

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media Network)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

FANY RAHMASARI

No. Mahasiswa: 20410563

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2024

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media Network)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar
Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia



No. Mahasiswa: 20410563

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024

HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR



**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH
PIKIRAN RAKYAT MEDIA NETWORK)**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaratan
pada tanggal 26 Maret 2024

Yogyakarta, 15 Januari 2024
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,


Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA
(STUDI KASUS PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA OLEH
PIKIRAN RAKYAT MEDIA NETWORK)**

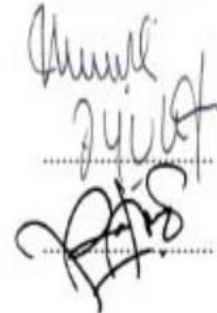
Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendadaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 26 Maret 2024

Tim Penguji

1. Ketua : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Siti Rahma Novikasari, S.H., M.H.

Tanda Tangan



Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.
NIK. 014100109

SURAT PERNYATAAN

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH BERUPA TUGAS AKHIR MAHASISWA FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : FANY RAHMASARI

No. Mahasiswa : 20410463

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa skripsi dengan judul:

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media Network)

Karya ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendarasan yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunannya tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan

norma-norma penulisan karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;

2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini adalah benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai melakukan perbuatan “Penjiplakan karya ilmiah (plagiat)”;
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini adalah pada saya, namun demi untuk kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan perkembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum UII dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya ilmiah saya.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (terutama pernyataan pada butir nomor 1 dan nomor 2), saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara sah, kuat dan menyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyinggung dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersikap kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak-hak saya serta menandatangani Berita Acara terkait yang menjadi hak dan kewajiban saya, di depan “Majelis” atau “Tim” Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir ada/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan rohani, dengan sadar serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 10 Februari 2024

Yang Membuat Pernyataan



(Fany Rahmasari)

20410563

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Fany Rahmasari
2. Tempat Lahir : Sukoharjo
3. Tanggal Lahir : 24 April 2002
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : AB
6. Alamat Terakhir : Gajihan RT 002/RW 007, Banmati, Sukoharjo, Sukoharjo.
7. Alamat Asal : Gajihan RT 002/RW 007, Banmati, Sukoharjo, Sukoharjo.
8. Identitas Orang Tua/Wali
 - a. Ayah
Nama lengkap : Lilyk Supriyadi
Pekerjaan : Wiraswasta
 - b. Ibu
Nama lengkap : Sri Lestari
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
 - c. Alamat : Gajihan RT 002/RW 007, Banmati, Sukoharjo, Sukoharjo
9. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : SD Negeri Jetis 01
 - b. SMP : SMP Negeri 2 Sukoharjo
 - c. SMA : SMA Negeri 1 Tawang Sari
10. Organisasi : Bussines Law Community

Yogyakarta, 10 Februari 2024

Yang bersangkutan,

(Fany Rahmasari)

NIM. 20410563

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN



“Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum, sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri”

(QS. Ar-Rad : 11)

“That everything happens in its own time at its own pace”

(Tene Edwards)

Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada:

Orang tua terkasih,

Negara Kesatuan Republik Indonesia,

Dosen Fakultas Hukum, Rekan Penulis, dan

Almamater tercinta

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Alhamdulillahirabbil'amin, puji syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah Swt. yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir/Skripsi ini dengan baik guna memenuhi syarat kelulusan pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah kepada junjungan besar kita, Nabi Muhammad SAW, yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh dengan pengetahuan dan cahaya Islam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tugas akhir/skripsi ini tidak lepas dari peran berbagai pihak. Oleh karena itu, perkenankan Penulis menghaturkan ucapan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Lilyk Supriyadi dan Sri Lestari. Sungguh merupakan salah hal yang selalu penulis syukuri dapat terlahir di tengah keluarga ini. Terima kasih atas cinta dan kasih sayang serta motivasi, dukungan, dan doa yang tidak pernah putus kepada penulis agar dapat menyelesaikan tugas akhir/skripsi ini;
2. Seluruh keluarga besar terutama kakak-kakak Abdullah Erfan Setiyadi dan Lana Imtiyas serta keponakan Zayn Abdillah Ghani, yang menjadi salah

satu alasan bagi penulis untuk segera menyelesaikan studi dan tugas akhir/skripsi ini. Terima kasih atas doa dan dukungan yang senantiasa dipanjatkan kepada Allah Swt.;

3. Ibu Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H., selaku dosen pembimbing skripsi yang tiada hentinya menginspirasi dan membantu Penulis sehingga tugas akhir/skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Terima kasih atas waktu dan ilmu selama penyusunan tugas akhir/skripsi ini;
4. Seluruh Bapak Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah membagikan ilmu pengetahuannya yang sangat bermanfaat bagi penulis selama penulis berkuliah;
5. Harya Damar Panuluh yang telah memberikan dukungan dan mendengarkan keluh kesah Penulis di masa-masa genting hingga dapat terselesaikan tugas akhir/skripsi tepat pada waktunya;
6. Melani Putri Sekar Arum, Hanan Mu'adzah Ratna Dewati, Mohammad Daffa Rizkiansyah, dan Moh. Maulana Ferry Abdullah yang telah membantu serta berbagi keluh kesah dengan penulis dalam penyusunan tugas akhir/skripsi ini. Semoga persahabatan dan kedewasaan kalian tetap terus terjaga, teriring doa dari penulis semoga sehat dan sukses selalu bagi kalian;
7. Christiana Riski Wira Putri dan Rindu Warih Sariwibowo yang telah banyak memberikan bantuan moral dalam penyelesaian perkuliahan dan penulisan tugas akhir/skripsi ini;
8. Teman-teman seperjuangan FH UII angkatan 2020;

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah berkontribusi baik langsung maupun tidak langsung sehingga dapat terselesaikannya tugas akhir/skripsi ini.

Semoga seluruh pihak yang terkait dalam penyusunan tugas akhir/skripsi ini dapat diberikan balasan yang paling baik oleh Allah Swt. sebaik-baiknya pemberi balasan. Tidak lupa juga penulis sampaikan permohonan maaf sebesar-besarnya apabila penulis melakukan kesalahan selama proses penelitian dan pencarian data.

Akhirnya, semoga tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca, serta dapat menjadi rujukan keilmuan bagi yang membutuhkannya. Penulis juga menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu adanya kritik dan saran yang membangun sangat dibutuhkan untuk perbaikan dan pembelajaran.

Wabillahitaufiq wal hidayah Wassalamu'alaikum

Warahmatullahiwabarakatuh.

Yogyakarta, 10 Februari 2024

Penulis

Fany Rahmasari

NIM. 20410563

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	ii
HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR	iii
SURAT PERNYATAAN	iii
CURRICULUM VITAE	vii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Orisinalitas Penelitian	11
E. Tinjauan Pustaka	14
F. Metode Penelitian.....	21
G. Kerangka Skripsi	24

BAB II TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM, HAK ASASI MANUSIA, PENYANDANG DISABILITAS MENTAL, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM.....	29
A. Konsep Umum Perlindungan Hukum	29
B. Konsep Umum Hak Asasi Manusia	39
C. Konsep Umum Penyandang Disabilitas Mental.....	43
D. Pemutusan Hubungan Kerja.....	49
E. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam	52
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Preventif Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Mental dalam Lingkungan Kerja.....	57
B. Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia	65
BAB IV PENUTUP	71
A. Kesimpulan.....	71
B. Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	80

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan oleh penulis, yakni mengenai bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah bagi penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja sebagai upaya pencegahan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Penelitian ini bertujuan untuk menjawab masalah: Pertama, bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja. Kedua, Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan merupakan yuridis normatif, dengan metode pendekatan yaitu perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Teknik pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui studi kepustakaan, yang kemudian dianalisis dengan analisis deksriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan bersifat preventif pada masa kerja bertujuan untuk melindungi agar pekerja tidak di PHK dengan alasan gangguan kesehatan mental yang terdiri dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Kedua, pada saat kasus PHK yang dialami Zaky Yamani peraturan perundang-undangan memang belum melindungi terkait dengan penyandang disabilitas mental akibat pekerjaan. Namun, secara normatif dalam perkembangannya Indonesia telah memiliki Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja yang memasukan penyakit mental pada klasifikasi jenis II berdasarkan sistem target organ.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Penyandang Disabilitas Mental, Pemutusan Hubungan Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia sebagai negara hukum menempatkan hukum dalam kedudukan yang esensial untuk mengatur beragam aspek kehidupan masyarakat baik yang berkaitan dengan kepentingan individu maupun negara.¹ Bentuk dari upaya perlindungan hukum itu sendiri dapat diwujudkan meliputi pemberlakuan undang-undang dan peraturan oleh pemerintah.² Dengan adanya ketentuan hukum sebagai patokan pada suatu tatanan masyarakat membuat kehidupan sosial yang ada di negara tersebut menjadi lebih sistematis dan terkendali. Selain itu, hukum juga dapat menjadi sarana pelindung ketika terjadi suatu pelanggaran atau ketidakberpihakan yang dialami sebagai warga negara. Salah satu hukum yang mengatur kepentingan individu adalah mengenai hubungan pekerjaan masyarakat secara individu atau kelompok.

