

DAMPAK SISTEM KERJA YANG BURUK TERHADAP PEMENUHAN HAK DAN KESEHATAN MENTAL PEKERJA OLEH PEMBERI KERJA

Boturan N.P Simatupang¹, Binka L.G Simatupang², Hildayani Karokaro³

¹*Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas AUdi Indonesia ,Kota Medan,Indonesia*

²*Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas AUdi Indonesia ,Kota Medan,Indonesia*

³*Fakultas Kebidanan AUdi Indonesia ,Kota Medan,Indonesia*

Info Artikel

Riwayat Artikel:
Diterima: 14 Mei 2025
Direvisi: 18 Mei 2025
Diterima: 22 Mei 2025
Diterbitkan: 27 Mei 2025

Kata kunci: sistem kerja, hak pekerja, kesehatan mental

Penulis Korespondensi:

Boturan N.P. Simatupang
Email:
boturansimatupang60@gmail.com

Abstrak

Hubungan kerja antara pemberi kerja dan pekerja seharusnya dilandasi oleh sistem kerja yang adil, transparan, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Namun, dalam praktiknya masih banyak ditemui penerapan sistem kerja yang buruk, seperti beban kerja berlebih, jam kerja tidak manusiawi, kurangnya penghargaan, serta pengabaian hak-hak normatif pekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak sistem kerja yang tidak ideal terhadap pemenuhan hak-hak pekerja serta pengaruhnya terhadap kesehatan mental. Metode yang digunakan adalah studi kualitatif dengan pendekatan deskriptif analitis melalui kajian literatur dan regulasi ketenagakerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem kerja yang tidak tertata dapat menghambat pemenuhan hak pekerja, meningkatkan potensi pemutusan hubungan kerja (PHK), serta menimbulkan gangguan psikologis seperti stres, kelelahan emosional (burnout), hingga depresi. Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari pemberi kerja dalam membangun sistem kerja yang manusiawi, seimbang, dan mendukung kesejahteraan pekerja baik secara fisik maupun mental, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.



1. Pendahuluan

Pemberi kerja dan pekerja merupakan dua pihak utama yang membentuk hubungan kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hubungan kerja ini terjadi ketika keduanya menyepakati suatu perjanjian kerja yang mengatur hak dan kewajiban masing-masing. Perjanjian tersebut juga berfungsi sebagai pedoman dalam menjalankan sistem kerja yang harus dipatuhi oleh pekerja sesuai dengan ketentuan dan persyaratan yang telah disetujui bersama. Dengan adanya kesepakatan ini, proses kerja dapat berjalan dengan tertib dan sesuai tujuan perusahaan.¹

Pekerja bertanggung jawab melaksanakan tugas sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya, menjaga stabilitas produksi, serta memanfaatkan keterampilan yang dimiliki untuk mendukung kemajuan perusahaan atau lembaga. Di sisi lain, pemberi kerja memiliki peran dalam menjalin kemitraan, memperluas kegiatan usaha dan membuka peluang kerja, serta memastikan kesejahteraan pekerja dengan prinsip transparansi, keadilan, dan demokrasi.²

Pemberi kerja memiliki peran strategis dalam menetapkan arah dan pola pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja. Namun, dalam praktik, masih sering terjadi penerapan sistem kerja yang kurang ideal, seperti pembebanan kerja berlebihan, jam kerja yang tidak manusiawi, pengupahan yang tidak transparan, serta pengabaian terhadap hak-hak normatif pekerja.

Ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang menghormati harkat dan martabat manusia.

Namun, dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja tidak ideal, seperti beban kerja berlebih, tekanan mental, dan kompensasi yang tidak sesuai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hak-hak normatif dan kesehatan mental pekerja.

Salah satu dampak lainnya dari sistem kerja yang tidak manusiawi adalah gangguan kesehatan mental yang dialami oleh pekerja. Beban kerja yang tinggi, ketidakpastian status kerja, kurangnya penghargaan terhadap kinerja, serta minimnya jaminan sosial dan perlindungan psikologis di tempat kerja menjadi faktor utama penyebab meningkatnya

¹Fritje Rumimpunu, "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003," Vol. II, No. 2, Edisi Khusus Januari-Maret (2014): 117.

² Siswanto Sastrohadiwiryono dan Asrie Hadaningsih Syuhada, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Jakarta Timur: Bumi Aksara, 2019), 7

stres, kecemasan, kelelahan emosional (*burnout*), hingga depresi pada pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan kesehatan kerja tidak hanya terbatas pada aspek fisik, tetapi juga harus mencakup dimensi psikologis dan mental pekerja.

Hal ini bertentangan dengan Pasal 23 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan, yang mewajibkan tempat kerja menjamin kesehatan fisik dan mental pekerja, serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengharuskan terciptanya kondisi kerja yang aman dan sehat. Sayangnya, penerapan aturan tersebut belum sepenuhnya efektif di lapangan.

