

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS HUKUM

Teraradians Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi
Nomor: 2193/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/IV/2022

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG
MENGALAMI GANGGUAN KESEHATAN MENTAL AKIBAT
HUBUNGAN KERJA**

OLEH

Jessica Yap

NPM: 6052001359

PEMBIMBING

Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H., M.H., S.E., M.M.



Disusun sebagai Salah Satu Kelengkapan
Untuk Mengikuti Penulisan Hukum dalam rangka
Menyelesaikan Program Pendidikan sarjana
Program Studi Ilmu Hukum

2024

Penulisan Hukum dengan judul

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI GANGGUAN
KESEHATAN MENTAL AKIBAT HUBUNGAN KERJA

yang ditulis oleh:

Nama: Jessica Yap

NPM: 6052001359

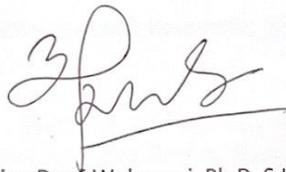
Pada tanggal: 14/08//2024

Telah disidangkan pada

Ujian Penulisan Hukum Program Studi Hukum Program Sarjana

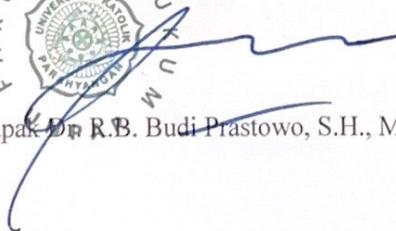
Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan

Pembimbing/Pembimbing I



(Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, Ph.D, S.H., M.H., S.E., M.M.)

FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS KATOLIK
PARAHYANGAN
Dekan,



(Bapak Dr. R.B. Budi Prastowo, S.H., M.Hum.)



PERNYATAAN INTEGRITAS AKADEMIK

Dalam rangka mewujudkan nilai-nilai ideal dan standar mutu akademik yang setinggi-tingginya, maka Saya, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan yang beranda tangan di bawah ini :

Nama : Jessica Yap
NPM : 6052001359

Dengan ini menyatakan dengan penuh kejujuran dan dengan kesungguhan hati dan pikiran, bahwa karya ilmiah / karya penulisan hukum yang berjudul:

“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Mengalami Gangguan Kesehatan Mental Akibat Hubungan Kerja ”

Adalah sungguh-sungguh merupakan karya ilmiah /Karya Penulisan Hukum yang telah saya susun dan selesaikan atas dasar upaya, kemampuan dan pengetahuan akademik Saya pribadi, dan sekurang-kurangnya tidak dibuat melalui dan atau mengandung hasil dari tindakan-tindakan yang:

- a. Secara tidak jujur dan secara langsung atau tidak langsung melanggar hak-hak atas kekayaan intelektual orang lain, dan atau
- b. Dari segi akademik dapat dianggap tidak jujur dan melanggar nilai-nilai integritas akademik dan itikad baik;

Seandainya di kemudian hari ternyata bahwa Saya telah menyalahi dan atau melanggar pernyataan Saya di atas, maka Saya sanggup untuk menerima akibat-akibat dan atau sanksi-sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan dan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pernyataan ini Saya buat dengan penuh kesadaran dan kesukarelaan, tanpa paksaan dalam bentuk apapun juga.

Bandung, 13 Agustus 2024

Mahasiswa penyusun Karya Ilmiah/ Karya Penulisan Hukum



Jessica Yap
6052001359

ABSTRAK

Kesehatan mental atau sering dikenal sebagai Kesehatan jiwa merupakan Kesehatan yang berkaitan dengan kondisi psikis, emosi, dan kejiwaan seseorang. Seiring berjalannya waktu kesehatan mental mulai dikenal dan diperhatikan. Kesehatan mental memiliki ikatan erat dengan peristiwa dalam hidup seseorang seperti perilaku dan kepribadian seseorang. Dalam kehidupan sehari-hari secara sadar atau tidak sadar bahwa tidak sedikit orang yang terkena gangguan kesehatan mental. Dalam dunia kerja sekarang juga banyak sekali seseorang yang terkena gangguan kesehatan mental, seperti depresi, burnout, gangguan makan, Attention Deficit Hyperactivity Disorder (ADHD), dan lainnya. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan tidak mengatur dengan jelas mengenai apa saja yang menjadi parameter dan bagaimana pertanggungjawaban dari pemberi kerja jika pekerja terkena gangguan kesehatan mental. Pekerja dapat terkena gangguan Kesehatan mental jika mengalami jam kerja yang berlebihan, tekanan dari tempat kerja, tekanan dari atasan dan banyak faktor lainnya yang mempengaruhi. Setiap pekerja berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum baik oleh pemerintahan maupun oleh pemberi kerja.

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normative atau metode penelitian hukum normatif, data yang diambil dan digunakan berfokus pada system analisis norma serta asas hukum yang berkaitan dengan Undang-Undang tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Kesehatan dan keselamatan kerja, Undang-Undang Penyakit Akibat Hubungan Kerja, Undang-Undang Kesehatan dan seluruh peraturan yang berkaitan dengan Perlindungan hukum bagi pekerja yang terkena gangguan kesehatan mental di Indonesia. Dalam penulisan ini menggunakan penafsiran dan konstruksi hukum dengan adanya upaya menemukan hukum yang jelas serta terperinci. Bahan yang digunakan berasal dari data sekunder dengan menggunakan studi Pustaka yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan Pustaka, teori konsep, asas hukum, dan peraturan hukum terkait.