Pasal 28A Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menerangkan pada hakikatnya manusia sebagai makhluk hidup memiliki berbagai kebutuhan untuk dapat bertahan hidup. Salah

¹ Bambang, R. J, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Pustaka Ceria, Bandung, 2013, hlm. 5.

² *Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya*, terdapat dalam <https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Di%20Indonesia%2C%20Perlindungan%20hukum%20diwujudkan,perlindungan%20anak%2C%20dan%20lain%20sebagainya>. Diakses tanggal 9 Mei 2023.

satunya dengan cara mempunyai pekerjaan atau bekerja yang merupakan suatu aktivitas untuk dapat terpenuhinya kebutuhan tersebut.³ Bersamaan dengan adanya perkembangan zaman dan dengan pola pikir masyarakat yang lebih terbuka sekarang bekerja tidak hanya semata-mata untuk memenuhi kebutuhan saja tetapi lingkungan kerja yang nyaman turut diperhatikan demi terjaganya kesehatan mental bagi pekerja. *World Health Organization* (WHO) menekankan bahwa kondisi seseorang yang mengalami gangguan tersebut semakin terbatas oleh lingkungan sekitar yang tidak kondusif.⁴ Sehingga hampir di setiap negara mengalami peningkatan pekerja penyandang disabilitas mental hal tersebut berdasarkan:

1. Terdapat perbedaan jumlah pekerja antar kelompok tingkat keparahan penyakit mental signifikan secara statistik berdasarkan pekerjaan dan penghasilan dengan usia 18-64 tahun.⁵ Pekerja dengan waktu kerja penuh lebih banyak mengalami gangguan kesehatan mental hingga mencapai 50.9% sedangkan pekerja paruh waktu sebanyak 17.9%. Penghasilan atau gaji ternyata juga mempengaruhi kesehatan mental seseorang dapat dilihat semakin

³ Ida Hanifah, “Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Edisi No. 2 Vol. 17, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020, hlm. 194.

⁴ Ahdiat A, *Ada 1,3 Miliar Penyandang Disabilitas, Ini Ragam Kondisi kesehatannya* terdapat dalam <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/12/13/ada-13-miliar-penyandang-disabilitas-ini-ragam-kondisi-kesehatannya>. Diakses tanggal 9 Mei 2023.

⁵ Alison Luciano, *The employment status of people with mental illness: National survey data from 2009 and 2010*, terdapat dalam <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4182106/#:~:text=Employment%20Rates,-Table%20%20presents&text=Employment%20falls%20sharply%20as%20mental,people%20with%20serious%20mental%20illness>. Diakses tanggal 19 Januari 2024.

besar gaji semakin sedikit angka gangguan mental baik ringan, sedang, hingga berat. Pekerja dengan penghasilan <\$10,000 menderita gangguan kesehatan mental berat sebanyak 38.5% cukup jauh apabila dibandingkan dengan pekerja berpenghasilan ≥\$75,000 hanya sebesar 4.8%.

Tabel 1. *Employment and income of adults 18-64 by mental health status*

	Past-year mental illness							
	None (N=57,283)		Mild (N=10,643)		Moderate (N=4,170)		Serious (N=5,230)	
Observation	N	%	N	%	N	%	N	%
Employment								
Full-time	28,100	61.7	4,394	50.9	1,576	46.6	1,777	38.1
Part-time	10,300	14.2	2,428	17.9	944	16.1	1,149	16.4
Unemployed	5,149	7.0	1,211	9.4	548	10.2	660	10.5
Out of labor force	9,965	17.1	2,272	21.8	1,020	27.1	1,584	35.1
Respondent's total income								
<\$10,000 *(including losses)	19,812	23.1	4,778	32.0	2,014	35.5	2,596	38.5
\$10,000-\$19,999	10,625	16.3	2,207	18.9	913	21.1	1,230	23.2
\$20,000-\$29,999	6,912	13.6	1,223	13.4	451	12.4	546	12.1
\$30,000-\$39,999	5,013	11.9	761	10.8	298	10.1	299	8.2
\$40,000-\$49,000	3,489	9.2	456	6.7	157	7.6	194	5.8
\$50,000-\$74,999	4,295	13.2	554	10.3	151	6.9	190	7.5
≥75,000	3,368	12.8	326	7.8	104	6.3	115	4.8

Sumber: *Employment Status of People With Mental Illness: National Survey Data From 2009 and 2010*

2. Tabel dibawah memperlihatkan perubahan depresi dengan status kerja dan tidak kerja pada tahun 2014 di Indonesia. Dengan jumlah prevelensi mencapai 1727 pekerja yang semula tidak mengalami gangguan kesehatan mental menjadi memiliki gangguan depresi akibat dari pekerjaan. Dengan demikian, beban ekonomi di lingkungan kerja melonjak akibat gangguan kesehatan mental dari 41% menjadi 61% dikarenakan individu dengan penyandang disabilitas mental cenderung rendah dalam bekerja dan mempertahankan pekerjaannya.⁶

Tabel 2. Changes in Depression Score with Status Working & Not working 2014

Delta Score Depression	Working		
	Not Working	Working	Total
Fixed (no depression → no depression)	1934	3759	5693
Bettter (depression → no depression)	338	525	863
Worse (no depression → depression)	946	1727	2673
Fixed (depression → depression)	154	292	446
Total	3372	6303	9675

Sumber: <https://e-journal.unair.ac.id/JDE/index>

3. Dari laman World Health Organization terdapat fakta bahwa 15% orang dewasa usia kerja diperkirakan mengalami gangguan jiwa pada tahun 2019.⁷ Secara global diperkirakan 12 (dua belas) miliar

⁶ M. Arizal dan I Dewa Gede Karma Wisana, "Mental Health Effects on Job Retention in Indonesia", *Journal of Developing Economies*, Edisi No. 1 Vol. 8, 2023, hlm. 15.

⁷ Mental Health at Work terdapat dalam <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/mental-health-at-work>. Diakses tanggal 19 Januari 2024.

hari kerja hilang setiap tahunnya karena depresi dan kecemasan yang mengakibatkan hilangnya produktivitas.⁸ Menurut WHO gangguan kesehatan mental menyebabkan kerugian ekonomi yang berjumlah US\$ 4,2 triliun dan diperkirakan akan meningkat dua kali lipat pada tahun 2030.⁹

4. Berdasarkan hasil penelitian dari jurnal psikologi yang dilakukan oleh Eko Sujadi menunjukkan bahwa pekerja khususnya sektor perbankan di Indonesia menderita gangguan kesehatan mental seperti depresi, gangguan kecemasan, dan stres pada masa new normal setelah pandemi Covid-19.¹⁰ Dari data tersebut menunjukkan bahwa pekerja bank lebih banyak mengalami gangguan kecemasan (anxiety) dibandingkan depresi atau stress dengan tingkat kecemasan sedang sebanyak 203 pekerja dan terdapat 50 pekerja dengan ukuran kecemasan berat.

⁸ Ibid.

⁹ Kartika Syandra dan Refriza Bhimo Rizky Samudro, The Phenomenology Study on Work Experience and Career of Bipolar Disorder Survivors in Surakarta City, *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, Edisi No. 1 Vol. 6, 2021, hlm. 39.

¹⁰ Eko Sujadi, dkk, Depression, anxiety, and stress associated with work motivation of Indonesian bank employees in the new normal during the COVID-19 era, *Jurnal Psikologi*, Edisi No. 1 Vol. 16, 2023, hlm. 17.

