitan dengan pengaturan norma pertanggung jawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja. Kemudian terkait riset yang dilakukan oleh penulis terdapat keterkaitan dengan kedua penelitian di atas berkenaan kesehatan mental pekerja. Walaupun demikian, terdapat perbedaan permasalahan yang diteliti oleh penulis karena lebih mengedepankan urgensi pengaturan pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia serta mengenai konsep pengaturan pertanggung jawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan

mental pekerja di Indonesia. Alasan kenapa perlu melihat urgensi adalah untuk meningkatkan kesadaran para pengusaha dalam menjalankan perusahaannya bahwa kondisi mental karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya keperdulian perusahaan untuk menghargai kesehatan mental para karyawannya, dengan begitu maka perusahaan akan dapat dijalankan dengan baik.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, atau doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi (Marzuki, 2010). Alasan pemilihan metode ini karena karakteristik tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaturan pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja perspektif landasan filosofis, yuridis, dan sosiologis. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *statue approach* (untuk menganalisis antara isu terkait urgensi pengaturan norma pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku) dan *conseptual approach* (untuk menelaah konsep pengaturan perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia). Bahan hukum yang digunakan yakni bahan hukum primer, sekunder, dan tersier (Soekanto, Mamudji, 2011). Dalam menganalisis bahan-bahan hukum tersebut., digunakan interpretasi gramatikal untuk penganalisaan riset berdasarkan penafsiran kata yang terdapat dalam peraturan hukum dan juga interpretasi kontekstual untuk mensimulasikan pelaksanaan suatu konsep terhadap permasalahan yang diteliti.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Urgensi Pengaturan Norma Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia

Secara filosofis, Indonesia adalah negara kesejahteraan (*welfare state*). Negara kesejahteraan merupakan sebuah konsep yang memberikan peranan lebih kepada pemerintah dalam mengelola negara yang tujuannya tidak lain untuk kesejahteraan rakyat (Hadiyono, 2020). Konsep negara kesejahteraan ini menempatkan negara dalam setiap aspek kehidupan masyarakat sehingga negara bias berperan langsung dalam mewujudkan keadilan social bagi seluruh rakyat. Untuk mewujudkan Pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan negara kesejahteraan maka negara merasa perlu untuk meningkatkan penguasaan seluruh sektor melalui regulasi sektoral yang salah satunya terkait ketenagakerjaan atau tenaga kerja. Pancasila dan pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 telah memberikan landasan filosofis mengenai perlunya jaminan atas pekerjaan yang layak bagi setiap warga negara. Hak tersebut adalah

hak atas pekerjaan yang merupakan hak asasi yang telah melekat pada diri seseorang yang wajib dijunjung tinggi serta dihormati (Mustari, 2017).

Hal ini merupakan implementasi sila kedua Pancasila yakni kemanusiaan yang adil dan beradab. Sejalan dengan pembukaan Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang mengamanatkan kepada negara untuk melindungi segenap warga negara bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, maka negara mempunyai posisi penting untuk mewujudkan perlindungan bagi setiap warga negara termasuk pekerja. Dalam kaitan ini, negara harus memposisikan tenaga kerja sebagai manusia Indonesia dengan segala harkat dan martabatnya.

Kajian Yuridis. Dalam upaya penerapan dan penegakan hukum, khususnya di Negara Indonesia seringkali akan dihadapkan oleh kendala yang berhubungan dengan perkembangan yang ada dan terjadi di masyarakat. Hal ini merupakan sebuah konsekuensi yang logis dari perkembangan peradaban masyarakat dunia. Perkembangan peraturan perundang-undangan akan menjadi masalah ketika tidak dapat mengikuti perkembangan masyarakat yang jauh lebih cepat. Masalah tersebut dapat mengakibatkan adanya kekosongan hukum (*rechtsvacuum*). Dalam hal ketenagakerjaan terkait perlindungan kesehatan mental pekerja, terdapat beberapa peraturan perundang-undangan yang terkait yakni: (1) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja adalah Undang-Undang yang terkenal sebagai aturan pokok K3. Undang-Undang ini mengatur kewajiban bagi perusahaan dan pekerja untuk melaksanakan keselamatan kerja. Keselamatan kerja atau biasa dikenal dengan K3 adalah segala kegiatan untuk memberikan jaminan keselamatan dan meningkatkan derajat kesehatan para pekerja dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja dengan cara pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitasi.