Berdasarkan pada penelitian ini, memperoleh hasil bahwa terdapat kekosongan hukum terhadap undang-undang yang terkait dengan parameter beserta pertanggungjawaban pemberi kerja sesuai dengan perlindungan hukum yang ada. Dengan tidak adanya keselarasan maka menimbulkan ketidaktentuan hukum yang akan menghambat dalam perlindungan dan pertanggung jawaban bagi para pekerja.

Kata kunci : *Parameter gangguan Kesehatan mental, Pertanggungjawaban hukum*

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	1
DAFTAR ISI.....	3
KATA PENGANTAR	5
BAB I PENDAHULUAN	9
A. Latar Belakang Penelitian	9
B. Rumusan Masalah.....	19
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	19
1. Tujuan Penelitian	19
2. Manfaat Penelitian	20
D. Metode Penelitian	21
1. Jenis Penelitian.....	21
2. Sifat Penelitian.....	21
3. Data yang Dibutuhkan	21
4. Sumber Data	22
5. Teknik Pengumpulan Data	23
6. Analisis Data.....	23
E. Rencana Sistematika Penulisan.....	23
BAB II.....	25
PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA	25
A. Pengertian Perlindungan Hukum.....	25
B. Tujuan dari Perlindungan Hukum	28
C. Unsur-unsur dan Hak yang Diperhatikan dalam Perlindungan Hukum Bagi Pekerja.....	30
D. Bentuk-bentuk Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	31
E. Perlindungan Hukum bagi pekerja	33
F. Jenis-Jenis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja	35
BAB III	38
KESEHATAN MENTAL PEKERJA DI INDONESIA DAN PENANGANANNYA	38
A. Pengertian Kesehatan Mental	38
B. Persepsi tentang Kesehatan Mental.....	39
C. Penyebab terjadinya Gangguan Kesehatan Mental.....	40

D. Faktor-faktor Gangguan Kesehatan Mental	42
E. Dampak Gangguan Kesehatan Mental terhadap Kinerja Pekerja	43
F. Pihak yang Bertanggungjawab dalam menjaga Kesehatan Mental Pekerja.....	49
G. Bentuk - Bentuk Pencegahan Gangguan Kesehatan Mental.....	51
BAB IV.....	54
<i>PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG MENGALAMI GANGGUAN KESEHATAN MENTAL AKIBAT HUBUNGAN KERJA.....</i>	54
A. Parameter Penyakit Akibat Hubungan Kerja Yang Berupa Gangguan Mental Pada Pekerja Yang Menjadi Indikator Pertanggungjawaban Hukum 54	
Bagan 4.1	65
B. Bentuk pertanggungjawaban hukum pemberi kerja kepada pekerja yang terkena penyakit akibat hubungan kerja yang berupa gangguan kesehatan mental	83
Bagan 4.2.....	90
BAB V.....	93
<i>PENUTUP.....</i>	93
A. Kesimpulan	93
B. Saran.....	95
<i>DAFTAR PUSTAKA.....</i>	97

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat, rahmat, dan kasih karunia yang melimpah serta Kesehatan yang baik sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan hukum ini sampai akhir dengan judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI GANGGUAN KESEHATAN MENTAL AKIBAT HUBUNGAN KERJA”** secara tepat waktu. Penulisan hukum ini telah dilalui dengan berbagai tahapan, dimulai dari seminar proposal penulisan hukum, bimbingan, dan pada akhirnya mendapatkan kesempatan untuk maju untuk melakukan siding penulisan hukum sebagai syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Program Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan.

Penulis menyadari bahwa penulisan ini masih jauh dari kata sempurna, begitupun masih dapat ditemukannya banyak kesalahan dan kekurangan dalam penulisannya. Dalam proses penyelesaian penulisan hukum ini, penulis tidak lepas dari berbagai hambatan yang dialami. Namun berkat adanya dukungan, doa serta kritikan dan saran dari banyaknya pihak, maka penulis dapat menyelesaikan penulisan hukum ini dengan baik. Maka dari itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tidak terhingga kepada:

1. **Bapak Dr. R.B. Budi Prastowo, S.H., M.Hum.** selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan Bandung,
2. **Ibu Anna Anindita Nur Pustika, S.H., M.H.** selaku dosen wali penulis.
Terimakasih atas segala dukungan dan nasihat dalam menentukan arah dan tujuan studi bagi penulis’
3. **Ibu Prof. Dr. Dr. Rr. Catharina Dewi Wulansari, PhD, SH, MH, SE, MM.,** selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, pikiran, serta tenaga ditengah kesibukan untuk memberikan kritik, saran dan

pengarahan kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini. Sebuah kehormatan dan hal yang sangat disyukuri bagi penulis dapat dibimbing dan diarahkan langsung oleh Prof dalam tahapan penyelesaian penulisan hukum ini.

4. **Ibu Dr. Ida Susanti, S.H., LL.M., CN.** Selaku dosen penguji dalam sidang penulisan hukum penulis. Terimakasih atas waktu, kritik dan saran yang telah diberikan kepada penulis sehingga pelaksanaan sidang berjalan dengan baik.
5. **Ibu Dyan Franciska Dumaris Sitanggang, S.H., M.H.** selaku dosen penguji dalam sidang penulisan hukum penulis. Terimakasih atas waktu, kritik dan saran yang telah diberikan kepada penulis sehingga pelaksanaan sidang berjalan dengan baik.
6. Seluruh **Dosen Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan**
7. Seluruh **Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Katolik Parahyangan**
8. Kedua orang tua penulis, **Hemat dan Sutini**, untuk merekalah penulisan hukum ini dipersembahkan. Terimakasih atas segala kasih sayang, kesabar, dan seluruh doa yang diberikan dalam membesarkan dan membimbing penulis selama ini sehingga dapat berjuang dalam meraih mimpi serta cita-cita. Kesuksesan yang ingin diraih, yang baik dalam diri penulis didapatkan karena dan untuk kalian berdua.
9. Adik penulis, **Nicholas Yap** yang telah banyak sabar menghadapi saya selama mengerjakan skripsi dan selalu bersedia menjadi jastip mendadak

setiap pulang untuk menyenangkan hati penulis dan membuat mood penulis membaik.