Tabel 3. Prevalence Statistif of Anxiety, Depression, and Stress of the Bank Employees in The new Normal during the COVID-19 Era

Anxiety Level	Level	Number of Participants	Percentage (%)	Mean	Standard Deviation
Depression	Normal	167	41.44	5.94	2.22
	Mild	105	26.05	10.93	1.00
	Moderate	120	29.78	15.82	1.99
	Severe	10	2.48	23.80	1.75
	Extremely Severe	1	0.25	28.00	0
Anxiety	Normal	87	21.59	4.46	1.90
	Mild	59	14.64	8.00	0.00
	Moderate	203	50.37	12.19	1.62
	Severe	50	12.41	17.08	1.01
	Extremely Severe	4	0.99	21.00	1.15
Stress	Normal	318	78.91	8.88	3.85
	Mild	53	13.15	16.94	1.01
	Moderate	26	6.45	21.23	1.70
	Severe	6	1.49	28.33	1.97
	Extremely Severe	0	0	0	0

Sumber: Jurnal Psikologi berjudul Depression, anxiety, and stress associated with work motivation of Indonesian bank employees in the new normal during the COVID-19 era

- Masyarakat penderita penyakit mental di Indonesia secara keseluruhan pada tahun 2024 menyentuh angka 3.24 juta jiwa.¹¹ Perlu diingat bahwa jumlah penyandang disabilitas bisa saja jauh lebih besar dari data-data tersebut, karena di negara-negara berkembang seperti Indonesia memiliki screening yang masih lemah

¹¹ Projected number of people suffering from mental disorder in Indonesia from 2017 to 2024 (in millions), terdapat dalam <https://www.statista.com/statistics/1052647/indonesia-mental-disorder-projection/>. Diakses tanggal 19 Januari 2024.

dan pengobatan terhadap penyakit mental sering kali tidak didahulukan.

Maka, dari hasil penelitian-penelitian tersebut seharusnya perlindungan hukum bagi penyandang disabilitas mental dalam dunia kerja lebih diperhatikan saat ini, negara mempunyai dampak yang signifikan terhadap kesehatan mental penduduknya dan atas ketersediaan layanan perawatan kesehatan mental. Menilik dari sisi hak asasi manusia, mendapat mata pencaharian dan juga penghidupan yang memadai sebagaimana mestinya merupakan hak bagi setiap individu termasuk didalamnya adalah penyandang disabilitas mental. Turut andil negara atas pemenuhan hak tersebut menjadi sebuah tantangan tersendiri untuk dapat diperbaiki. Berbanding lurus dengan meningkatnya kuantitas penyandang disabilitas mental pemerintah dapat mengeluarkan kebijakan yang sekiranya memastikan bahwa hak-hak mereka dapat terpenuhi tanpa adanya diskriminasi dari lingkungan masyarakat.¹²

Selain itu juga, adanya optimalisasi dalam pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dengan kesempatan kerja yang luas untuk dapat menekan angka pengangguran serta kemiskinan di negeri ini.¹³ Dapatkah perusahaan-perusahaan atau instansi pemerintah menerima konsekuensi memiliki tenaga kerja yang mengidap gangguan mental? Dengan resiko pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang

¹² M. Syafi'ie, *Difabel Mental Berhadapan Hukum* terdapat dalam <https://law.uii.ac.id/blog/2021/11/05/difabel-mental-berhadapan-hukum/>. Mei. 11, 2021. Diakses tanggal 12 Mei 2023

¹³ Aloysius Uwiyono dkk, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2014, hlm. 29.

penyandang disabilitas mental dapat terhambat apabila keadaannya sedang tidak stabil. Konsekuensi tersebut tidak dapat disangkal untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mempekerjakan seseorang penyandang disabilitas mental.

Dengan keadaan mental yang tidak menentu dipaksakan pada pola kerja perusahaan yang sudah ditentukan seorang pekerja harus bisa mengatasinya saat gangguan itu menyerang. Pengusaha atau pemilik perusahaan sebagai penggerak roda perekonomian sebuah negara juga memiliki hak yang harus dipenuhi oleh pekerjanya.¹⁴ Salah satunya adalah hak atas hasil pekerjaan karyawan demi keperluan perusahaan dalam mencapai target yang diinginkan.¹⁵ Dengan kewajiban perusahaan membayar upah tapi hak perusahaan tidak dipenuhi, langkah yang diambil selanjutnya biasanya adalah melakukan PHK.

Sebenarnya adanya PHK ini tidak selalu dilakukan oleh pihak pengusaha (majikan) saja melainkan juga dari pihak pekerja (buruh) itu sendiri ataupun PHK yang diputus oleh pengadilan diperbolehkan oleh undang-undang.¹⁶ Namun, seringkali PHK dilakukan oleh pengusaha sebagai pihak yang lebih berkuasa dengan cara yang tidak sesuai dengan prosedur dalam aturan undang-undang yang berlaku. Hingga saat ini,

¹⁴ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, "Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan Di Indonesia", terdapat dalam <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>. Diakses tanggal 13 Mei 2023.

¹⁵ Noer Sida, *Hak dan Kewajiban Perusahaan Pada Karyawan Yang Perlu Dipenuhi*, terdapat dalam <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/hak-dan-kewajiban-perusahaan/>. Jul. 05, 2022. Diakses pada 13 Mei 2023.

¹⁶ Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak – Haknya)*, Ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994, hlm. 133.

ditemukan adanya kasus yang terjadi PHK sepihak dikarenakan pekerjanya memiliki gangguan mental.

Salah satu contoh kasusnya menimpa seorang mantan jurnalis bernama Zaky Yamani yang bekerja di Pikiran Rakyat penderita *post traumatic stress disorder*.¹⁷ Gangguan kejiwaan yang dialaminya disebabkan karena akumulasi peristiwa traumatis dari pekerjaannya sebagai seorang jurnalis meliputi bencana alam, pembunuhan, bahkan ia sempat mendapat ancaman pembunuhan akibat karya yang dihasilkan. Oleh karena itu, Zaky mengajukan permohonan pensiun dini kepada perusahaan yang hasilnya ditolak oleh manajemen Pikiran Rakyat.¹⁸ Kemudian, karena penyakit mental yang dideritanya mengakibatkan kinerjanya menurun bahkan hingga mendapat surat peringatan atas tuduhan mangkir dan menolak perintah atasan. Hal tersebut justru dijadikan alasan oleh pihak Pikiran Rakyat untuk melakukan PHK kepada Zaky.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara gamblang menentang adanya PHK sepihak tanpa adanya musyawarah sebelumnya antara kedua belah pihak.¹⁹ Namun kenyataannya, Undang-Undang tersebut dalam praktiknya masih belum dapat ditegakkan secara tegas untuk melindungi penyandang disabilitas

¹⁷ Ellena Ekarahendy, dkk, Kerja Keras Menukar Waras: Masalah Kesehatan Jiwa sebagai Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), 2018, terdapat dalam https://c2o-library.net/wp-content/uploads/2018/02/sindikasi_kertasposisi_k3.pdf. Diakses tanggal 7 November 2023.

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ Pasal 151 Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

yang kedudukannya juga sebagai subyek hukum.²⁰ Ketidakjelasan mengenai batas-batas khusus berkenaan dengan seseorang penyandang disabilitas mental menjadikan kekhawatiran bagi mereka. Selain itu juga, faktor budaya hukum masyarakat Indonesia yang masih kurang baik menimbulkan hambatan ketika pekerja penyandang disabilitas melakukan upaya mempertahankan hak-haknya. Padahal mungkin saja kemampuan sumber daya manusia yang dipunyai melebihi orang normal. Hanya saja stigma masyarakat secara umum masih memfokuskan pada kekurangannya yang terletak pada gangguan mental saja.

B. Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa bentuk-bentuk perlindungan hukum preventif bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja?
2. Bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Berdasar pada rumusan masalah tersebut di atas, berikut tujuan dalam penelitian yang ingin dicapai:

²⁰ Ali Sodikin, "Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang-Undangan Di Indonesia", *Jurnal Legalisasi Indonesia*, Edisi No. 1 Vol 18, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021, hlm. 32

1. Mengkaji dan memahami bentuk-bentuk perlindungan hukum preventif bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja.
2. Mengkaji dan memahami Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia.

