

Perlindungan Hukum Terhadap Kesehatan Mental Pekerja: Analisis Regulasi Ketenagakerjaan di Indonesia

¹Dyah Hayu Woro I, ²Keisya Oktavia Afida Denna ³Rizqiyah Aini R

Hukum, Universitas Tidar, Magelang

E-mail: 1priyonohayu@gmail.com, 2keisyaoktaviaad@gmail.com,
3ainirizqiyah80@gmail.com

ABSTRAK

Kesehatan mental pekerja merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah berkembang pesat, perlindungan kesehatan mental pekerja masih memerlukan perhatian serius dan analisis mendalam. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kerangka hukum ketenagakerjaan di Indonesia terkait perlindungan kesehatan mental pekerja, serta mengidentifikasi tantangan dan kelemahan dalam implementasinya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Hasil kajian diharapkan dapat memberikan pemahaman mengenai pentingnya kesehatan mental bagi para pekerja serta menjadi bahan evaluasi dalam perumusan kebijakan di masa yang akan datang.

Kata kunci : Kesehatan mental pekerja, Ketenagakerjaan, Perlindungan

ABSTRACT

Worker mental health is a crucial aspect in creating a healthy and productive work environment. Although employment regulations in Indonesia have developed rapidly, worker mental health protection still requires serious attention and in-depth analysis. This study aims to analyze the Indonesian labor legal framework related to worker mental health protection and identify challenges and weaknesses in its implementation. The method used in this research is normative juridical with a statutory regulatory approach and conceptual approach. The results of this study are expected to provide an understanding of the importance of mental health for workers and serve as evaluation material for future policy formulation.

Keyword : *Worker mental health, Employment, Protection*

1. PENDAHULUAN

Kesehatan mental dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan bukan hanya tentang ada atau tidaknya gangguan jiwa, namun dalam konteks lingkungan kerja, kesehatan mental ini merupakan cara seseorang dapat beradaptasi dengan rekan kerja serta menyelesaikan tugas pekerjaannya. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mendefinisikan kesehatan mental sebagai suatu kondisi kesejahteraan. Dalam kondisi ini, seseorang menyadari potensi dan kemampuannya, mampu mengelola tekanan atau stres sehari-hari yang wajar, dapat berfungsi secara efektif dalam pekerjaan, dan pada akhirnya, sanggup memberikan kontribusi positif bagi komunitasnya.¹

Kualitas kesehatan mental pekerja dapat diukur dari tingkat motivasi mereka yang terjaga, kompetensi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, dan keberhasilan mereka dalam menciptakan relasi kerja yang harmonis dan konstruktif, termasuk kemampuan berkolaborasi dan menyelesaikan konflik secara dewasa, menunjukkan tingkat fokus dan konsentrasi kerja yang baik, dapat mengelola stres kerja secara adaptif dan tidak mudah larut dalam tekanan atau emosi negatif, memiliki pandangan positif terhadap diri sendiri dan pekerjaan yang dilakukan.² Dunia kerja saat ini berkembang dengan pesat dimana banyaknya tekanan yang mengakibatkan para pekerja memiliki tuntutan terhadap

target, performa yang tinggi, komunikasi yang dilakukan secara terus menerus, jam kerja yang panjang, dan dituntut untuk multitasking, dimana dengan berkembangnya teknologi menjadi suatu ancaman bagi setiap individu dalam menggapai pencapaian terhadap keberhasilan, dimana ekspektasi terhadap diri sendiri menjadi senjata terhadap beban psikologis setiap individu.

Lingkungan kerja dalam hal ini perlu memperhatikan kesehatan mental para pekerja agar para pekerja tidak mengalami kerugian secara signifikan yang dapat membawa kerugian bagi perusahaan, dimana buruknya kesehatan mental dapat menjadikan timbulnya suatu masalah yang besar, menurunkan konsentrasi pekerja, tidak dapat mengambil keputusan, sehingga sangat berbanding terbalik jika pekerja memiliki mental yang baik maka pekerja akan lebih kreatif dan loyal terhadap lingkungan kerja, dimana pekerja yang menjaga kesehatan mental dari pekerja maka adanya peningkatan terhadap produktivitas pekerja yang akan membawa dampak yang baik terhadap perusahaan. Dalam kerja sama tim diperlukan kondisi kesehatan mental yang baik, dimana saat pekerja memiliki kesehatan mental yang buruk mereka akan cenderung tidak dapat bekerja sama dengan tim dan memiliki emosi yang tidak terkendali sehingga terjadinya kesulitan dalam melakukan komunikasi tim, pada saat masalah ini tidak di tangani dengan

¹ World Health Organization, *Mental Health: A State of Well-Being*, (Geneva: World Health Organization, 2013), https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/, diakses pada 28 Oktober 2025.