Didalam Pasal 3 terdapat 18 syarat keselamatan kerja, yang mana dari 18 syarat tersebut terdapat 1 poin yang membahas terkait kesehatan mental pekerja yaitu poin h yang menyebutkan bahwa syarat-syarat keselamatan kerja termasuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik *physic* maupun *psychis*. Dengan ini memberikan makna bahwa penyakit/sindrom yang terjadi akibat kerja dan mengganggu psikis seorang pekerja, wajib untuk dicegah dan dikendalikan. K3 adalah instrument yang dapat melindungi pekerjaan, perusahaan, masyarakat, dan lingkungan. Bagi pekerja, K3 akan melindungi mereka dari bahaya yang akan terjadi selama proses bekerja juga dari efek kesehatan jangka panjang. Bagi perusahaan K3 bertujuan untuk mencegah kerugian yang ditimbulkan oleh kecelakaan kerja yang dapat menghambat

produksi dan produktivitas kerja. K3 berperan untuk menjamin setiap tenaga kerja mendapatkan perlindungan dari kesehatan dan keselamatan selama bekerja. Sayangnya, UU K3 memiliki berbagai kelemahan yakni salah satunya UU K3 hanya mengakomodir kesehatan kerja secara fisik, belum disebutkannya secara eksplisit mengenai kesehatan mental tentu menjadikan UU ini terlalu fanatik terhadap kesehatan fisik padahal kesehatan mental sama pentingnya dengan kesehatan fisik pekerja. Hal ini dibuktikan dengan berbagai penelitian yang menyebutkan bahwa kesehatan mental pekerja jelas berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan sama halnya dengan kesehatan fisik. Selain itu, K3 merupakan peraturan yang sifatnya preventif, hal ini menjadikan penerapan sanksi K3 tidak terdengar jelas. Menurut data dari BPJS menunjukkan, setiap tahunnya rata-rata terjadi kecelakaan kerja 98.000 hingga 100.000 kasus. Dirjen Pengawasan Ketenagakerjaan yakni Bu Muji mengatakan bahwa pemerintah terus berupaya menggugah kesadaran akan pentingnya K3. Namun yang menjadi tantangan adalah penegakan hukumnya, alasannya adalah regulasi yang ada belum mampu memberikan efek jera bagi perusahaan atau orang yang melanggar ketentuan K3 karena sanksi yang ada tergolong ringan. Di Indonesia, K3 masih dipandang sebelah mata, tidak kuatnya lembaga pencegahan dan penegakan disiplin K3, makin memperburuk kondisi ini. Jika dibandingkan dengan Amerika Serikat. Di Amerika Serikat terdapat “*Occupational Safety and Health Act*” yang lahir bersamaan dengan UU K3 milik Indonesia yakni pada tahun 1970. *Occupational Safety and Health Act* melahirkan 2 (dua) lembaga yang dibentuk karena konsekuensi lahirnya aturan ini yaitu Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (*United State Departement of Labour*, 2022) dan National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). OSHA yang berada dibawah departemen tenaga kerja berfungsi membuat peraturan K3 dan memastikan diterapkan oleh para pengusaha. Badan ini diberi mandat hukum oleh Negara untuk memberika denda sampai menuntut pelanggaran serius peraturan OSHA ke pengadilan.