D. Orisinalitas Penelitian

Dalam proses pembuatan sebuah karya penelitian diperlukan orisinalitas dari penelitian yang dilakukan oleh Penulis. Orisinalitas Penelitian tersebut menunjukkan baik perbedaan maupun letak persamaan dari kajian yang diteliti oleh Penulis dibandingkan dengan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan ini dimaksudkan agar penelitian terhindar dari pengulangan pembahasan pada objek kajian yang sama dan dapat dijadikan perbandingan agar terlihat keorisinalitasan dari Penulis. Maka, untuk lebih memudahkan dalam pemahaman pemaparan Orisinalitas Penelitian disajikan dalam bentuk tabel seperti dibawah ini:

No.	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan (Orisinalitas Penelitian)

1.	Alia Harumdani Widjaja, Winda Wijayanti, dan Rizkisyabana Yulistyaputri, 2020, Perlindungan Hak Penyandang Disabilitas dalam Memperoleh Pekerjaan dan Penghidupan yang Layak bagi Kemanusiaan	Mengkaji mengenai perlindungan hak konstitusional dimana Penyandang Disabilitas memiliki kesetaraan untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak sehingga peran negara atau pemerintah dalam hal ini cukup besar.	Permasalahan yang diteliti sebelumnya mencakup semua Penyandang Disabilitas secara umum dan menitikberatkan pada kesulitan yang dialami oleh Penyandang Disabilitas dalam memperoleh pekerjaan dengan peluang yang kecil akibat keterbatasan lapangan yang tersedia bagi mereka. Sedangkan penelitian yang akan Penulis lakukan lebih mengkhususkan pada
----	--	---	---

			<p>Pekerja/Buruh Penyandang Disabilitas Mental yang mengalami kesulitan dalam mengendalikan keterbatasannya, sehingga hal tersebut kurang dapat dimengerti oleh sebuah perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja.</p>
2.	<p>Ni Ketut Pirda Juwisa Badran dan Anak Agung Ketut Sukranatha, 2022, Problematika</p>	<p>Membahas mengenai stigma dari masyarakat yang masih tabu mengenai penyakit yang dialami oleh</p>	<p>Pada penelitian ini permasalahan di garis besarkan pada masalah - masalah apa saja yang dialami oleh Penyandang</p>

	Penyandang Disabilitas Mental Dalam Penyandang Perspektif Hak Asasi Manusia	Disabilitas Mental. Anggapan tersebut muncul dikarekanakan ketidakstabilan mental menghambat dalam interaksinya di masyarakat sehingga mereka seringkali mengalami kesulitan.	Disabilitas Mental dikaitkan dengan Hak Asasi Manusia meliputi stigma dan diskriminasi. Sedangkan penelitian Penulis lebih mengarah pada perlindungan hukum dari Hak Asasi Manusia tersebut di dalam dunia pekerjaan.
--	--	---	--

E. Tinjauan Pustaka

1. Konsep Umum Perlindungan Hukum

Menurut Kamus Hukum mengartikan Hukum adalah segala peraturan yang memiliki sifat memaksa ditujukan untuk mengatur bagaimana tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, dimana peraturan tersebut merupakan hasil atau produk hukum dari

lembaga-lembaga negara resmi yang berwenang, apabila terdapat tindakan pelanggaran yang dilakukan subyek hukum terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan atau sanksi.²¹ Dengan demikian kedudukan hukum memiliki peranan yang penting dalam pengatur tatanan kehidupan bersama pada masyarakat. Mengingat bahwa hukum yang ada merupakan karya dari manusia yang seharusnya tidak memiliki kepentingan di dalamnya selain dengan tujuan kemaslahatan masyarakat.

Maka, dalam hal ini perlindungan hukum yang dimaksud ialah bentuk campur tangan dari badan-badan resmi negara atau pemerintah itu sendiri untuk dapat menegakkan hukum dengan seadil - adilnya bagi setiap warga negara. Dalam hal ini pemerintah atau negara harus memiliki ketegasan dalam menegakkan peraturan yang telah dibuat yang kemudian dikaitkan dengan fakta-fakta yang berkembang di sosial masyarakat. Perlindungan hukum menurut Philipus M Hadjon berdasarkan saraannya dibagi menjadi dua, yaitu perlindungan hukum preventif (pencegahan) dan perlindungan hukum represif (dengan adanya sanksi bagi pelanggar).

Perlindungan hukum dalam hubungan industrial baik sebelum bekerja, selama bekerja, dan sesudah masa kerja telah diatur oleh hukum kerja atau hukum ketenagakerjaan.²² Pada masa

²¹ Subekti Tjitrosoedibio R, *Kamus Hukum*, Ctk. Kelima Pradnya Paramita, Jakarta, 1980.

²² Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

sebelum bekerja (*pre-employment*) berkenaan dengan masalah pengadaan tenaga kerja seperti mekanisme yang harus dilalui oleh calon tenaga kerja sebelum mendapat pekerjaan.²³ Kemudian, masa selama bekerja (*during employment*) yang merupakan saat dimana hubungan kerja tersebut berlangsung meliputi perjanjian kerja, perlindungan norma kerja, pengawasan perburuhan, perselisihan hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan upah, dan sebagainya.²⁴ Terakhir adalah masa setelah bekerja (*post employment*) yakni adanya perlindungan hukum terhadap tenaga kerja setelah hubungan kerja berakhir sebagai jaminan mendapat keadilan.²⁵

2. Konsep Umum Hak Asasi Manusia

Hak Asasi Manusia terdiri dari tiga kata, yaitu “hak” yang artinya segala entitas yang mutlak dimiliki oleh setiap individu. “Asasi” berarti hakiki atau mendasar serta “manusia” memiliki arti makhluk individu sebagai diri pribadi.²⁶ Selanjutnya istilah Hak Asasi Manusia atau dikenal sebagai “*Human Rights*” merupakan hak-hak mendasar yang mutlak dimiliki setiap individu dan sifatnya *inalienable* berarti tidak dapat dipindahkan kepada orang lain. Hakikatnya fokus utama dari Hak Asasi Manusia adalah

²³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2016, hlm. 88-111.

²⁴ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 113-167.

²⁵ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 59-60.

²⁶ Siti Aminah, “Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Perspektif Al-Qur’an”, *Jurnal Hukum Diktum*, Edisi No. 2 Vol. 8, STAIN Parepare, 2010, hlm. 162.

kehidupan dan martabat manusia yang kedua hal tersebut saling berkaitan dan melekat.²⁷ HAM memberikan adanya kebebasan terhadap individu dalam kehidupannya sebagai bentuk pengakuan manusia. Di sisi lain sebagai makhluk sosial dengan adanya kebebasan tersebut tetap harus mempertimbangkan hak-hak sesamanya agar tidak terjadi benturan di tengah masyarakat.

Maka dari itu, negara memiliki peran penting dalam perlindungan HAM dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. HAM saat ini terbagi menjadi *non-derogable rights* yang merupakan hak-hak sipil dan politik yang secara absolut harus dipenuhi atau tidak dapat dibatasi oleh negara bahkan dalam keadaan darurat sekalipun.²⁸ Namun, ketika suatu negara berada dalam situasi darurat yang mengancam dan telah ditetapkan oleh presiden, maka HAM yang termasuk kategori *derogable rights* pelaksanaan pemenuhannya dapat dibatasi atau tertunda oleh pemerintah.²⁹

Kovenan Internasional Hak-Hak Ekonomi, Sosial dan Budaya memuat salah satunya jaminan hak untuk bekerja dan hak atas kesehatan. Hak atas pekerjaan erat kaitannya dengan hak untuk hidup, dengan bekerja manusia dapat membangun hidup dan

²⁷ Eko Riyadi, Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional, PT Raja Grafindro Persada, Depok, 2018, hlm. 1.

²⁸ Osgar S. Matompo, Pembatasan Terhadap Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Keadaan Darurat, Jurnal Media Hukum, Edisi No. 1 Vol. 21, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu, 2014, hlm. 60.

²⁹ *Ibid*, hlm.61.

lingkungannya yang lebih sejahtera. Selanjutnya, hak atas kesehatan yang merupakan hak asasi fundamental yang berdampak bagi pemenuhan hak asasi lainnya. Kesehatan merupakan keadaan sejahtera baik fisik, jiwa, maupun sosial yang bukan sekedar terbebas dari penyakit melainkan memungkinkan hidup produktif secara ekonomis.³⁰ Oleh karena itu, tanpa adanya kesehatan akan berkurang haknya atas hidup termasuk tidak bisa memperoleh dan menjalani pekerjaan yang layak, tidak bisa menikmati haknya untuk berserikat dan berkumpul serta mengeluarkan pendapat, dan tidak bisa memperoleh pendidikan demi masa depannya.³¹

3. Konsep Umum Disabilitas Mental

Pada tatanan masyarakat baik nasional maupun internasional mengakui adanya keberagaman dengan berbagai bentuknya. Salah satu dari keberagaman tersebut adalah kelompok rentan yang pada dasarnya membutuhkan bantuan atau layanan dasar dikarenakan mempunyai hambatan atau keterbatasan dalam menjalankan kehidupannya.³² Termasuk kelompok penyandang disabilitas mental yang secara umum dipandang masyarakat sebagai suatu kelainan atau anomali.