² Hadiansyah, A., Risnawati, S., Sitawati, A. D., Prakoso, D. A., Arsawan, I. W. E., & Moniaga, S. S. (2025). *Kesehatan Mental dalam Dunia Kerja*. Star Digital Publishing.

baik maka akan mengganggu dinamika perusahaan.

Pada saat ini masih banyaknya perusahaan yang mengesampingkan isu kesehatan mental, dimana perusahaan tersebut memiliki budaya kerja yang menyiksa mental pekerja seperti bekerja lembur dan budaya kerja yang keras. Dimana mental pekerja menjadi lemah dan tidak dapat memiliki keberanian untuk berbicara karena adanya tekanan psikologis dan takut dikeluarkan dari perusahaan tersebut, sehingga terganggunya kesehatan mental pekerja. Sehingga menjadi suatu urgensi perlindungan kesehatan mental bagi pekerja agar terjadinya dinamika yang baik dalam suatu perusahaan. Dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, ruang lingkup perlindungan yang diberikan kepada pekerja meliputi:

1. Melindungi keselamatan dan kesehatan kerja
2. Melindungi jaminan sosial, kesehatan maupun upah
3. Melindungi hak hak pekerja
4. Melindungi anggota yang tergabung didalam serikat buruh ataupun pekerja

Peraturan yang ada pada Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Tidak mengatur secara spesifik mengenai kebutuhan dan mekanisme perlindungan terhadap kesehatan mental tenaga kerja. Sehingga menjadi suatu kebutuhan adanya

peraturan yang menjelaskan secara spesifik mengenai perlindungan kesehatan mental pekerja, agar dinamika perusahaan dan mental dari para pekerja menjadi lebih baik serta dengan adanya peraturan yang mengatur secara spesifik tentang kesehatan mental tidak adanya lagi para pekerja yang memiliki stres berlebih dan mengakibatkan pekerja tersebut mengakhiri hidupnya dengan bunuh diri karena tekanan berlebih.

2. LANDASAN TEORI

Definisi Kesehatan Mental

Kesehatan mental didefinisikan secara luas oleh World Health Organization (WHO) sebagai "keadaan sejahtera di mana individu menyadari kemampuannya sendiri, dapat mengatasi tekanan kehidupan yang normal, dapat bekerja secara produktif, dan mampu memberikan kontribusi kepada komunitasnya". Dalam konteks pekerjaan, kesehatan mental mencakup keseimbangan psikologis dan emosional yang memungkinkan pekerja berfungsi secara optimal, mampu beradaptasi dengan rekan kerja, mengelola stres, dan menunjukkan motivasi kerja yang stabil [2]. Ketiadaan gangguan mental saja tidak cukup; kesehatan mental yang baik harus mencakup kemampuan untuk mengelola faktor psikososial yang timbul dari tuntutan kerja.

Pentingnya Kesehatan Mental sebagai Modal Kerja

Para ahli psikologi industri, seperti Maslow dengan hierarki kebutuhannya (kebutuhan rasa aman dan memiliki), secara implisit menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis merupakan dasar

untuk mencapai potensi tertinggi (*self-actualization*) pekerja.

Pentingnya kesehatan mental dalam dunia kerja ditekankan oleh penelitian ILO (*International Labour Organization*), yang menunjukkan bahwa buruknya kesehatan mental pekerja berimplikasi pada:

1. Penurunan Produktivitas (*Presenteeism & Absenteeism*): Pekerja hadir tetapi tidak produktif (*presenteeism*), atau sering absen (*absenteeism*) akibat *stress* atau *burnout*.
2. Peningkatan Risiko Keselamatan Kerja: Konsentrasi yang menurun akibat tekanan psikis dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja [3].
3. Dampak Finansial: Beban biaya kesehatan dan biaya penggantian tenaga kerja bagi perusahaan.