Untuk mengetahui dampak sistem kerja yang buruk yang diterapkan oleh pemberi kerja terhadap pemenuhan hak-hak pekerja serta pengaruhnya terhadap kesehatan mental pekerja, peneliti tertarik mengangkat judul “Dampak Sistem Buruk oleh Pemberi Kerja terhadap Pemenuhan Hak dan Kesehatan Mental Pekerja.”

2. Metode

Bahwa Penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif atau jenis penelitian pustaka yang menitik beratkan pada memfokuskan pada norma-norma, asas-asas hukum, konsepsi, teori atau doktrin, pendapat dan pemikiran konseptual dari peneliti pendahulu terkait yang berhubungan dengan undang-undang tidak pidana narkotika maupun dalam hukum acara pidana dan aturan lain yang berhubungan dengan objek penelitian ini. Penafsiran dan penginterpretasian dilakukan pada data yang diperoleh sehingga ditemukan permasalahan yang sesuai dengan klasifikasi penelitian ini.

Data yang didapatkan diolah secara kualitatif dimana penelitian ini menggunakan metode analisis normatif kualitatif dimana di dalam pembahasannya menerangkan ketentuan masalah yang berhubungan dengan Undang-undang.

3. Hasil Dan Pembahasan

1. Dampak Sistem Kerja Yang Buruk Oleh Pemberi Kerja Terhadap Pemenuhan Hak-Hak Pekerja

Hak-hak dasar pekerja di Indonesia dijamin oleh konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) dan diperjelas melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Selain itu, dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang mengatur hak pekerja secara lebih rinci, seperti upah minimum, keselamatan kerja, cuti, jaminan sosial, dan ketentuan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya regulasi ini, negara memastikan perlindungan terhadap pekerja agar dapat bekerja secara aman, adil, dan sejahtera.³

Perusahaan yang tidak memiliki sistem manajemen kerja yang baik atau tidak memenuhi kewajiban terhadap hak-hak pekerja dapat mengalami gangguan operasional serius, yang pada akhirnya dapat memicu terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) massal.

Ketika tidak ada sistem kerja yang tertata, kinerja karyawan menjadi tidak terukur, produktivitas menurun, dan konflik hubungan industrial kerap terjadi. Jika kondisi ini

³ Desy Nor Fitriana, Hudha Bagus Setyadi, Putri Desi Nurlaeli, Dewi Sulistianingsih, dan Martitah, “Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan,” dalam *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*, Jilid 3 (Jakarta: Penerbit Buku Ilmiah, 2022), 203

menyebabkan perusahaan memutuskan hubungan kerja dengan karyawan sebelum masa perjanjian berakhir atau tanpa alasan sah yang diatur dalam undang-undang, maka pengusaha diwajibkan memberikan kompensasi.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diperbarui melalui Undang-Undang Cipta Kerja, pekerja yang terkena PHK berhak atas tiga komponen pembayaran, yaitu uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, **dan** uang penggantian hak. Contoh perhitungannya: jika seorang karyawan bergaji Rp5.000.000 dan telah bekerja selama 4 tahun, maka sesuai ketentuan, ia berhak atas 4 bulan gaji sebagai pesangon ($\text{Rp}5.000.000 \times 4 = \text{Rp}20.000.000$), ditambah 2 bulan gaji sebagai penghargaan masa kerja ($\text{Rp}10.000.000$), serta penggantian hak-hak lain seperti cuti yang belum diambil atau tunjangan lainnya. Total hak yang diterima bisa mencapai sekitar Rp30.000.000 atau lebih, tergantung pada kondisi kerja dan ketentuan perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memiliki sistem kerja yang terstruktur agar hubungan kerja dapat berjalan adil dan profesional, serta menghindari kerugian hukum maupun finansial di kemudian hari.⁴

2. Dampak Sistem Kerja Yang Buruk Oleh Pemberi Kerja pengaruhnya terhadap kesehatan mental pekerja

Motivasi merupakan salah satu elemen penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Secara etimologis, istilah motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Oleh karena itu, motivasi dapat dimaknai sebagai suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Sumber motivasi dapat bersifat internal (motivasi intrinsik), yaitu muncul dari kesadaran individu akan nilai dan arti penting dari pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, motivasi juga dapat berasal dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik), yakni berasal dari kondisi lingkungan yang menuntut seseorang untuk bekerja secara maksimal.⁵

Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pekerja menyelesaikan banyak tugas dalam waktu singkat, yang jika berlangsung lama dapat menurunkan kesehatan fisik dan mental serta produktivitas karyawan. Beban kerja berat juga meningkatkan risiko stres, kecelakaan, dan pergantian karyawan yang tinggi, yang merugikan perusahaan secara finansial dan kualitas kerja (Iverson & Oleh karena itu, manajer perlu memantau beban kerja agar dapat menerapkan praktik manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kondisi karyawan, seperti memberikan tugas tambahan dan insentif untuk pekerja dengan beban kerja rendah namun kinerja tinggi, serta mengevaluasi dan menyeimbangkan tugas bagi pekerja yang memiliki beban kerja tinggi tapi kinerja rendah). Pendekatan ini membantu meningkatkan motivasi dan kinerja sekaligus menjaga kesejahteraan pekerja demi mencapai tujuan perusahaan secara efektif.⁶

⁴ Mawardi Khairi, Aris Irawan, dan Sri Ayu Astuti, "Perlindungan Hak-Hak Buruh yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan pada Masa Pandemi COVID-19," *PAJOUL (Pakuan Justice Journal of Law)* 2, no. 2 (2021): 13–14.

⁵ Dunggio, Maryam & Basri, Saepul. (2019). *Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Erha Clinic*, Jurnal Kinerja, 16(2), 167–168. Diakses dari <http://jurnal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

⁶ Djaelani, M., & Darmawan, D. (2022). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta beban kerja terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi*, Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT), 1(4), hlm. 18-19.

Beban kerja yang berat tanpa dukungan yang memadai telah terbukti meningkatkan risiko gangguan psikologis yang berakibat pada penurunan kinerja, absensi tinggi, dan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Dalam jangka panjang, kondisi ini tidak hanya merugikan pekerja secara individu, tetapi juga berdampak negatif pada produktivitas dan stabilitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu membangun sistem kerja yang sehat secara mental, seperti pembagian tugas yang adil, komunikasi yang terbuka, serta penyediaan dukungan psikologis dan penghargaan atas kontribusi pekerja.

4. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. Sistem kerja dari pemberi kerja yang buruk dapat mengganggu pemenuhan hak-hak pekerja dan memicu PHK. Ketidakpatuhan terhadap aturan ketenagakerjaan berisiko merugikan kedua belah pihak. Karena itu, perusahaan perlu menerapkan sistem kerja yang tertib dan sesuai hukum untuk menjaga kesejahteraan pekerja dan kelangsungan usaha.
2. Sistem kerja yang buruk dari pemberi kerja berdampak signifikan terhadap kesehatan mental pekerja. Beban kerja yang tidak seimbang, kurangnya dukungan, komunikasi yang tertutup, serta minimnya penghargaan dapat menurunkan motivasi, meningkatkan stres, dan memicu gangguan psikologis. Kondisi ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga menurunkan produktivitas dan stabilitas organisasi secara keseluruhan.

Saran

1. Kerja Pemberi perlu menerapkan sistem kerja yang baik dan sesuai aturan untuk mencegah konflik dan PHK yang merugikan. Komunikasi antara pengusaha dan pekerja harus ditingkatkan demi menjaga hubungan kerja yang harmonis. Pemerintah juga diharapkan mengawasi dan memberikan edukasi agar hak pekerja terlindungi, sementara pekerja harus aktif memahami hak dan kewajibannya guna menciptakan lingkungan kerja yang adil dan sehat.
2. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat, pemberi kerja perlu mengelola beban kerja secara adil, membangun komunikasi terbuka, serta memberikan dukungan psikologis dan penghargaan yang sesuai atas kinerja karyawan. Sistem kerja yang manusiawi dan seimbang akan meningkatkan motivasi, menjaga kesehatan mental pekerja, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

5. Referensi

- Rumimpunu, Fritje. "Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan Dilihat dari Aspek Undang-Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2003." *Vol. II, No. 2, Edisi Khusus Januari–Maret* (2014): 117.).
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, dan Asrie Hadaningsih Syuhada. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta Timur: Bumi Aksara, 20
- Fitriana, Desy Nor, Hudha Bagus Setyadi, Putri Desi Nurlaeli, Dewi Sulistianingsih, dan Martitah. "Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam

Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan.” Dalam *Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif*. Jilid 3. Jakarta: Penerbit Buku Ilmiah, 2022.

Khairi, Mawardi, Aris Irawan, dan Sri Ayu Astuti. “Perlindungan Hak-Hak Buruh yang Mendapatkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Perusahaan pada Masa Pandemi COVID-19.” *PAJOUL (Pakuan Justice Journal of Law)* 2, no. 2 (2021)

Djaelani, M., & Darmawan, D. (2022). Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja serta beban kerja terhadap kinerja pekerja proyek konstruksi. *Jurnal Penelitian Rumpun Ilmu Teknik (JUPRIT)*, 1(4), 18–19

Dunggio, M., & Basri, S. (2019). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Erha Clinic. *Jurnal Kinerja*, 16(2), 166–174. Diakses dari <http://jurnal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945)

Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan,

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

Undang-Undang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023)