³⁰ Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan.

³¹ 10 Lembar Fakta Aspek-Aspek Kesehatan Hak Atas Kesehatan, terdapat dalam https://perpustakaan.komnasperempuan.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=2953#:~:text=Hak%20atas%20kesehatan%20meliputi%20hak,terhadap%20kesehatan%20ibu%20dan%20anak. Diakses tanggal 30 Maret 2024.

³² A. Sebayang, *Mengenal Kelompok Rentan, Definisi, Hak, dan Pelanggaran yang dialami*, terdapat dalam <https://pencerahnusantara.org/mengenal-klompok-rentan-definisi-hak-dan-pelanggaran-yang-dialami>. Jan. 03, 2023. Diakses tanggal 15 Mei 2023.

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mendefinisikan bahwa penyandang disabilitas merupakan setiap orang yang mempunyai keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama sehingga menimbulkan hambatan dan kesulitan ketika berinteraksi dengan lingkungan serta kurang efektif untuk dapat berpartisipasi dengan warga negara lainnya. Sedangkan mental berasal dari bahasa Yunani *mens* atau *mentis* yang artinya jiwa, suksma

Sehingga penyandang disabilitas mental diartikan dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bahwa disabilitas mental merupakan seseorang yang memiliki gangguan pada fungsi pikiran atau akal, luapan terhadap emosi, dan sikap atau perilaku seperti psikososial dan disabilitas perkembangan lain.³³

4. Konsep Umum Pemutusan Hubungan Kerja (PHK)

Adanya ikatan antara pemberi kerja dan pekerja di lingkungan kerja disebut dengan relasi atau hubungan kerja. Hubungan kerja tersebutlah yang menjadi landasan utama dalam ketenagakerjaan sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja.³⁴ Hubungan secara profesional

³³ Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

³⁴ Nindry Sulistya Widiastiani, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor

antara kedua belah pihak tersebut dapat terputus baik dari pihak tenaga kerja yang dengan sendirinya mengundurkan diri atau disebut *resign* maupun dari pihak perusahaan dengan alasan yang diperbolehkan undang-undang. Berakhirnya ikatan antara pemberi kerja dan pekerja karena suatu hal menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).³⁵

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK merupakan *final solution* apabila terjadi ketidakserasian di tempat kerja. Berarti sebelum adanya PHK harus dilakukan upaya perundingan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak. Dikarenakan PHK memberikan dampak bagi keduanya, terlebih bagi pekerja/buruh apabila dipandang dari segi finansial yang kedudukannya lebih lemah daripada pihak pengusaha.³⁶ Oleh karena itu, pelaksanaan PHK oleh pengusaha harus dilakukan dengan memperhatikan prosedur yang secara lugas telah ditetapkan.

Dalam konteks ini, pemberi kerja atau pengusaha dilarang melakukan PHK kepada tenaga kerja/buruh dengan alasan-alasan yang dapat dijadikan acuan dalam Pasal 153 ayat (1) Undang-

19/PUU-IX/2011”, *Jurnal Konstitusi*, Edisi No. 2 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021, hlm. 415.

³⁵ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁶ Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3 Vol. 3, 2015, hlm. 3.

Undang Ketengakerjaan seperti pekerja tidak dapat masuk kerja karena sakit didukung dengan adanya surat keterangan dari dokter dengan waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara berturut-turut, pekerja beribadah sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh agamanya, pekerja menikah atau berumah tangga, dan lain-lain.³⁷ Apabila sebab dilakukannya PHK salah satunya dari alasan-alasan yang dimaksud pada undang-undang maka batal demi hukum dan pihak pengusaha memiliki kewajiban untuk dapat mempekerjakan kembali pekerja itu.³⁸

F. Metode Penelitian

Metode penelitian hukum memiliki peranan penting karena bisa dikatakan sebagai langkah pertama dan utama yang harus ditentukan oleh seorang penulis dalam menyusun penelitian untuk dapat menentukan kaidah atau langkah dalam kegiatan melaksanakan penelitian hukum dilandaskan pada fakta atau alasan secara ilmiah untuk menemukan jawaban atas permasalahan hukum (*legal issues*).³⁹ Dalam menyusun skripsi sebagai tugas akhir ini maka penulis menggunakan penyusunan penulisan yang mana sebagai berikut:

1. Tipologi Penelitian

Pada penyusunan tugas akhir ini, penulis menggunakan tipologi penelitian hukum yang berbentuk yuridis normatif dengan

³⁷ Pasal 153 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁸ Pasal 153 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁹ M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.

menekankan kajian pustaka yang digunakan yaitu norma-norma hukum tertulis.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan yang mengkaji terhadap beberapa peraturan perundang-undangan terkait, studi kasus hukum yang terjadi di masyarakat, dan teori atau konseptual yang memperkuat dasar penelitian.

3. Sumber Data Penelitian

Sumber data pada penelitian ini adalah data sekunder, adapun sumber bahan hukum yang dipergunakan pada penelitian ini, yakni

a. Bahan hukum primer merupakan bahan atau kaidah hukum yang memiliki kekuatan hukum mengikat dengan berbentuk ketentuan perundang – undangan yang berlaku, seperti:

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia
- 4) Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- 6) Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas
 - 7) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja
 - 8) Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja
 - 9) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja
 - 10) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang
 - 11) Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
- b. Bahan hukum sekunder merupakan data yang berisikan informasi untuk memperkuat landasan hukum yang ada pada bahan atau kaidah hukum primer yang terdiri atas buku-buku tentang hukum, jurnal hukum, hasil penelitian

hukum, artikel-artikel hukum atau literatur lainnya dan hasil wawancara.⁴⁰

- c. Bahan hukum tersier sebagai pelengkap atau penjelas dari kedua bahan hukum diatas yaitu primer dan sekunder, yang tercantum pada kamus hukum.

4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan bahan hukum pada penelitian ini menggunakan cara pengumpulan data sekunder dengan melakukan studi kepustakaan dan didukung dengan studi penelusuran hukum menggunakan metode wawancara yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai penunjang argumen.

5. Analisis Data

Analisis data atau bahan hukumnya berupa analisis deksripstif kualitatif yaitu dengan adanya bahan hukun yang telah didapat kemudian mengekstrasi dari bahan hukum tersebut sesuai dengan permasalahan dalam penelitian. Selanjutnya, dideskripsikan dengan sistematika kalimat yang jelas, teratur, logis, efektif, dan mudah dipahami sehingga diperoleh kesimpulan beserta saran-saran yang tepat.

G. Kerangka Skripsi

Sistematika dan muatan skripsi terdiri dari: bagian awal, bagian pokok, dan bagian akhir.

⁴⁰ Sarjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006.

1. Bagian Awal

Bagian ini memuat:

- a. Halaman sampul depan
- b. Halaman judul
- c. Halaman persetujuan dan pengesahan
- d. Halaman motto dan persembahan
- e. Halaman Kata Pengantar.

Kata pengantar dibuat secara singkat, padat dan jelas serta ditulis dengan menggunakan Bahasa Indonesia Baku yang sekurang-kurangnya memuat:

- Ucapan syukur pada Allah SWT;
 - Ucapan terima kasih kepada pembimbing;
 - Ucapan terima kasih kepada Pimpinan Perguruan Tinggi.;
 - Ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang berkontribusi dalam proses penulisan skripsi;
 - Permohonan masukan bagi kesempurnaan penulisan skripsi.
- f. Halaman Daftar Isi
 - Daftar isi merupakan gambaran mengenai isi atau sistematika penulisan skripsi.
 - Penomoran halaman dengan huruf romawi kecil.
 - g. Halaman Abstrak.