10. Sahabat terbaik penulis **Angela Kwayandi dan Vionita Chow**, yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam mendengarkan keluh kesah, memberikan dukungan, memberikan semangat yang tinggi untuk menyelesaikan penulisan hukum ini dan menjadi pendengar yang baik selama penulisan hukum ini. Terimakasih atas semua dukungan dan hal-hal konyol yang menjadi perubah mood dan penyemangat bagi penulis. Suatu kebanggaan memiliki keduanya hadir sebagai sahabat yang selalu hadir di setiap *milestone* yang terjadi dan diraih masing-masing dari kita selama ini.
11. **Alicia Daphne Anugerah**, terimakasih sudah menemani penulis sejak awal penulisan hingga akhir, telah hadir menjadi pendengar keluh kesah, pemberi saran dan kritik, dan seluruh ilmu yang diberikan secara cuma-cuma dan saling menyemangati satu sama lain. Suatu kebanggaan penulis memiliki teman yang membantu penulis perlahan selama penulisan.
12. **Medina Harwig** selaku teman satu kosan yang selalu hadir dan mendengarkan keluh kesah penulis pada masa-masa awal penulisan dan menjadi teman dan pendengar yang baik.
13. **Michelle Alicia Adriana** selaku adek kos yang menerima penulis untuk mengganggu beliau, bercerita dan berkeluh kesah kepada beliau, dan mengizinkan penulis untuk mengerjakan skripsi di kamar beliau.

14. **Teman Seperbimbingan** dengan Prof yang telah sangat membantu dan saling membantu, mensupport satu sama lain.

15. Seluruh kakak-kakak yang ada di **The Room 19**, selaku tempat yang seperti rumah kedua saya beberapa bulan terakhir selama penulisan hukum ini. terimakasih untuk selalu ramah, peduli, menghibur dan menjadi pendengar selama penulis menuliskan penulisan hukum ini.

Sebagai manusia biasa yang tidak luput dari kesalahan, penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan adanya keterbatasan serta ilmu pengetahuan yang dimiliki penulis. Penulis meminta maaf atas kesalahan serta kekurangan dalam penulisan hukum ini, penulis memohon maaf dan menerima segala kritikan dengan sifat membangun. Akhir kata, penulis sangat berharap dengan adanya penulisan hukum ini dapat memberi manfaat bagi siapapun yang membaca.

Hormat saya,

Jessica Yap

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk sosial yang memiliki kebutuhan.¹ Hal ini menandakan bahwa manusia melakukan berbagai interaksi sosial untuk memenuhi kebutuhannya.² Kebutuhan manusia dalam mencukupi kebutuhan hidupnya telah diatur secara normatif. Dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia, diatur bahwa manusia memiliki hak asasi dalam memenuhi kebutuhan dasarnya untuk tumbuh dan berkembang dengan layak.³ Saat ini, Indonesia diketahui berada dalam fase bonus demografi.⁴ Hal ini menandakan Indonesia memiliki lebih banyak penduduk usia produktif, yaitu sebanyak 189,7 juta jiwa usia produktif dari 271 juta penduduk Indonesia. Angka ketergantungan penduduk ada di rasio 41%, hal ini berarti setiap 100 penduduk Indonesia yang produktif menanggung 41 penduduk Indonesia yang tidak produktif.⁵ Menurut data yang dilansir oleh Badan Pusat Statistik (BPS), sebanyak 138 juta atau 94,55% penduduk Indonesia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.⁶ Para pekerja yang merupakan Sumber Daya Manusia bagi suatu organisasi atau perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan dikarenakan Sumber Daya manusia ini merupakan Penggerak utama agar perusahaan atau organisasi tersebut berjalan dengan lancar dan stabil, Para Pekerja ini bekerja untuk menanggung perekonomian Indonesia yang menduduki posisi sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar di Asia Tenggara yang berperan penting dalam berbagai sektor industri seperti

¹ Meilanny Budiarti S., *Mengarungi Konsep Dasar Manusia Sebagai Individu Melalui Relasi Sosial yang Dibangunnya*, 4, 1, 2017, hlm. 105.

² *ibid.*

³ Undang-Undang R.I., No. 39 Tahun 1999, Hak Asasi Manusia, L.N.R.I 1999 No. 165, Pasal 11.

⁴ Situs Resmi Badan Pusat Statistik Jambi, Bonus Demografi dan Harapan Kedepannya, <https://jambi.bps.go.id/news/2022/08/17/261/bonus-demografi-dan-harapan-kedepannya.html> , diakses 1 Agustus 2023, pukul 17.15.

⁵ *ibid.*

⁶ Situs Resmi Badan Pusat Statistik, Jumlah dan Persentase Penduduk Pekerja dan Pengangguran 2022-2023, <<https://www.bps.go.id/indicator/6/1953/1/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>>, diakses 1 Agustus 2023, pukul 17.14.

perdagangan, manufaktur, pariwisata, hingga Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM).