Landasan Hukum Perlindungan Kesehatan Pekerja.

Dasar hukum perlindungan kesehatan mental pekerja di Indonesia bersumber dari landasan konstitusional negara:

- Jaminan Konstitusi (UUD 1945 Pasal 28 H Ayat 1): Menetapkan bahwa setiap warga negara berhak atas kesejahteraan, baik fisik maupun psikis (lahir dan batin), termasuk hak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang memadai.
- Penegasan dalam UU HAM (UU No. 39 Tahun 1999): Undang-undang ini melengkapi perlindungan tersebut dengan menjamin hak setiap individu atas lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kesehatan mental dikategorikan sebagai bagian integral dari K3. Soepomo, sebagai tokoh hukum ketenagakerjaan Indonesia, menekankan bahwa perlindungan pekerja harus komprehensif, mencakup fisik dan non-fisik (psikologis). Regulasi yang mengatur K3 meliputi:

- a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Pasal 86 Ayat 1 huruf a): Menyatakan setiap pekerja/buruh berhak atas perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja. Meskipun tidak secara eksplisit menyebut "mental," perlindungan ini harus diinterpretasikan secara luas.
- b. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja: Mendefinisikan syarat-syarat keselamatan kerja yang bertujuan melindungi seluruh aspek pekerja.
- c. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja: Regulasi ini mulai menyentuh aspek non-fisik dengan mewajibkan pengendalian faktor bahaya psikososial yang mencakup stres, tekanan kerja, pelecehan, dan beban kerja berlebihan.

Teori Perlindungan Hukum Progresif

Satjipto Rahardjo mengajukan Hukum Progresif dengan fokus utama bahwa hukum tidak hanya berfungsi sebagai teks normatif, tetapi harus selalu berorientasi pada kesejahteraan rakyat dan keadilan. Dalam konteks ini, perlindungan hukum terhadap kesehatan mental pekerja harus melampaui sekadar kepatuhan pada undang-undang yang ada (*ius constitutum*) dan menuntut inovasi hukum (*ius constituendum*) untuk

menjamin kesejahteraan menyeluruh (fisik dan mental) bagi pekerja.

Konsep Kekosongan Hukum (*Rechtsvacuum*)

Kajian hukum normatif dalam penelitian ini menggunakan konsep Kekosongan Hukum (*Rechtsvacuum*). Kekosongan hukum terjadi ketika suatu isu, seperti perlindungan kesehatan mental secara spesifik, belum diatur atau diatur secara tidak memadai oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku. Karena tidak ada norma spesifik, perusahaan seringkali menganggap isu kesehatan mental sebagai masalah pribadi, dan negara sulit memberikan perlindungan yang efektif, seperti yang terbukti dalam kasus bunuh diri akibat tekanan pekerjaan yang Anda temukan.

3. METODOLOGI

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian hukum normatif atau yuridis normatif, yang berfokus pada analisis norma hukum yang berlaku dalam peraturan perundang-undangan terkait perlindungan kesehatan mental pekerja. Tujuannya adalah untuk mengkaji bagaimana hukum ketenagakerjaan di Indonesia mengatur isu ini serta menganalisis kendala dalam penerapannya di lapangan. Pendekatan yang diterapkan mencakup pendekatan perundang-undangan, yang dilakukan dengan menelaah regulasi kunci seperti Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Lingkungan Kerja.³ Selain itu, digunakan pula pendekatan konseptual untuk memahami konsep perlindungan hukum dan kesehatan mental pekerja dari sudut pandang teori hukum dan psikologi. Data yang digunakan adalah data sekunder, terdiri dari bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan, bahan hukum sekunder seperti literatur dan jurnal, dan bahan hukum tersier yaitu kamus dan ensiklopedia hukum. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan, dan analisis data menggunakan metode deskriptif kualitatif untuk menggambarkan dan menganalisis secara sistematis pengaturan hukum serta kendala pelaksanaan perlindungan tersebut di Indonesia.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Terhadap Kesehatan Mental Pekerja Dalam Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia

Kesehatan mental pekerja merupakan salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia (HAM) mengenai kesehatan sebagaimana diatur dalam Pasal 28 H Ayat (1) Undang-Undang Dasar (UUD 1945). Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan kesehatan mental termasuk dalam lingkup Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagaimana diatur dalam Pasal 86 Ayat (1) Huruf a Undang-Undang (UU) No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Meskipun begitu, peraturan tersebut belum secara eksplisit menyebut "Kesehatan mental" sebagai bagian dari K3, sehingga pelaksanaannya seringkali terbatas pada aspek fisik. Padahal, menurut World Health Organization

³ Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5*

Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja.