Salah satu kasus yang pernah ditetapkan oleh OSHA adalah BP Product North America yang harus membayar pinalti 81 juta dollar atau setaraltriliun rupiah di tahun 2009. OSHA membuat peraturan dan menegakkan K3, sedangkan disisi lain NIOSH dibawah departemen kesehatan, bertindak sebagai lembaga riset yang memfokuskan diri untuk mengembangkan kajian keilmuan K3 dan mentransfer penelitian terbaru ke tahap implementasi praktis lapangan. NIOSH beranggotakan sekitar 1.300 pekerja dengan berbagai cabang keilmuan, diantaranya epidemiologi, kedokteran, keperawatan, hygiene industry, keselamatan, psikologi, kimia, statistic, ekonomi, dan berbagai macam cabang ilmu teknik. OSHA mempekerjakan sekitar 2.000 lebih pekerja untuk melakukan inspeksi tempat kerja atas kepatuhan terhadap peraturan OSHA, memberikan pelatihan, audit, dan lain sebagainya. Undang-Undang K3 Amerika dibuat tahun 1970 sama dengan UU K3 Indoneia, tapi berbeda dengan UU K3 indonesia.

Amerika telah melakukan 19 kali amandemen atau revisi, perubahan terakhir efektif berlaku 1 Januari 2004. Sedangkan UU K3 Indonesia belum pernah sama sekali direvisi atau ditinjau ulang. UU Keselamatan Kerja Indonesia terdiri dari 11 bab, diluar bab baku UU (Istilah, Ruang Lingkup, dan Ketentuan Penutup) hanya ada 8 bab konten pembahasan dan itu masih kurang detail. Misalnya bab 3 tentang syarat-syarat keselamatan kerja hanya terdiri dari 2 Pasal yang isinya juga masih normatif. Dibandingkan UU K3 Amerika terdiri dari 34 bagian, yang salah satu bagiannya tentang investigasi, inspeksi, statistic, denda pelanggaran. Menuju tahun 2023, usia Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 sudah mencapai lebih dari 50 tahun dan tergolong sangat tua, Kemenaker sudah sepatutnya membuat refleksi terhadap kebijakan-kebijakan K3.

Pasca refleksi Kemenaker dapat menentukan kebijakan-kebijakan strategis kedepan, termasuk menerbitkan peraturan perundang-undangan yang memperkuat Keselamatan dan Kesehatan Kerja, khususnya klausula perlindungan kesehatan mental pekerja. Selain UU K3, di Indonesia terdapat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada dasarnya Undang-Undang ini adalah aturan baku yang mengikat bagi 2 (dua) pihak yaitu pengusaha dan pekerja atau buruh, yang diterbitkan agar proses bisnis yang melibatkan kedua pihak dapat berjalan dengan seimbang. Patut diketahui timbulnya hak dan kewajiban bagi kedua pihak karena adanya hubungan kerja yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja. Sedangkan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Dalam poin c Pasal 4 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja. Kesejahteraan pekerja atau buruh dijelaskan pula pada Pasal 181 yang berbunyi kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat. Menurut penulis Undang-Undang Ketenagakerjaan ini memerlukan revisi demi terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sesuai dengan asas-asas perlindungan buruh/pekerja. Dengan cara mengubah klausula yang awalnya hak pekerja menjadi kewajiban pengusaha. Perubahan ini akan berdampak pada sanksi, apabila perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja yang didalamnya termasuk perlindungan kesehatan mental pekerja berbentuk hak pekerja maka tidak ada sanksi yang ditimbulkan. Untuk itu diperlukan perubahan menjadi kewajiban perusahaan atau pengusaha agar timbul sanksi khususnya sanksi administratif sesuai dengan Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan. Selain rekomendasi dari penulis, sebenarnya di tahun 2018 Pusat Analisis dan Evaluasi Hukum Nasional, BPHN KEMENKUMHAM telah mengeluarkan sebuah

laporan yang berisi hasil analisis dan evaluasi terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Analisis dan evaluasi tersebut ditinjau dari; potensi tumpang tindih atau disharmoni, pemenuhan asas kejelasan rumusan, kesesuaian norma dengan asas materi muatan perundang-undangan, dan efektivitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Dan hasil yang ditemukan oleh BPHN KEMENKUMHAM menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu penggantian atau revisi dikarenakan sebagian besar pasal banyak yang perlu diubah dan beberapa perlu dicabut berdasarkan hasil uji materi oleh Mahkamah Konstitusi.

Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja terdapat dalam peraturan perundang-undangan lainnya yakni Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja serta dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2018 serta dalam Undang-Undang Kesehatan Jiwa. Undang-Undang Kesehatan Kerja yang terbit di tahun 2019 tentu akan sangat berbeda dengan Undang-Undang Keselamatan Jiwa yang terbit 1970 padahal kedua hal ini yakni Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja adalah dua hal yang setara dan sama pentingnya. Namun dalam kenyataannya keselamatan kerja diatur dengan Undang-Undang yang memiliki sanksi namun UU Keselamatan Kerja sudah sangat tua, sedangkan kesehatan kerja diatur hanya dengan Peraturan Pemerintah yang didalamnya tidak ada ketentuan mengenai sanksi, walaupun UU ini terbit di tahun 2019 namun tidak menutup kemungkinan masih terdapat beberapa kelemahan dengan ketidaktepatan wujudnya yang seharusnya juga berbentuk Undang-Undang sama seperti Keselamatan Kerja. Selanjutnya mengenai Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang diatur khusus dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 05 Tahun 2018. Pada kenyataannya terkait kesehatan mental pekerja yang tertuang dan masuk dalam faktor psikologi tidak diatur lengkap mengenai gangguan kesehatan mental pekerja. Dalam faktor psikologi ini hanya memasukan 1 (satu) gangguan kesehatan mental pekerja yaitu Stres akibat kerja dengan menggunakan survey melalui kuisisioner untuk menentukan tingkatan stres yang dialami oleh pekerja. ILO sebagai lembaga organisasi ketenagakerjaan sedunia telah mengeluarkan setidaknya 3 (tiga) rekomendasi melalui konvensi 155, 161, dan 187. Dan Indonesia hanya meratifikasi 1 (satu) Konvensi yakni 187, padahal ketiga konvensi itu sangat penting bagi perlindungan keselamatan dan kesehatan pekerja.

Berdasarkan kajian sosiologis, kesehatan mental adalah sebuah kondisi dari kesejahteraan yang disadari oleh seseorang yang mana di dalamnya terdapat kemampuan-kemampuan untuk mengelola stres kehidupan yang wajar, berperan di komunitasnya, serta dapat bekerja secara produktif (World Health Organization, 2022). Kesehatan mental merupakan salah satu sektor terpenting dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Diketahui, terdapat sekitar 450 juta orang di dunia yang menderita gangguan perilaku dan juga mental.