Dengan jumlah pekerja yang relatif besar di Indonesia, pekerja-pekerja ini juga memadati kota-kota metropolitan untuk mencari nafkah. Contohnya saja, di Daerah Khusus Ibukota Jakarta (DKI Jakarta) terdapat 4,8 juta penduduk yang bekerja, baik itu di sektor formal maupun non-formal.⁷ Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (selanjutnya akan disebut sebagai Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023), pekerja bekerja selama 8 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu dengan skema 5 hari kerja, serta 7 jam kerja sehari atau 40 jam seminggu dengan skema 6 hari kerja.⁸ Namun, menurut data yang dilansir oleh BPS pada Februari 2023, rata-rata jam kerja pekerja di Indonesia adalah 41 hingga 42 jam seminggu.⁹ Hal ini tentu melebihi jam kerja yang sudah ditentukan oleh Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023. Penetapan jam kerja dalam peraturan perundang-undangan tentu telah dipikirkan secara matang-matang oleh para legislator yang mempertimbangkan juga faktor kesehatan para pekerja. Terlebih, menurut penelitian ilmiah, pekerja yang bekerja melebihi jam kerjanya dapat mengalami depresi, kecemasan berlebih, dan gangguan terhadap kesehatan mental.¹⁰

Perusahaan dapat merekrut sendiri pekerja yang dibutuhkan sesuai dengan yang diinginkan oleh kriteria perusahaan, perekrutan ini dapat dilakukan dengan pelaksanaan penempatan tenaga kerja. Setelah diterima oleh perusahaan maka pekerja yang bekerja wajib diberikan perlindungan oleh perusahaan berupa

⁷ Situs Resmi Badan Pusat Statistik Provinsi DKI Jakarta, Jumlah Pekerja Formal dan Informal di Provinsi DKI Jakarta, < <https://jakarta.bps.go.id/indicator/6/1090/1/jumlah-pekerja-formal-dan-informal-di-provinsi-dki-jakarta.html> >, diakses 1 Agustus 2023, pukul 18.00.

⁸ Undang-Undang R.I., No. 6 Tahun 2023, Cipta Kerja, L.N.R.I 2023 No. 41, Pasal 77.

⁹ Publikasi Badan Pusat Statistik, Keadaan Pekerja di Indonesia Februari 2023, 04100.2308, 2023.

¹⁰ Daniah Bondagji et al., *The Effects of Long Working Hours on Mental Health Among Resident Physicians in Saudi Arabia*, < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC9231535/#:~:text=The%20mental%20health%20of%20an,work%20pressures%20and%20related%20stressors.&text=Working%20long%20hours%20is%20one,particularly%20concerning%20anxiety%20and%20depression.> >, diakses 2 Agustus 2023, Pukul 12.00.

kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik secara mental maupun fisik.¹¹ Kesehatan mental karyawan pada lingkungan kerja merupakan suatu masalah yang masih sering luput dari perhatian dikarenakan kesehatan mental sendiri harus dicek ke dokter spesialis kejiwaan seperti Psikiater dan Psikolog, berbeda dengan sakit fisik yang dapat dilihat secara fisik. Kesehatan Mental merupakan salah satu aspek yang paling penting dalam kehidupan manusia, Kesehatan jiwa telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang masih belum terselesaikan hingga saat ini, baik dalam tingkat dalam negeri maupun luar negeri. Seorang profesor psikiater klinis dari New York University *Langone School of Medicine*, Charles Goldstein Menyatakan dalam otak manusia memiliki hubungan erat dengan sistem endokrin, sistem ini merupakan sistem yang sangat berpengaruh bagi kesehatan mental.¹² Dapat diketahui Jika seseorang terkena gangguan mental maka secara tidak langsung terjadi gangguan pada sistem kerja otak manusia. Beberapa contoh penyebab dari terjadinya penurunan produktivitas pekerja yang disebabkan oleh gangguan mental, yaitu:¹³

1. Komunikasi yang buruk antara pekerja dengan atasan. dalam lingkungan kerja banyak terjadi atasan tidak ingin atau mengabaikan pendapat dari bawahannya, dan banyaknya atasan yang melakukan segala sesuatu contohnya memerintahkan karyawan sewenang-wenang sehingga menyebabkan para pekerja menjadi lembur yang menyebabkan kurang istirahat dan terjadi gangguan mental.
2. Kebijakan perusahaan yang tidak mensejahterakan rakyat. contoh kebijakan-kebijakan yang dimaksud adalah Asuransi Kesehatan,

¹¹ Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, L.N.R.I 2003 No. 39 dan 4279, Pasal 35.

¹² Republik Indonesia, Kementerian Keuangan. “Kesehatan Mental Di Lingkungan Kerja.” *Www.djkn.kemenkeu.go.id*, 7 Dec. 2020, <www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten/baca-artikel/13552/Kesehatan-Mental-di-Lingkungan-Kerja.html. > diakses 9 Januari 2024, Pukul 00.02

¹³ “Berita Pentingnya Kesehatan Mental Di Dunia Kerja Dan Cara Mengelolanya | Career Development Center.” n.d. *Careercenter.atmajaya.ac.id*. <<https://careercenter.atmajaya.ac.id/content/view?id=115&t=pentingnya-kesehatan-mental-di-dunia-kerja-dan-cara-mengelolanya>. > diakses 30 Oktober, 2023, Pukul 20.00

Asuransi kesehatan merupakan suatu kebutuhan yang dibutuhkan oleh pekerja yang akan sangat membantu pekerja jika sakit maupun kecelakaan kerja. Saat ini setiap perusahaan memiliki kewajiban untuk menyediakan BPJS Kesehatan dan memberikan BPJS Ketenagakerjaan saat terjadinya PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

3. Waktu Kerja yang tidak sesuai dan kurang fleksibel. karyawan yang bekerja 8 jam selama 5 hari dan tidak mewajibkan lembur, yang menyebabkan kurangnya waktu istirahat bagi para pekerja, kemudian menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan hingga gangguan mental.