(WHO), gangguan kesehatan mental di tempat kerja seperti stress, depresi, dan burnout memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan keselamatan kerja (WHO, Mental Health in the Workplace, 2022).

Di Indonesia memang ada beberapa regulasi yang mengatur mengenai kesehatan, yaitu:

- a. Peraturan Pemerintah (PP) No.88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak atas pemeriksaan, pencegahan, dan pemeliharaan kesehatan secara menyeluruh
- b. Peraturan Menteri (PERMEN) Ketenagakerjaan No.5 Tahun 2018 Tentang K3 Lingkungan Kerja yang menekankan pentingnya pengendalian faktor bahaya di lingkungan kerja seperti faktor psikososial yang mencakup stress, tekanan kerja, pelecehan verbal, dan beban kerja berlebihan
- c. Pasal 4 UU No.18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa yang menyatakan bahwa setiap orang berhak memperoleh pelayanan kesehatan jiwa

Bisa dilihat bahwa belum ada satupun peraturan atau regulasi ketenagakerjaan yang mengatur secara spesifik mengenai kesehatan mental para pekerja. Hal ini menunjukkan masih adanya gap atau kekosongan hukum dalam peraturan mengenai ketenagakerjaan di Indonesia.

Menurut perspektif Sarjipto Rahardjo, hukum tidak hanya berfungsi melindungi hak-hak normatif pekerja, tetapi harus juga menjamin kesejahteraan yang

mencakup aspek fisik dan mental. Akan tetapi Indonesia belum bisa memberikan perlindungan hukum bagi para pekerja yang menderita gangguan kesehatan mental. Padahal pasca pandemi Corona Virus Disease 2019 (COVID-19), menurut ILO telah terjadi peningkatan angka stress dan depresi di kalangan pekerja (ILO, Global Survey on Mental Health at Work, 2023). Ini menunjukkan ketidakseriusan pemerintah dalam melakukan pembaharuan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Akibatnya, isu kesehatan mental masih dianggap sebagai masalah pribadi dan bukan tanggungjawab perusahaan apalagi negara. Diharapkan pemerintah segera merevisi UU Ketenagakerjaan untuk menambahkan hal-hal utama mengenai definisi kesehatan mental, hak pekerja untuk mendapatkan cuti atas pemulihan gangguan mental yang diderita, dan larangan diskriminasi terhadap pekerja yang mengidap gangguan kesehatan mental.

Kendala yang muncul dalam upaya perlindungan hukum terhadap kesehatan mental pekerja di Indonesia

Kesehatan mental merupakan suatu hal yang harus dijaga oleh setiap individu, pada konteks ketenagakerjaan kesehatan mental merupakan asset yang penting dari seorang pekerja, para pemberi kerja belum menganggap bahwa kesehatan mental dari pekerja merupakan hal yang penting, mereka hanya menganggap bahwa hanya kesehatan fisik yang menjadi tanggung jawab dari pemberi kerja, dalam undang-undang ketenagakerjaan sudah dicantumkannya kewajiban pemberi kerja untuk melindungi kesehatan mental pekerja.