Selain itu, satu dari empat orang menderita satu atau lebih gangguan kesehatan mental (Ayuningtyas & Rayhani, 2018). Menurut Charles Goodstein yang merupakan professor klinis psikiatri di Langone School of Medicine NYU, sistem endoktrin yang mengatur lepasnya hormon yang mempengaruhi system kerja organ tubuh seseorang dipicu oleh perasaan dan pikiran. Hal ini yang mengakibatkan apabila kesehatan mental tidak ditangani dengan tepat, gangguan kesehatan mental dapat bertambah parah dan menjadi beban bagi keluarga, masyarakat, lingkungan sosial, serta pemerintah. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Daerossi (Daerossi, 2020) kerugian akibat gangguan kesehatan mental akan berdampak pada gangguan fungsi fisik penderitanya serta menjadi kerugian ekonomi pada wilayahnya. Hal ini dibuktikan oleh *American Psychological Association* (APA) bahwa seseorang yang mengalami stress akan seringkali mengalami sakit perut. Gangguan mental saat ini seringkali dianggap remeh karena gangguan mental ini memiliki dampak yang tidak terlihat atau sulit untuk dimengerti oleh orang awam. Dr. Brock Chisholm mengatakan “*without mental health there can be no true physical health*” yang artinya bahwa kita tidak akan menemukan kesehatan dari fisik yang sebenarnya tanpa kesehatan mental itu sendiri (*American Psychological Association*, 2022). Sederhananya dalam sebuah contoh seperti orang yang mengalami kehilangan semangat akan merasakan tubuh yang lemas, dan tubuh/fisik sakit maka untuk berpikir saja akan sulit rasanya. Hal ini dinamakan *mind-body connection*, yaitu adanya pengaruh antara pikiran, perasaan, keyakinan dan sikap terhadap kesehatan fisik secara positif maupun negatif (*University of Minnesota*, 2016).

Tidak hanya mempengaruhi fisik seseorang, apabila seseorang yang sedang mengalami gangguan kesehatan mental berstatus sebagai seorang pekerja maka secara langsung dan tidak langsung akan mempengaruhi perusahaan tempat ia bekerja. Studi dari (*McKinsey & Company*, 2021) tentang “*The Great Resignation*” pada tahun 2021, menunjukkan jika karyawan yang tidak sehat secara mental akan mempengaruhi bottom line bisnis dalam banyak hal. Bottom line ini adalah nama lain dari laba bersih dari sebuah perusahaan. Jika telah mempengaruhi laba bersih perusahaan berarti kesehatan mental pekerja dapat disimpulkan sebagai sesuatu yang mempengaruhi kinerja dari perusahaan. Menurut penelitian *Global Corporate Challenge* menemukan bahwa pekerja yang bahagia akan memiliki produktivitas tinggi ketika bekerja. Data dari *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa setiap 1 US Dollar yang digunakan untuk meningkatkan pengobatan gangguan mental, akan menghasilkan pengembalian dalam peningkatan kesehatan dan produktivitas sekitar empat US Dollar. Hal ini membuktikan bahwa karyawan bukan hanya sekedar pekerja yang melakukan tugas sehari-hari. Mereka adalah aset sekaligus investasi perusahaan. Sebagaimana layaknya investasi, pekerja mampu mendatangkan keuntungan kepada perusahaan. Hasil survey yang dilakukan oleh Mindtera (Mindtera, 2022) pada tahun 2022 terhadap 112

perusahaan dari berbagai sektor, menemukan bahwa 8 dari 10 perusahaan sebenarnya telah sadar akan kebutuhan untuk memperhatikan kesehatan mental karyawan. Namun kurang dari 20% perusahaan yang telah bertindak untuk mengatasi masalah tersebut. Alasannya yakni pertama perusahaan menganggap masalah tersebut sebagai masalah pribadi yang harus diselesaikan oleh setiap orang, alasan kedua karena kurangnya pemahaman dan rencana tindakan yang komprehensif dalam mendekati masalah kesehatan mental pekerja. Sebenarnya pekerja semakin peduli dengan kesehatan mental tetapi hanya sedikit perusahaan yang memberikan dukungan.