Kesehatan mental bagi pekerja sangat penting dan merupakan tanggung jawab setiap perusahaan, perusahaan memiliki tanggung jawab untuk mendukung setiap pekerja yang sehat maupun yang mengalami gangguan mental. Dari hasil pengamatan lapangan menunjukkan adanya Tiga aspek pokok alasan mengapa perusahaan harus melaksanakan kesehatan pekerja, yaitu: ¹⁴

1. Diwajibkan oleh Peraturan Perundangan, aspek ini diterapkan agar terjadinya keharmonisan antara Pekerja dengan mitra kerja.
2. Pemenuhan atas Hak Asasi Manusia, sehat merupakan Hak Asasi Manusia yang universal dan paling dasar, sehingga dalam bekerja setiap orang berhak untuk mendapatkan perlakuan yang layak sehingga tidak terjadinya tekanan sehingga mengakibatkan gangguan-gangguan atas kesehatan pekerja. Kesehatan kerja terdapat dalam kebijakan World Health Organization (WHO).
3. Pertimbangan ekonomi, Kesehatan Pekerja akan mempengaruhi Produktivitas Pekerja yang menurun akibat tidak sehat, kesehatan para pekerja menjadi faktor yang menentukan pertumbuhan sosial dan

¹⁴ Meily Kurnia Widjaja. 2012. *Teori Dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Google Books. Universitas Indonesia Publishing. <[12](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=H3pREAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=kesehatan+kerja%5D.pdf&ots=BKZflRzspd&sig=rDcyWqnOxn0ZQXpBfKtLLK-aCw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.>> diakses 29 oktober 2023, Pukul 18.36</p></div><div data-bbox=)

ekonomi yang berkaitan dengan perusahaan dan perekonomian global.

Kesehatan sangat berpengaruh dalam mencegah kerugian

Pada dasarnya Kesehatan Mental merupakan segala kondisi yang mencakup pada kesejahteraan psikologis, emosi dan sosial, yang dimana ketiganya merupakan Hal yang akan mempengaruhi kehidupan sehari-hari setiap individu baik dari cara berpikir, merasa dan juga bertindak. Bisa dilihat bahwa kesehatan mental sendiri masih sangat sedikit dibahas dan penanganannya juga masih sedikit, baik dalam negeri maupun luar negeri.¹⁵ Gangguan kesehatan mental memiliki ratusan jenis, setiap jenis gangguan mental juga memiliki ciri-ciri dan metode pengobatan yang berbeda-beda, Beberapa jenis Gangguan mental, yaitu:¹⁶

1. Gangguan Kecemasan
2. *Schizophrenia Spectrum and Other Psychotic Disorders*
3. Depresi
4. Gangguan Makan
5. *Obsessive-Compulsive and Related Disorders*
6. Gangguan Kepribadian atau *Personal Disorder*
7. *Insomnia Disorder*
8. *Bipolar and Related Disorder*

Gangguan kesehatan mental yang ada memiliki banyak jenis, beberapa diatas merupakan sebagian kecil dari seluruh jenis gangguan kesehatan mental yang ada di dunia. Beberapa gangguan kesehatan mental yang dialami oleh seseorang dapat dilakukan dengan berbagai jenis pengobatan. Beberapa penyakit mental yang mengharuskan pasien untuk mengkonsumsi obat-obatan, beberapa penyakit mental yang mewajibkan pasien untuk melakukan terapi, bahkan ada yang diharuskan untuk melakukan keduanya. Seseorang bisa mengetahui ia terkena gangguan jiwa

¹⁵ Situs Resmi Kementerian Kesehatan, Kemenkes Beberkan Masalah Permasalahan Kesehatan Jiwa di Indonesia, <https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2232/pentingnya-mental-health-awareness-di-lingkungan-kerja>, diakses 29 Oktober 2023, Pukul 04.00

¹⁶ Bunda Jakarta , Rumah Sakit Umum . 2021. “Ada Ratusan, Ini 15 Jenis Gangguan Mental Yang Paling Umum.” RS Bunda Group. November 11, 2021. <<https://bunda.co.id/artikel/kesehatan/gangguan-mental/ini-jenis-gangguan-mental-paling-umum/>>, Diakses 22 Desember 2023, pukul 14.00

jenis apa harus dilakukan konsultasi dengan profesional Kesehatan Mental. faktor penyebab gangguan mental bisa dikarenakan trauma yang terjadi di masa lalu maupun dari genetik. Diketahui dari hari ke hari semakin banyak yang mengalami gangguan jiwa. Menurut data yang dilansir dari World Health Organization (WHO) regional Asia Pasifik jumlah penderita gangguan mental yang ada di Indonesia adalah sebanyak 9.162.886 kasus atau setara dengan 3,7% dari populasi pada tahun 2018.¹⁷ Menurut data Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) pada tahun 2018 kurang lebih 800.000 kasus bunuh diri yang terjadi yang menjadi penyebab utamanya sebagian besar adalah karena bunuh diri yang disebabkan oleh depresi setiap tahunnya.¹⁸

Sejak adanya Covid-19, semakin hari semakin banyak yang terkena masalah kesehatan jiwa dan semakin berat juga untuk diobati dan disembuhkan. Menurut data yang disampaikan oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, lebih dari 19 juta penduduk Indonesia berusia lebih dari 15 tahun mengalami gangguan mental, serta lebih dari 12 juta penduduk Indonesia berusia lebih dari 15 tahun mengalami depresi.¹⁹ Dari data ini dapat disimpulkan bahwa yang mengalami depresi adalah orang-orang yang berusia produktif atau pekerja. Meskipun jam kerja yang berlebih bukan hanya satu-satunya faktor yang menyebabkan pekerja depresi, namun faktor jam kerja yang berkepanjangan tentu memiliki keterkaitan. Kesehatan mental dalam dunia pekerjaan sangatlah nyata dikarenakan dapat dilihat bahwa dalam pekerjaan, setiap individu akan merasakan naik dan turunnya pekerjaan tersebut. Dalam keadaan yang naik atau baik dalam pekerjaan maka pekerja akan merasa pekerjaan yang dilakukan bisa memberikan rasa bahagia,