2. Bagian Pokok

Bagian ini berisi penulisan bab, sub-bab, sub-sub bab dan seterusnya. Bagian pokok tidak dibatasi jumlah babnya, namun disesuaikan dengan kebutuhan peneliti dalam menganalisis dan menjawab masalah.

a. BAB I PENDAHULUAN

1. Latarbelakang, berisi meliputi informasi atau gambaran secara umum mengenai Penyandang Disabilitas khususnya Pekerja Penyandang Disabilitas Mental dan juga alasan yang mendorong Penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji problematika yang ada.
2. Rumusan masalah, daftar inti permasalahan atau objek yang dikaji oleh Penulis yang terdiri dari pertanyaan - pertanyaan yang berkaitan dengan penelitian atau kasus yang sedang dikaji. Pada penelitian ini permasalahan pertama yang dibahas ialah mengenai apa bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja. Sedangkan yang kedua, bagaimana Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia.
3. Tujuan penelitian, jawaban atas pertanyaan-pertanyaan yang diharapkan tercapai pada penelitian ini. Metode penelitian, langkah awal Penulis untuk menentukan cara

atau metode apa yang akan digunakan. Pada penelitian ini menggunakan metode normatif berdasar pada undang - undang dan Perpustakaan Penelitian (*Research library*) dan wawancara kepada informan atau narasumber yakni dokter spesialis kesehatan jiwa.

b. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka sesuai dengan judul dan atau rumusan masalah. Dengan demikian judul bab II disesuaikan dengan hal-hal yang dikaji, yaitu:

- Konsep Umum Perlindungan hukum
- Konsep Umum Hak Asasi Manusia
- Konsep Umum Penyandang Disabilitas Mental
- Pemutusan Hubungan Kerja

c. BAB III PEMBAHASAN

Hasil Penelitian dan Pembahasan disesuaikan dengan objek penelitian. Pada penelitian ini nantinya meliputi bentuk dari bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan kerja yang diberikan oleh pemerintah serta kajian terhadap kasus PHK Zaky Yamani dilihat secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia.

d. BAB IV PENUTUP

Bab ini memuat kesimpulan yang mengandung ringkasan jawaban atas rumusan masalah yang diteliti. Sedangkan, saran berisi

beberapa hal yang Penulis ingin sampaikan terkait dengan hasil penelitian dengan tujuan perbaikan.

3. Daftar Pustaka

Pada daftar pustaka ini tercantum segala bentuk dari sumber rujukan Penulis dalam menulis penelitian ini, seperti buku, jurnal, artikel, perundang-undangan, dan lain – lain.

BAB II

TINJAUAN UMUM PERLINDUNGAN HUKUM, HAK ASASI MANUSIA, PENYANDANG DISABILITAS MENTAL, PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA, DAN HUBUNGAN KERJA DALAM PERSPEKTIF ISLAM

A. Konsep Umum Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Setiap warga negara berhak mendapatkan pemenuhan perlindungan oleh suatu negara sesuai dengan bunyi Pembukaan UUD NRI 1945 Alinea ke IV (empat) yang menyatakan bahwa Pemerintah Negara Republik Indonesia melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal tersebut termasuk mendapatkan perlindungan hukum bagi seluruh warganya.

Hingga saat ini perumusan pengertian mengenai hukum tidak memiliki definisi yang absolut karena sifatnya abstrak dan dinamis mengikuti perkembangan norma masyarakat. Sehingga, terdapat pendefinisian tentang hukum oleh beberapa pakar yang dapat dijadikan acuan dalam mempelajari hukum sebagai berikut:

- a. J.C.T. Simorangkir dan Woerjono Sastropranoto, dalam bukunya “Pelajaran Hukum Indonesia” mengemukakan definisi hukum merupakan susunan peraturan yang memaksa dibuat oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk menentukan perilaku manusia dalam lingkungan sosial, bentuk pelanggaran yang dilakukan pada peraturan tersebut akan

diambil tindakan dengan memberikan sanksi atau hukuman pada pelakunya.⁴¹

- b. Sudikno Mertokusumo mendeskripsikan hukum sebagai rangkaian peraturan atau kaedah sebagai pedoman dalam kehidupan bersama, keseluruhan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi.⁴²
- c. Menurut Subekti Tjitrosoedibio R dalam bukunya “Kamus Hukum” mengartikan hukum adalah segala peraturan yang memiliki sifat memaksa ditujukan untuk mengatur bagaimana tingkah laku manusia dalam lingkungan masyarakat, dimana peraturan tersebut merupakan hasil atau produk hukum dari lembaga-lembaga negara resmi yang berwenang, apabila terdapat tindakan pelanggaran yang dilakukan subyek hukum terhadap peraturan-peraturan tadi berakibat diambilnya tindakan atau sanksi.⁴³

Dari pendapat-pendapat tersebut menegaskan bahwa kedudukan hukum memiliki peranan yang penting dalam pengatur tatanan kehidupan bersama pada masyarakat. Mengingat bahwa hukum yang ada merupakan karya dari manusia yang seharusnya tidak memiliki

⁴¹ Wibowo T. Tunardy, *Pengertian Hukum Menurut Para Ahli*, terdapat dalam <https://jurnalhukum.com/pengertian-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses tanggal 3 Oktober 2023.

⁴² Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Suatu Pengantar, Liberty, Yogyakarta, 1986, hlm. 37

⁴³ Subekti Tjitrosoedibio, *Loc. Cit.*

kepentingan di dalamnya selain dengan tujuan keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan bagi masyarakat.

Maka, perlindungan hukum yang dimaksud ialah bentuk campur tangan dari badan-badan resmi negara atau pemerintah itu sendiri untuk dapat menegakkan hukum dengan seadil-adilnya bagi setiap warga negara atau subyek hukum. Dalam hal ini pemerintah atau negara harus memiliki ketegasan dalam menegakkan peraturan yang telah dibuat yang kemudian dikaitkan dengan fakta-fakta yang berkembang di sosial masyarakat. Dapat dikatakan sebagai bentuk dari perlindungan hukum harus memenuhi unsur-unsur yaitu perlindungan tersebut dari pemerintah kepada seluruh masyarakat, adanya jaminan kepastian hukum yang diberikan oleh pemerintah, menyangkut dengan keseluruhan hak warga negara, terdapat hukuman apabila terjadi pelanggaran.⁴⁴

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan atau dahulu disebut dengan hukum perburuhan berasal dari bahasa Belanda yaitu *arbeidsrecht*. Terdapat pendapat yang diberikan beberapa pakar hukum mengenai definisi dan batasan hukum perburuhan, antara lain sebagai berikut:

⁴⁴ “Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya”, terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=1>. Diakses tanggal 5 Oktober 2023.

S. Mok mengartikan hukum perburuhan merupakan kaidah hukum yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dibawah arahan orang lain dan juga kondisi penghidupan yang berhubungan langsung dengan pekerjaan tersebut.⁴⁵

Mr. M.G. Lavenbach mendefinisikan hukum perburuhan ialah hukum yang sehubungan dengan adanya hubungan pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan serta keadaan pemhidupannya secara langsung berangkaian dengan hubungan kerjanya.⁴⁶

Menurut Iman Soepomo terdapat batasan dalam memberikan pengertian dari hukum perburuhan yaitu suatu rangkaian peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis mengenai peristiwa tenaga kerja/buruh yang bekerja pada orang lain dengan adanya imbalan berupa upah.⁴⁷

Definisi dari hukum ketenagakerjaan memang tidak dijelaskan secara spesifik di dalam undang-undang tapi pengertian dari ketenagakerjaan ditemukan pada pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU No.13 Tahun 2003”) menyatakan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari batasan yang dipaparkan oleh para pakar hukum yang dikaitkan dengan

⁴⁵ Senjun Manullang, SH, 1990, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rineka Cipta, Jakarta, hal.1.

⁴⁶ Hartono Widodo dan Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, CV Rajawali, Jakarta, 1992, hlm 2.

⁴⁷ Iman Soepomo, Pengantar Hukum Perburuhan, Djambatan, Jakarta, 1985, hlm. 3.

pengertian yang ada di undang-undang, dapat ditarik kesimpulan bahwa hukum ketenagakerjaan itu meliputi beberapa unsur, antara lain:

- a. Pedoman atau kaidah hukum baik tertulis maupun tidak tertulis;
- b. Mengatur hal yang berkenaan dengan hubungan kerja antara pihak-pihak terkait pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja;
- c. Adanya imbalan atau upah sebagai implikasi hubungan kerja; dan
- d. Terdapat jaminan keamanan bagi tenaga kerja.⁴⁸

Hubungan kerja yang baik memerlukan kerjasama antara pihak-pihak terkait yang menjadi subjek dari hukum ketenagakerjaan seperti terlihat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013, antara lain:

1) Tenaga kerja

Setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan mengadakan barang dan/atau jasa dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan.