Pendapat lain disampaikan oleh Tita yang merupakan CEO Mindtera yang berpendapat bahwa tenaga kerja perlu dihargai sebagai asset dan perlu berinvestasi kepada mereka, manfaatnya tidak langsung terlihat namun perusahaan akan melihat dampak yang berkelanjutan jika membangun lingkungan kerja yang seimbang dan sehat. Orang mungkin akan berpikir bahwa keseimbangan kerja adalah sesuatu yang perlu diciptakan oleh perusahaan untuk karyawan. Namun keseimbangan kehidupan kerja adalah siklus yang harus dirancang oleh pekerja sendiri. Merancang siklus keseimbangan kehidupan kerja yang tepat, bukanlah sesuatu yang mudah. Setidaknya pekerja perlu memiliki tiga nilai inti agar bisa mencapai keseimbangan kehidupan kerja, yaitu kesadaran diri, kreatif dalam mengelola pekerjaan, dan akuntabilitas yang dapat memperoleh kepercayaan oleh manajemen perusahaan. Sementara itu perusahaan bertugas dan bertanggung jawab untuk menjaga kesehatan mental pekerjanya sebagai sesuatu yang harus dilindungi layaknya kesehatan fisik.

Konsep Pengaturan Norma Pertanggungjawaban Perusahaan terhadap Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia

*"Health does not always come from medicine. Most of the time.
It comes from peace of mind, peace in the heart, peace in the soul.
It comes from laughter and love."*

Kesehatan tidak selalu datang dari obat. Terkadang, itu datang dari kedamaian pikiran, kedamaian di hati, kedamaian di jiwa bahkan bisa datang dari tawa dan cinta (Tita, 2021). Dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas kesehatan.". Kesehatan menurut Undang-Undang A Quo adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup secara sosial dan ekonomis. Dapat diartikan secara jelas bahwa arti sehat tidak hanya ditujukan bagi fisik tapi juga mental. Kesehatan mental telah menjadi isu global yang sedang besar gaungnya tidak hanya diluar negeri tetapi juga di Indonesia. Salah satu peraturan perundang-undangan yang mengakomodir

kesehatan mental pekerja yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Pada Pasal 1 poin 6 dijelaskan bahwa K3 Lingkungan Kerja adalah segala kegiatan untuk menjamin dan melindungi keselamatan dan kesehatan tenaga kerja melalui pengendalian lingkungan kerja dan penerapan hygiene di tempat kerja.

Berdasarkan tujuannya, hal ini ditujukan guna mewujudkan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan nyaman, sebagai upaya mencegah kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Berdasarkan Pasal 2 peraturan menteri ini, menjelaskan bahwa pengusaha dan/atau pengurus wajib melaksanakan syarat-syarat K3 lingkungan kerja. Hal ini yang menjadi dasar timbulnya kewajiban bagi pengusaha untuk melaksanakan syarat-syarat K3 lingkungan kerja yang dijelaskan lebih lanjut pada Pasal 5 yang menyebutkan bahwa ada 5 (lima) faktor dalam pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja yakni: (1) faktor fisika, (2) faktor kimia, (3) faktor biologi, (4) faktor ergonomi, (5) faktor psikologi. Dari kelima faktor ini, dapat dilihat bahwa psikologi adalah salah satu faktor yang penting untuk diukur dan dikendalikan. Faktor psikologi sendiri adalah faktor yang mempengaruhi aktivitas tenaga kerja, disebabkan oleh hubungan antar personal di tempat kerja, peran, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Dalam peraturan menteri ini, telah memberikan standar faktor psikologi sebagaimana mestinya, standar itu tertuang hanya dalam bentuk survey dengan menggunakan 2 (dua) halaman kuisioner yang dirancang untuk mengetahui tingkatan stress yang dialami oleh pekerja.