Pentingnya kesehatan mental pekerja untuk meningkatkan etos pekerja dimana pekerja akan lebih produktif dalam melakukan kewajiban kerja dan mempengaruhi efektifitas kerja jangka panjang. Masalah kesehatan jiwa di lingkungan kerja kini menjadi perhatian serius pemerintah, terutama setelah meningkatnya angka gangguan mental di kalangan pekerja. Kementerian Kesehatan (Kemenkes) melalui Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 melaporkan adanya masalah kesehatan mental yang signifikan di sektor kerja. Secara spesifik, 1,2% pegawai swasta mengalami masalah kesehatan mental, jauh melampaui angka 0,7% yang tercatat pada pegawai negeri sipil, TNI/Polri, dan BUMN/BUMD. Perbedaan serupa juga terlihat pada kasus depresi (1,0% di swasta berbanding 0,3% di sektor negeri). Dr. Imran Pambudi mengaitkan tingginya prevalensi ini dengan tingginya tekanan kerja dan target kinerja yang tidak selaras dengan dukungan lingkungan kerja dan fasilitas yang ada. Banyak pekerja harus menghadapi tekanan untuk mencapai target yang besar dalam waktu yang terbatas, sementara dukungan psikososial di tempat kerja masih sangat minim. Faktor lain seperti jam kerja panjang, ketidakamanan kerja, dan kurangnya waktu istirahat turut memperburuk kondisi kesehatan mental pekerja. Kajian dari Pusat Kajian dan Terapan K3 (PKTK3) FKM Universitas Indonesia

menegaskan bahwa sekitar 80% pekerja di Indonesia menghadapi kondisi kerja yang menuntut tanpa dukungan memadai. Para pekerja sering kali harus bekerja dalam tekanan tinggi dengan sumber daya terbatas, yang berpotensi menyebabkan stres kronis, kelelahan emosional (burnout), dan penurunan produktivitas. Fenomena ini menegaskan perlunya perhatian serius terhadap aspek kesehatan mental dalam kebijakan ketenagakerjaan nasional, termasuk penguatan regulasi dan program perlindungan hukum bagi pekerja.⁴

Pada beberapa kasus yang terjadi salah satunya peristiwa yang terjadi di Kabupaten Musi Rawas, Sumatra Selatan, pada 24 September 2024 menjadi contoh nyata lemahnya perlindungan hukum terhadap kesehatan mental pekerja di Indonesia. Dalam kasus ini, seorang sopir truk berinisial AN (33 tahun) ditemukan meninggal dunia dengan cara gantung diri di kandang sapi di belakang rumah mertuanya.

Berdasarkan hasil pemeriksaan kepolisian, tidak terdapat tanda-tanda kekerasan fisik sehingga disimpulkan bahwa korban meninggal akibat bunuh diri. Dari keterangan saksi, diketahui bahwa korban mengalami tekanan psikis akibat kehilangan muatan truk yang menjadi tanggung jawabnya, serta beban kerja yang tinggi tanpa dukungan emosional maupun bantuan psikologis dari pihak perusahaan.⁵ Dari

⁴ Kamila Meilina, "Kemenkes Soroti Kesehatan Mental Pekerja Swasta hingga ASN, Singgung Beban Kerja," Katadata, 29 November 2024, diakses 6 November 2025, <https://katadata.co.id/berita/nasional/6749ec4bc40bb/kemenkes-soroti-kesehatan-mental-pekerja-swasta-hingga-asn-singgung-beban-kerja>

⁵ Achmad Fikri, "Tak Mampu Hadapi Tekanan Pekerjaan, Sopir Truk Gantung Diri di Kandang Sapi," *Merdeka.com*, 24 September 2024, diakses 6 November 2025, <https://www.merdeka.com/peristiwa/tak-mampu-hadapi-tekanan-pekerjaan-sopir-truk-gantung-diri-di-kandang-sapi-203063-mvk.html>

perspektif hukum ketenagakerjaan, kasus ini menggambarkan adanya kekosongan norma (*rechtsvacuum*) dalam regulasi nasional yang mengatur perlindungan kesehatan mental bagi pekerja, khususnya di sektor informal dan transportasi. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja masih berfokus pada keselamatan fisik dan pencegahan kecelakaan kerja, tanpa pengaturan eksplisit mengenai aspek kesehatan mental. Padahal, perlindungan terhadap kondisi psikologis pekerja merupakan bagian penting dari hak atas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan. Belum adanya aturan turunan yang mewajibkan perusahaan menyediakan fasilitas konseling, pendampingan psikologis, atau layanan kesehatan jiwa menyebabkan hak pekerja atas kesehatan mental belum terlindungi secara optimal. Oleh karena itu, kasus ini memperlihatkan pentingnya pembentukan regulasi yang secara spesifik mengatur perlindungan kesehatan mental pekerja sebagai bagian dari sistem hukum ketenagakerjaan nasional.