2) Pemberi kerja

Baik orang perorangan, pengusaha/majikan, badan hukum, ataupun lembaga-lembaga lainnya yang

⁴⁸ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.5.

memberikan pekerjaan kepada tenaga kerja dengan imbalan upah.

3) Serikat buruh

Sebuah wadah atau organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh dibentuk untuk membela kepentingan dan meningkatkan kesejahteraan dari pekerja/buruh tersebut.

Adapun yang menjadi objek dari hukum ketenagakerjaan adalah:

- 1) Pelanggaran terhadap suatu ketentuan yang diatur dalam undang-undang yang sebagai bentuk tanggungjawabnya melaksanakan sanksi hukuman baik bersifat administratif maupun pidana.⁴⁹
- 2) Terpenuhinya ganti rugi bagi pihak yang dirugikan, sebagai bentuk dari akibat wanprestasi yang dilakukan oleh pihak lain terhadap perjanjian yang sebelumnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.⁵⁰

b. Bentuk Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum bagi pekerja mencakup dua unsur pokok, yaitu perlindungan dari kekuasaan pihak pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Kedua unsur tersebut saling berbanding lurus karena perlindungan hukum dari pemberi

⁴⁹ Nurfadillah, Hukum Ketenagakerjaan, terdapat dalam <https://osf.io/w43as/download>. Diakses tanggal 7 Oktober 2023.

⁵⁰ *Ibid.*

kerja akan teralisasi apabila peraturan perundang-undangan yang dibuat oleh pemerintah di bidang ketenagakerjaan mendesak atau mewajibkan pihak pemberi kerja untuk bertindak sebagaimana yang dimaksud dalam undang-undang.⁵¹ Sehingga, pemerintah memberikan bentuk dari perlindungan hukum yang terdiri atas 2 (dua) yakni perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.

Perlindungan hukum yang bersifat preventif hakikatnya sebagai pencegahan yang didasarkan pada kebebasan pemerintah dalam mengambil keputusan dengan dituangkan melalui peraturan perundang-undangan untuk mencegah pelanggaran dan membatasi pelaksanaan kewajiban. Pemerintah Indonesia telah memberikan bentuk perlindungan hukum ketenagakerjaan melalui undang-undang, antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
4. Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja;

⁵¹ Zainal Asikin, dkk, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Raja Grafindo Persada, Jakarta,1993, hlm. 5.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja;
7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang; dan
8. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

Sedangkan, perlindungan hukum bersifat represif merupakan bentuk perlindungan akibat dari adanya pelanggaran dengan dikenakan sanksi atau hukuman terhadap pihak yang telah melakukan pelanggaran. Merujuk pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, apabila terdapat perselisihan antara pemberi kerja dengan pekerja/buruh dapat diselesaikan melalui beberapa cara, yaitu:

1. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat;
2. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi adanya musyawarah dengan perantara mediator sebagai pihak yang netral diantara para pihak yang sedang berselisih;
3. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi adanya musyawarah dengan perantara konsiliator sebagai pihak yang netral diantara para pihak yang sedang berselisih;
4. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase dengan adanya pernyataan tertulis yang telah disepakati oleh para pihak yang bersengketa bahwa mereka akan mengajukan penyelesaian sengketa kepada arbiter dan putusannya akan mengikat dan final bagi para pihak; dan
5. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui gugatan yang diajukan kepada Pengadilan Hubungan Industrial yang berwenang memeriksa, mengadili, dan memberikan putusan terhadap perselisihan tersebut sesuai dengan Pengadilan Negeri yang wilayah hukumnya mencakup perusahaan/tempat kerja.

c. Kedudukan dan Ruang Lingkup Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi Negara

Mengacu pada tatanan hukum Indonesia kedudukan hukum ketenagakerjaan menempati pada beberapa bidang hukum salah satunya ialah hukum administrasi negara. Mengenai kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum administrasi negara berkenaan dengan subyek hukum dalam penyelenggaraan negara meliputi pejabat yang tunduk terhadap ketentuan hukum administrasi, lembaga, dan warga negara. Perannya dikaitkan dengan pelaksanaan fungsi negara dalam membuat peraturan atau mengeluarkan izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan tindakan preventif terhadap kemungkinan terjadinya peristiwa (*politie*) dan bagaimana proses hukumnya (*rechtspraak*).⁵²

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan bentuk khusus intervensi dari pemerintah di bidang ketenagakerjaan secara konkrit hukum ketenagakerjaan menjadi ketentuan wajib (*dwingen*) yang apabila tidak dipatuhi memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk menjatuhkan tindakan berupa sanksi dimaksudkan sebagai bentuk perlindungan negara terhadap pekerja/buruh. Misalnya seperti terdapat mekanisme pengupahan, perjanjian kerja bersama,

⁵² Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm.14.

penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dan lain sebagainya-lain.⁵³

Hukum Ketenagakerjaan juga memiliki ruang lingkup sebagai batasan keadaan yang menjadi kompetensi hukum ketenagakerjaan sehingga hukum tersebut dapat diberlakukan, antara lain sebagai berikut:

- 1) Ruang lingkup menurut pribadi, berkenaan dengan siapa atau apa yang berlaku pada peraturan hukum seperti tenaga kerja, pemberi kerja (pengusaha), pemerintah;
- 2) Ruang lingkup menurut waktu;
- 3) Ruang lingkup menurut wilayah; dan
- 4) Ruang lingkup menurut hal ikhwal, yaitu mengacu pada peristiwa-peristiwa yang berkaitan dengan apapun yang menjadi tujuan pemberlakuan oleh suatu pengaturan termasuk didalamnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).⁵⁴

B. Konsep Umum Hak Asasi Manusia

1. Pengertian Hak Asasi Manusia

Hakikatnya fokus utama dari hak asasi manusia adalah kehidupan dan martabat manusia yang kedua hal tersebut saling berkaitan dan

⁵³ Mohammad Fandrian Adhiantanto, dkk, Hukum Ketenagakerjaan, Unpam Press, Banten, 2021, hlm.22.

⁵⁴ Rahmatsyah, Hukum Ketenagakerjaan, Ctk. Pertama, PT. Sonpedia Publishing, Jambi, 2023, hlm. 15.

melekat.⁵⁵ Hak Asasi Manusia terdiri dari tiga kata, yaitu “hak” yang artinya segala entitas yang mutlak dimiliki oleh setiap individu. “Asasi” berarti hakiki atau mendasar serta “manusia” memiliki arti makhluk individu sebagai diri pribadi.⁵⁶ Selanjutnya istilah Hak Asasi Manusia atau dikenal sebagai “*Human Rights*” merupakan hak-hak mendasar yang mutlak dimiliki setiap individu dan sifatnya *inalienable* berarti tidak dapat dipindahkan kepada orang lain. Penafsiran HAM secara harafiah tidak ditemukan dalam instrumen internasional, tapi pada *Article 1 Universal Declaration of Human Rights* menyebutkan bahwa:

“All human beings are born free and equal in dignity and rights. They are endowed with reason and conscience and should act towards one another in a spirit of brotherhood”.

Thomas Jefferson berpendapat bahwa hak asasi manusia merupakan kebebasan yang berasal dari Tuhan dan melekat pada setiap keberadaan individu manusia dengan pemerintah sebagai pelindung atas terwujudnya hak asasi manusia tersebut.⁵⁷ Sehingga dengan adanya kebebasan terhadap individu dalam kehidupannya sebagai bentuk pengakuan manusia. Di sisi lain sebagai makhluk sosial dengan adanya kebebasan tersebut tetap harus mempertimbangkan hak-hak sesamanya agar tidak terjadi benturan di tengah masyarakat.

⁵⁵ Eko Riyadi, *Loc. Cit.*

⁵⁶ Siti Aminah, *Loc. Cit.*

⁵⁷ Sri Rahayu Wilujeng, “Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis dan Yuridis”, terdapat dalam <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/humanika/article/download/5951/5103>. Diakses tanggal 14 November 2023.

Maka dari itu, negara memiliki peran penting dalam perlindungan HAM dijelaskan pada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, menerangkan bahwa setiap individu atau warga negara memiliki hak-hak mendasar yang melekat pada diri mereka dan harus mendapat perlindungan oleh pemerintah.⁵⁸ Hal tersebut guna dijadikan pedoman di dalam kehidupan masyarakat untuk menjaga harkat dan martabatnya.