Faktor psikologi ini faktanya hanya membahas terkait stress kerja, padahal dalam kenyataannya terdapat berbagai gangguan kesehatan mental lainnya yang dialami oleh pekerja, diantaranya ada depresi, *job burnout*, dan gangguan kecemasan. Dengan tidak diakomodirnya gangguan kesehatan mental yang lain, maka peraturan menteri ini dapat dikatakan bahwa tidak lengkap dan tidak mengatur faktor psikologis pekerja secara menyeluruh. Ketidaklengkapan inilah yang menimbulkan kekosongan hukum sehingga membuat tidak adanya kewajiban oleh perusahaan untuk mengukur dan mengendalikan gangguan-gangguan kesehatan mental yang dialami oleh pekerja. Sejalan dengan Teori yang dikemukakan oleh Maurice Hauriou yakni hukum adalah proses penguatan yang menyatakan bahwa (khususnya negara) memiliki peran untuk meneguhkan niat subjek hukum untuk menaati hukum (Sari, 2018). Peraturan menteri ini merupakan celah yang dapat diperbaiki oleh pemerintah dengan melakukan revisi khususnya pada klausula faktor psikologis yang sudah seharusnya juga mencakup gangguan-gangguan kesehatan mental pekerja yang lain. Tidak hanya dengan penambahan gangguan kesehatan mental pekerja lainnya (depresi, *job burnout*, gangguan kecemasan) tetapi juga pada perbaikan khususnya dalam pemenuhan standar lingkungan kerja yang sehat dan ramah mental. Hal tersebut tentunya membutuhkan riset yang

berkualitas dan data yang akurat untuk menciptakan produk hukum yang baik. Rekomendasi terkait revisi peraturan menteri ini sejalan dengan filosofi hukum untuk manusia (Marilang, 2017). Manusia adalah penentu dan titik orientasi hukum, hukum bertugas untuk melayani manusia, oleh karena itu hukum atau mutu hukum ditentukan oleh kemampuannya untuk mengabdikan pada kesejahteraan manusia.

D. KESIMPULAN

Pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja adalah hal mendesak yang perlu untuk diatur. Terdapat 2 (dua) alasan mendesaknya pengaturan terkait hal ini, yakni: (1) Alasan yuridis, bahwa eksistensi peraturan perundangan undangan terkait masih memiliki kelemahan dan kekurangan, selain itu belum adanya aturan khusus yang membahas perlindungan kesehatan mental pekerja. (2) Alasan sosiologis, kesehatan mental pekerja secara jelas ditemukan dalam beberapa penelitian, dapat membebani individu, masyarakat, keluarga, pemerintah, serta merugikan perekonomian nasional dan ekonomi global. Disisi lain bagi perusahaan, ditemukan bahwa kesehatan mental pekerja sangat mempengaruhi kinerja perusahaan melalui penurunan produktivitas yang mengganggu bottom line bisnis. Konsep pengaturan terkait pertanggungjawaban perusahaan terhadap perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia dapat dilakukan dengan merevisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Hal ini dilakukan dengan menambahkan klausula gangguan-gangguan kesehatan mental pekerja lainnya yang dalam hasil penelitian penulis ditemukan bahwa terdapat 4 (empat) gangguan kesehatan mental yang sering dialami oleh pekerja, yakni stres, *work anxiety*, *job burnout*, dan depresi. Keempat gangguan ini perlu untuk diakomodir secara menyeluruh sebagai pemenuhan standar faktor psikologi dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja, karena pada saat ini yang diatur sebagai faktor psikologi hanyalah stres kerja.