¹⁷ Kementerian ESDM Republik Indonesia. "Pentingnya Literasi Informasi Terkait Kesehatan Mental Bagi Masyarakat." *Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur*, 23 June 2023, [ppsdmaparatur.esdm.go.id/artikel/pentingnya-literasi-informasi-terkait-kesehatan-mental-bagi-masyarakat#:~:text=Menurut%20data%20World%20Health%20Organization](https://ppsdmaparatur.esdm.go.id/artikel/pentingnya-literasi-informasi-terkait-kesehatan-mental-bagi-masyarakat#:~:text=Menurut%20data%20World%20Health%20Organization.). Diakses 25 December 2023.

¹⁸ *ibid.*

¹⁹ Situs Resmi Kementerian Kesehatan, Kemenkes Beberkan Masalah Permasalahan Kesehatan Jiwa di Indonesia, < <https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20211007/1338675/kemenkes-beberkan-masalah-permasalahan-kesehatan-jiwa-di-indonesia/> >, diakses 2 Agustus 2023, pukul 12.30.

merasakan kepuasan atas hasil yang dicapai, sedangkan jika pekerjaan dibawah atau sedang turun maka pekerja akan merasa bahwa besarnya tekanan dari atasan atau klien dan pekerja lain yang tidak bersahabat.

Gangguan mental terjadi di lingkungan kerja disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat kemudian menimbulkan stress yang berlebihan. Stress yang berlebihan akan menyebabkan gangguan-gangguan mental lainnya seperti depresi, dan kecemasan.²⁰ Pekerja akan bekerja dari hari Senin hingga Jumat dan setiap harinya akan bekerja selama 8 jam dalam satu hari, ada pula beberapa perusahaan yang mengharuskan bekerja pada hari sabtu dengan waktu kerja setengah hari. Semakin seorang pekerja bekerja lebih lama dari 8 jam kerja sehari, maka semakin tinggi tingkat depresi atau gangguan mental yang dialami oleh para pekerja. Keadaan ini semakin diperkuat dengan penelitian yang mengemukakan bahwa sebanyak 95,4% orang yang berusia 16-24 tahun pernah mengalami gejala kecemasan (*anxiety*) dan 88% mengalami depresi.²¹ Menurut data dari World Health Organization (WHO), depresi dan kecemasan pada pekerja dapat menurunkan produktivitas yang berkontribusi pada penurunan ekonomi global sebanyak \$ 1 Triliun.²² Data-data ini membuktikan bahwa tingkat kesehatan mental para pekerja juga merupakan faktor esensial dalam meningkatkan perekonomian.

Di Indonesia, kepekaan terhadap kesehatan mental masih cenderung kurang. Hal ini dikarenakan orang yang terkena gangguan kesehatan mental di stigma oleh masyarakat sebagai orang yang kurang beribadah, kurang bersyukur

²⁰ Situs Resmi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan, Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja, < https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2031/menjaga-kesehatan-mental-di-lingkungan-kerja >, diakses 2 Agustus, pukul 17.00.

²¹ The Conversation, Riset: usia 16-24 tahun adalah periode kritis untuk kesehatan mental remaja dan anak muda Indonesia, <<https://theconversation.com/riset-usia-16-24-tahun-adalah-periode-kritis-untuk-kesehatan-mental-remaja-dan-anak-muda-indonesia-169658> >, diakses 2 Agustus 2023, pukul 14.30.

²² Situs Resmi WHO, Mental Health at Work, < <https://www.who.int/teams/mental-health-and-substance-use/promotion-prevention/mental-health-in-the-workplace> >, diakses 2 Agustus 2023, pukul 15.00.

kepada Tuhan Yang Maha Esa, dan *gila*.²³ Tentu stigma-stigma seperti ini semakin membebani pekerja yang memiliki gangguan kesehatan mental. Stigma-stigma ini secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada tingkat produktivitas pekerja di perusahaan. Tidak jarang, gangguan kesehatan mental juga muncul di lingkungan pekerjaan. Kesehatan Mental karyawan di lingkungan kerja masih sangat kurang atau masih sering luput dari perhatian-perhatian dikarenakan jika terjadinya Gangguan Kesehatan Mental tidak akan dengan gampang untuk terlihat dikarenakan Sakit Gangguan mental tidak bisa dan tidak terlihat dalam bentuk fisik, sehingga dibutuhkan keahlian-keahlian untuk bisa mengetahui jika seseorang terkena gangguan mental atau tidak.²⁴ Faktor-faktor di lingkungan pekerjaan yang dapat memicu gangguan kesehatan mental diantaranya komunikasi dan sistem pengelolaan yang buruk, rendahnya dukungan dan antar pegawai, jam kerja yang terlalu mengikat sehingga mengganggu kehidupan pribadi, dan terbatasnya ruang berekspresi.²⁵

Pekerja yang terkena gangguan kesehatan mental berhak mendapatkan pertanggungjawaban hukum. Pertanggungjawaban hukum memiliki hubungan dengan kewajiban hukum, bahwa seseorang atau sebuah organisasi memiliki pertanggungjawaban secara hukum atas perbuatan atau resiko-resiko yang telah terjadi, pertanggungjawaban akan berhubungan dengan konsep kewajiban hukum seseorang.²⁶ Pertanggungjawaban akan muncul disebabkan adanya aturan hukum yang memberikan kewajiban kepada subjek hukum kemudian adanya sanksi yang

²³ Situs Resmi Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan, Kesehatan Mental di Lingkungan Kerja, <<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten/baca-artikel/13552/Kesehatan-Mental-di-Lingkungan-Kerja.html>>, diakses 2 Agustus, pukul 17.00.