5. KESIMPULAN

Kesehatan mental pekerja merupakan fondasi penting agar terbentuknya lingkungan kerja yang bukan hanya melampaui sekadar batas tetapi juga menyejahterakan secara menyeluruh. Meskipun regulasi ketenagakerjaan di Indonesia telah maju, perlindungan spesifik terhadap aspek kesehatan mental pekerja masih membutuhkan perhatian serius dan analisis mendalam. Secara hukum, perlindungan ini bersandar pada

hak asasi manusia, termasuk Pasal 28 H Ayat (1) UUD 1945, dan dikategorikan sebagai bagian dari Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Pasal 86 Ayat (1) Huruf a UU No. 13 Tahun 2003.

Namun, UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 1 Tahun 1970 masih berfokus pada keselamatan fisik dan belum secara eksplisit mengatur mekanisme perlindungan kesehatan mental. Kekosongan norma yang spesifik (*rechtsvacuum*) inilah yang menjadi kelemahan utama, menyebabkan isu kesehatan mental sering dianggap sebagai masalah pribadi dan bukan tanggung jawab perusahaan. Tingginya angka stres dan depresi di kalangan pekerja, yang didorong oleh beban kerja yang berat, target yang tidak realistis, dan minimnya dukungan psikososial, menegaskan bahwa perusahaan belum memandang kesehatan mental sebagai aset penting. Kasus tragis seperti bunuh diri yang dipicu oleh tekanan kerja adalah bukti nyata kegagalan sistem hukum saat ini dalam memberikan perlindungan efektif. Mengacu pada konsep Hukum Progresif, diperlukan inovasi hukum untuk melampaui kepatuhan normatif semata.

Oleh karena itu, mendesak adanya revisi terhadap UU Ketenagakerjaan guna memasukkan ketentuan yang jelas mengenai definisi kesehatan mental, hak cuti pemulihan, larangan diskriminasi, dan kewajiban perusahaan menyediakan layanan psikologis merupakan langkah krusial. Sebuah sistem perlindungan yang utuh dan menyeluruh penting diterapkan, sebab langkah ini akan mendorong kesehatan mental pekerja menjadi lebih baik. Implikasinya, perusahaan akan menikmati perbaikan dinamika internal, yang menjadi fondasi bagi peningkatan produktivitas yang stabil dan berjangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Fikri, "Tak Mampu Hadapi Tekanan Pekerjaan, Sopir Truk Gantung Diri di Kandang Sapi," *Merdeka.com*, 24 September 2024, diakses 6 November 2025, <https://www.merdeka.com/peristiwa/tak-mampu-hadapi-tekanan-pekerjaan-sopir-truk-gantung-diri-di-kandang-sapi-203063-mvk.html>
- Hadiansyah, A., Risnawati, S., Sitawati, A. D., Prakoso, D. A., Arsawan, I. W. E., & Moniaga, S. S. (2025). *Kesehatan Mental dalam Dunia Kerja*. Star Digital Publishing.
- Kamila Meilina, "Kemenkes Soroti Kesehatan Mental Pekerja Swasta hingga ASN, Singgung Beban Kerja," *Katadata*, 29 November 2024, diakses 6 November 2025, <https://katadata.co.id/berita/nasional/6749ec4bc40bb/kemenkes-soroti-kesehatan-mental-pekerja-swasta-hingga-asn-singgung-beban-kerja>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja*. Psikologis dalam Ketenagakerjaan Modern. *Jurnal Hukum Lex et Societatis*, 10(3), 22–35.
- Rasyid, M. (2021). *Pendekatan Normatif dalam Penelitian Hukum Kontemporer*. Bandung: Refika Aditama.
- Riyayan, A. A., & Wardani S. (2024). *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Atas Keselamatan Dan Kesehatan Kerja*. *Jurnal Ilmu Hukum "THE JURIS"*, VIII(2), 658.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- World Health Organization, *Mental Health: A State of Well-Being*, (Geneva: World Health Organization, 2013), https://www.who.int/features/factfiles/mental_health/en/, diakses pada 28 Oktober 2025.
- Mustamin, W., Santoso, B., & Sajidin, S. (2022). *Perlindungan Kesehatan Mental Pekerja di Indonesia: Suatu Urgensi?*. *Journal of Judicial Review*, 24(2), 278.
- Putri, D., & Siregar, R. (2022). *Perlindungan Hukum dan Aspek*