E. DAFTAR PUSTAKA

- American Psychological Association. (2022). *Stress Relief is Within Reach*. Retrieved September 12, 2022, from <https://www.apa.org/topics/stress>.
- Ayuningtyas, D., & Rayhani, M. (2018). Analisis situasi kesehatan mental pada masyarakat di Indonesia dan strategi penanggulangannya. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 1-10, <https://doi.org/10.26553/jikm.2018.9.1.1-10>
- Badan Pembinaan Hukum Nasional Kementrian Hukum dan HAM RI. (2018). *Laporan Akhir Kelompok Kerja Analisis dan Evaluasi Hukum Terkait Peraturan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*.
- Budiono, R. (1997). *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Daerossi & Sukartini. (2020). Kesehatan Mental Sumber Daya Manusia Indonesia. *Jurnal UNJA*, 4(1).
- Fridayanti, F., Kardinah, N., & Fitri, T. J. N. (2019). Peran workplace well-being terhadap mental health: Studi pada karyawan disabilitas. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(2), 191-200, <https://doi.org/10.15575/psy.v6i2.5754>
- Hadiyono. (2020). Indonesia Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya. *Jurnal Hukum Politik dan Kekuasaan*, 1(1).
- Hartono, S. (1991). *Politik Hukum Menuju Sistem Hukum Nasional*. Bandung: Alumni.
- Ilpaj, S. M., & Nurwati, N. (2020). Analisis pengaruh tingkat kematian akibat COVID-19 terhadap kesehatan mental masyarakat di Indonesia. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 3(1), 16-28, <https://doi.org/10.24198/focus.v3i1.28123>
- Kusumaatmaja, M. (1981). *Konsep-konsep Hukum dalam Pembangunan*. Indonesia: Ghalla.
- Marilang, M. (2017). Menimbang Paradigma Keadilan Hukum Progresif. *Jurnal Konstitusi*, 14(2), 315-331, <https://jurnalkonstitusi.mkri.id/index.php/jk/article/view/1424>.
- Marzuki, M. (2010). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada.
- McKinsey & Company. (2021). *Great Attrition or Great Attraction*. From <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/ourinsights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours>.
- Meilani, H. (2019). Hambatan dalam meningkatkan investasi asing di Indonesia dan solusinya. *Info Singkat Bidang Ekonomi dan Kebijakan Publik Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI*, 11.
- Mindtera. (2020). *Pentingnya Nilai-Nilai Perusahaan untuk Mengembangkan SDM*. From <https://www.mindtera.com/article-posts/pentingnya-nilai-nilai-perusahaan-untukmengembangkan-sdm>.
- Mustari, M. (2017). Hak Atas Pekerjaan Dengan Upah Yang Seimbang. *SUPREMASI: Jurnal Pemikiran, Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial, Hukum Dan Pengajarannya*, 11(2), <https://doi.org/10.26858/supremasi.v11i2.2806>
- Philiphus, M. (2007). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*. Jakarta: Peradaban.
- Pitoy, J. W. J. (2019). Pelanggaran Administrasi Atas Ketentuan-Ketentuan Hukum Di Bidang Ketenagakerjaan. *Lex Et Societatis*, 7(5), <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lexetsocietatis/article/view/24729>
- Pratama, F. S. (2019). Rechtsvacuum Phenomenon in Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 51 of 2020 related to Passport Renewal Period to 10 Years. *Journal of Law and Border Protection*, 1(1), 51-58.
- Purbacaraka, P & Soekanto, S. (1993). *Perihal Kaidah Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Reliani, R. (2020). Kesehatan Mental Tenaga Kesehatan Pada Kondisi Pandemi COVID-19: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 5(2), <http://dx.doi.org/10.30651/jkm.v5i2.12681>
- Sari, I. (2018). Konstitusi Sebagai Tolak Ukur Eksistensi Negara Hukum Modern. *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, 9(1), <https://doi.org/10.35968/jh.v9i1.297>.
- Setiono. (2004). *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS.
- Soekanto, S & Mamudji, S. (2011). *Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat*.

Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Suhartoyo. (2019). *Peringati Bulan K3, Pemerintah Belum Ratifikasi ILO 155 dan 161*. From <https://kantorberitaburuh.com/peringati-bulan-k3-pemerintah-belum-ratifikasi-ilo-155-dan-161/>.

University of Minnesota. (2016). *What is The Mind-Body Connection*. From <https://www.takingcharge.csh.umn.edu/what-is-the-mind-body-connection>.

World Health Organization. (2016). *Investing in Treatment for Depression and Anxiety Leads to Fourfold Return*. From <https://www.who.int/news/item/13-04-2016-investing-in-treatmentfor-depression-and-anxiety-leads-to-fourfold-return>.

World Health Organization. (2020). *Mental Health: Strengthening Our Response*. From <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengtheningour-response>.

This page intentionally left blank