²⁴ Meidina, Dwi Winda, and Netty Laura S. 2022. "Pengaruh Kesehatan Mental Karyawan Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kesejahteraan Di Tempat Kerja (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Teknologi Informasi Di Masa Work from Home)." *Business Management Journal* 18 (1): 85–105. <<https://journal.ubm.ac.id/index.php/business-management/article/view/3092/1817>>. > diakses 29 Oktober 2023, Pukul 02.43

²⁵ *ibid.*

²⁶ Repository Universitas Kristen Satya Wacana, Bab II <https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/19383/2/T1_312014601_BAB%20II.pdf> diakses 7 Januari 2024, Pukul 22.30

diberikan jika tidak terlaksananya kewajiban sesuai dengan hukum.²⁷ Pertanggungjawaban dilakukan bukan hanya dikarenakan perbuatan melawan hukum yang dilakukannya, tetapi semua tindakan yang terjadi dikarenakan orang lain yang masih menjadi tanggungan yang berada dibawah pengawasan.²⁸ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang Undang Ketenagakerjaan) tidak ada disebutkannya pertanggung jawaban bagi perusahaan kepada para pekerja, secara tegas dalam Undang Undang Ketenagakerjaan dikatakannya bahwa pekerja memiliki hak untuk bisa memperoleh perlindungan atas kesehatan jiwa, yang terdapat dalam Pasal 86 Ayat (1) yang berbunyi:

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: a. keselamatan dan kesehatan kerja; b. moral dan kesusilaan; dan c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama”.

Secara normatif, dalam Undang Undang Ketenagakerjaan juga mengatur bahwa pemberi kerja wajib memberikan perlindungan kepada pekerja yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, serta kesehatan fisik maupun mental.²⁹ Namun, dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja (selanjutnya disebut Permenaker Nomor 5 Tahun 2018) tidak ditemukan peraturan yang mengatur mengenai kesehatan mental bagi para pekerja. Dapat dilihat juga dalam Undang-undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan (selanjutnya disebut Undang Undang Kesehatan), undang-undang ini mencabut beberapa undang-undang yang ada termasuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Jiwa, dalam Undang-Undang Kesehatan tidak adanya kejelasan atau pasal yang

²⁷ Repository UNPAS, Bab II <<http://repository.unpas.ac.id/53184/3/8.%20BAB%202.pdf> > diakses 7 Januari 2024, Pukul 22.35

²⁸ *ibid.*

²⁹ Undang-Undang R.I., No. 13 Tahun 2003 Tentang Cipta Kerja, L.N.R.I 2003 No. 39, Pasal 35 (3). (UU Tenaker)

menjelaskan dengan jelas apa yang dimaksud dengan Kesehatan Mental dan Gangguan Kesehatan Mental. Maka, belum ada kejelasan mengenai apa tolak ukur dari kesehatan yang dimaksud dalam undang-undang dan apa jenis-jenis gangguan kesehatan mental yang dimaksud oleh undang-undang. Dalam Undang Undang Kesehatan, kesehatan jiwa diatur pada Bagian Kesebelas tetapi dalam Bagian ini tidak dijelaskan apa saja yang menjadi jenis-jenis dari gangguan kesehatan mental. Pada Undang-Undang Kesehatan belum ada disebutkan apa kaidah hukum pelaksana yang mengatur mekanisme perlindungan bagi para pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja.

Pada Pasal 76 Ayat (1) Undang-Undang Kesehatan yang berbunyi:

“Setiap Orang berhak mendapatkan:

- a. akses Pelayanan Kesehatan jiwa yang aman, bermutu, dan terjangkau;*
- dan*
- b. informasi dan edukasi tentang Kesehatan jiwa.”*

Dalam Pasal ini dijelaskan bahwa setiap orang memiliki hak atas pelayanan, informasi dan edukasi terkait kesehatan jiwa, larangan atas pemasangan, dan persamaan hak ODGJ. Pada Pasal 76 Ayat 1 diatas tidak ada menyebutkan secara jenis dari kesehatan jiwa tersebut seperti apa dan hanya menyinggung ODGJ dari Undang Undang Kesehatan dibutuhkannya suatu kejelasan mengenai apa saja yang menjadi tolak ukur atau parameter dari Undang Undang Kesehatan dalam melihat gangguan kesehatan mental, dengan tidak adanya kejelasan dalam undang-undang hal ini bisa disebutkan sebagai adanya kekosongan hukum yang terjadi. Selanjutnya dibutuhkannya Peraturan yang mengatur dengan ketat mengenai Kesehatan Mental bagi para pekerja, baik peraturan yang dikeluarkan oleh negara maupun peraturan atau kebijakan dari perusahaan yang menjadi bentuk dari pertanggungjawaban hukum oleh pemberi kerja kepada pekerja. Hingga saat ini masih banyak perusahaan yang mengabaikan mengenai Kesehatan mental para pekerja, pada dasarnya perusahaan mengambil andil dalam kesehatan pekerja, pemerintahan juga

memiliki peran yang besar untuk mensejahterakan rakyatnya yaitu kesehatan rakyatnya yang merupakan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan permasalahan ini, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul

**“PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA YANG
MENGALAMI GANGGUAN MENTAL AKIBAT HUBUNGAN KERJA”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan pada poin sebelumnya maka penulis merumuskan dua permasalahan hukum utama yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini, yaitu:

1. Apakah yang menjadi parameter penyakit akibat hubungan kerja yang berupa gangguan kesehatan mental pada pekerja yang dapat menjadi indikator pertanggungjawaban hukum pemberi kerja?
2. Bagaimana bentuk pertanggungjawaban hukum pemberi kerja kepada pekerja yang terkena penyakit akibat hubungan kerja yang berupa gangguan kesehatan mental?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dicapai dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji dan menganalisa apakah yang menjadi parameter penyakit akibat hubungan kerja yang berupa gangguan kesehatan mental yang kemudian dapat menjadi indikator pertanggungjawaban hukum pemberi kerja.

2. Untuk mengetahui bagaimana bentuk pertanggungjawaban dari pemberi kerja kepada pekerja yang terkena penyakit akibat hubungan kerja yang berupa gangguan mental.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin didapat dari penelitian ini adalah:

- a. Manfaat teoritis

Manfaat teoritis yang diraih dari penelitian ini adalah menambah khazanah pengetahuan akan ilmu hukum tentang hukum ketenagakerjaan dan kaitannya dengan perlindungan hukum bagi pekerja di lingkungan kerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di Indonesia

- b. Manfaat praktis

{bagi penulis, diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan mengasah logika hukum mengenai hukum ketenagakerjaan}

{bagi pembaca, diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan mengenai bagaimana hukum ketenagakerjaan berperan penting dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja dan pembaca dapat mengetahui indikator dan bentuk pertanggungjawaban hukum pemberi kerja}

D. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Secara definitif, penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah berdasarkan metode, sistematika, dan sebuah pemikiran tertentu.³⁰ Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu penelitian hukum empiris dan penelitian hukum normatif.³¹ Meninjau bahwa penelitian ini membahas mengenai perlindungan hukum, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau penelitian hukum yuridis-normatif

2. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik. Penelitian ini akan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja dengan gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja secara deskriptif.

3. Data yang Dibutuhkan

Dalam penelitian ini meneliti dan menelaah bahan pustaka atau data sekunder, antara lain:

a. Bahan Hukum Primer

Bahan Hukum Primer terdiri dari peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim. bahan hukum primer yang sementara digunakan terdiri dari:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945
2. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

³⁰ Muhaimin, Metode Penelitian Hukum (Mataram University Press 2020), hlm. 19.

³¹ *ibid.*

3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja
4. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja
5. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder merupakan bahan hukum yang membantu atau menjunjung bahan hukum primer dalam penelitian dengan fungsi memperkuat dan memperjelas. Bahan Hukum sekunder yang digunakan merupakan bahan hukum berupa dokumen-dokumen resmi. bahan hukum sekunder yang digunakan sementara ini yaitu:

1. Buku-buku mengenai ketenagakerjaan, kesehatan mental.
2. Thesis dan jurnal-jurnal yang menganalisis tentang ketenagakerjaan khususnya pada gangguan kesehatan mental pekerja.
3. Artikel-artikel atau bahan dari media online terpercaya dan kredibel yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan gangguan kesehatan mental.

4. Sumber Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan data sekunder. Dalam melakukan penelitian hukum normatif dilakukannya cara penelitian adalah dengan meneliti bahan pustaka atau data sekunder belaka. Maka dari itu dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang akan digunakan adalah dengan menggunakan data

sekunder. Cara mengumpulkan data dilakukan dengan membaca di literatur, mengutip dari internet, dan melalui aplikasi *e-book* digital, dikarenakan penelitian yang dilakukan adalah menggunakan metode yuridis normatif.

5. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini akan didapat dengan cara mencari sumber kepustakaan baik melalui dalam jaringan (daring) maupun luar jaringan (luring). Data yang digunakan meliputi buku, jurnal, artikel ilmiah, tesis, disertasi, laporan, dan data kepustakaan lainnya. Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, Permenaker 5/2018 . Adapun bahan hukum sekunder dari penelitian ini meliputi buku, jurnal, artikel ilmiah, tesis, disertasi, laporan organisasi internasional yang berkaitan dengan penelitian ini.

6. Analisis Data

Data-data yang diperoleh akan diolah secara Kualitatif. Data yang diperoleh bersumber dari bacaan jurnal dan buku Data-data tersebut akan disusun secara sistematis dari kualitasnya dan data yang telah diolah tersebut akan digunakan untuk menunjang pembentukan kesimpulan serta saran untuk menjawab permasalahan hukum dalam penelitian hukum ini.

E. Rencana Sistematika Penulisan

Rencana sistematika penulisan skripsi ini akan dibagi menjadi beberapa tahapan yang disebut dengan bab, dalam masing-masing bab akan diuraikan

masalahnya secara tersendiri, namun masih dalam konteks yang saling berkaitan antara satu sama lainnya. Penelitian ini akan terbagi menjadi bab-bab berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada Bab ini akan memuat latar belakang permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja

BAB II GANGGUAN KESEHATAN MENTAL

Pada Bab ini akan memuat analisis dari peraturan perundang-undangan yang berlaku terhadap ketenagakerjaan dan keselamatan kerja di lingkungan kerja

BAB III PERLINDUNGAN HUKUM

Pada Bab ini akan berisi tentang analisis terhadap Perlindungan hukum yang berlaku bagi pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja saat ini

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI YANG MENGALAMI GANGGUAN KESEHATAN MENTAL AKIBAT HUBUNGAN KERJA

Pada bab ini akan memuat analisis tentang apakah ada urgensi bagi pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja di Indonesia

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab terakhir ini akan memuat kesimpulan dan saran dari permasalahan hukum dalam penelitian hukum yang diteliti dalam penelitian ini.