2. *Non Derogable Right dan Derogable Right*

Frederick Julius Stahl, dalam tulisanya *Philosophi des Rechts* menegaskan bahwa dalam suatu negara hukum terdapat unsur-unsur pokok yang diantaranya:

- a. Pentingnya pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia;
- b. Teori Trias Politika dijadikan dasar dalam menyelenggarakan negara sebagai salah satu upaya guna memberikan perlindungan HAM;
- c. Pemerintah menjalankan tugas dan wewenangnya harus bersumber pada undang-undang; dan
- d. Apabila terdapat pelanggaran hak asasi manusia oleh pemerintah dalam menjalankan tugasnya akan diselesaikan melalui pengadilan administrasi.⁵⁹

Indonesia sebagai negara hukum memiliki pertanggungjawaban penuh untuk mewujudkan perlindungan, penghormatan, penegakkan,

⁵⁸ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.

⁵⁹ Moh. Mahfud MD, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999, hlm. 127.

dan menjunjung tinggi setiap hak asasi manusia warga negaranya. Akan tetapi, seiring dengan proses perkembangan HAM saat ini terbagi menjadi *non-derogable rights* yang merupakan hak-hak sipil dan politik yang secara absolut harus dipenuhi atau tidak dapat dibatasi oleh negara bahkan dalam keadaan darurat sekalipun.⁶⁰ Pasal 28I ayat (1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 memuat hak-hak yang termasuk dalam *non-derogable rights*, antara lain:

- a. Hak untuk hidup;
- b. Hak terbebas dari penyiksaan;
- c. Hak untuk mendapat kemerdekaan daya pikiran dan hati nurani;
- d. Hak untuk berkeyakinan dan beragama;
- e. Hak bebas dari perbudakan;
- f. Hak untuk diakui sebagai subjek hukum; dan
- g. Hak untuk dibebaskan dari segala tuntutan hukum yang berlaku surut.

Namun, ketika suatu negara berada dalam situasi darurat yang mengancam dan telah ditetapkan oleh presiden, maka HAM yang termasuk kategori *derogable rights* pelaksanaan

⁶⁰ Osgar S., *Loc. Cit.*

pemenuhannya dapat dibatasi atau tertunda oleh pemerintah.⁶¹ *Derogable rights* merupakan hak-hak sipil dan politik yang pelaksanaannya dapat dibatasi oleh negara dalam keadaan tertentu karena sifatnya tidak absolut. Adanya limitasi pada Pasal 28I ayat (1) menunjukkan bahwa hak-hak selain klausul dari yang disebutkan termasuk pada kategori *derogable rights* seperti hak atas kebebasan berkumpul secara damai, hak untuk membentuk dan berpartisipasi dalam serikat pekerja, dan menyatakan pendapat atau pemikiran tanpa adanya batasan apapun.⁶²

C. Konsep Umum Penyandang Disabilitas Mental

1. Perkembangan Istilah Penyandang Disabilitas

Pada tatanan masyarakat baik nasional maupun internasional mengakui adanya keberagaman dengan berbagai bentuknya. Salah satu dari keberagaman tersebut adalah kelompok rentan yang pada dasarnya membutuhkan bantuan atau layanan dasar dikarenakan mempunyai hambatan atau keterbatasan dalam menjalankan kehidupannya.⁶³ Termasuk kelompok penyandang disabilitas yang secara umum dipandang masyarakat sebagai suatu kelainan atau anomali. Di Indonesia penyebutan penyandang disabilitas mengalami sejarah perkembangan istilah yang cukup panjang.

⁶¹ Osgar S, *Op. Cit*, hlm.61.

⁶² Suparman Marzuki, Perspektif Mahkamah Konstitusi Tentang Hak Asasi Manusia, Jurnal Yudisial, Edisi No. 3 Vol. 6, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2013, hlm. 197.

⁶³ A. Sebayang, *Loc. Cit*.

Salah satunya adalah istilah difabel yang digunakan untuk menggantikan kata penyandang cacat yang pada saat itu dipandang bermakna negatif dan dianggap diskriminatif oleh para aktivis gerakan sosial sekitar tahun 1990-an.⁶⁴ Penggunaan kata difabel mendorong adanya perspektif masyarakat terhadap nilai-nilai yang semula memandang kondisi tersebut merupakan sebuah keabnormalan atau kelaian menjadi pemahaman terhadap penyandang difabel sebagai manusia dengan kebutuhan khusus akibat perbedaan kemampuan.⁶⁵

Difabel sebagai akronim dari kata *different ability, differently abled people* secara umum merujuk pada setiap individu yang memiliki ketunaan baik fisik maupun psikis sehingga kemampuannya berbeda dengan individu lain. Menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 1980 terdapat tiga aspek kecacatan yang memiliki hubungan kausalitas pada definisi difabel itu sendiri, yakni *impairment* berarti abnormalitas fungsi baik fisik ataupun psikologis. Lalu *disability* sebagai konsekuensi dengan adanya kekurangan menjadi suatu keterbatasan untuk dapat beraktivitas sebagaimana mestinya dipandang normal seorang manusia. Terakhir adalah *handicap*,

⁶⁴ Muhammad Mifathul M. dan Ridwan Arifin, "Aksesabilitas Kaum Difabel Dalam Perlindungan Hukumnya Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia", Edisi No. 1 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2019, hlm. 49.

⁶⁵ Rima Setyaningsih dan Th. A. Gutama, Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Difabel, Edisi No. 1 Vol. 31, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret, 2016, hlm. 43.

individu yang memiliki keterbatasan umumnya mengalami hambatan sosial.⁶⁶

Kemudian, awal tahun 2009 Komnas HAM dengan dihadiri perwakilan instansi pemerintah dari Departemen Sosial menyelenggarakan sebuah semiloka untuk secara khusus membahas terminologi yang paling tepat untuk menerjemahkan frase '*persons with disabilities*' dalam rangka Indonesia meratifikasi *Convention on the Rights of Persons with Disabilities* (CRPD) mengenai hak-hak penyandang disabilitas.⁶⁷ Akhirnya yang menjadi pilihan bahasa secara resmi di undang-undang hingga saat ini ialah “penyandang disabilitas” karena dinilai secara jelas mendeskripsikan subjek yang dimaksud. Sejak diundangkannya Undang-Undang nomor 8 tahun 2016 tentang Penyandang disabilitas, Pemerintah Indonesia dan masyarakat umum telah memiliki landasan pemahaman resmi yang dijadikan rujukan mengenai pengertian penyandang disabilitas di Indonesia dan klasifikasinya.⁶⁸

2. Definisi dan Ragam Penyandang Disabilitas Mental Menurut Undang-Undang

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas, mendefinisikan bahwa penyandang

⁶⁶ Anisa, Kelompok Difabel dan kesempatan Kerja: Penanggulangan Diskriminasi di Dunia Kerja dalam Perspektif Pekerjaan Sosial, Edisi No. 2 Vol. 5, *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 2019, hlm. 127.

⁶⁷ Didi Tarsidi dan Permanarian Somad, Penyandang Ketunaan; Istilah Alternatif Terbaik untuk Menggantikan Istilah “penyandang cacat?” terdapat dalam [article.php \(kemdikbud.go.id\)](http://article.php(kemdikbud.go.id)). Diakses tanggal 4 November 2023.

⁶⁸ Dini Widinarsih, Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi, *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Edisi No. 2, 2019, hlm. 138.

disabilitas merupakan setiap orang yang mempunyai keterbatasan fisik, intelektual, mental, dan/atau sensorik dalam jangka waktu lama sehingga menimbulkan hambatan dan kesulitan ketika berinteraksi dengan lingkungan serta kurang efektif untuk dapat berpartisipasi dengan warga negara lainnya.

Sedangkan mental berasal dari bahasa Yunani *mens* atau *mentis* yang artinya jiwa, suksma. Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kata mental merujuk pada personalitas batin manusia yang bukan bersifat badan atau tenaga.⁶⁹ Maka, mental merupakan hal-hal yang memiliki kaitan dengan fungsi-fungsi psikologis (kejiwaan) sebagai bentuk cerminan dari perilaku dan ekspresi gerak-gerik manusia.⁷⁰ Gangguan pada kesehatan psikis yang dialami relatif tidak dapat disembuhkan tapi dapat dikelola atau dikendalikan.⁷¹

Sehingga penyandang disabilitas mental diartikan sebagai seseorang yang memiliki gangguan pada fungsi pikiran atau akal, luapan terhadap emosi, dan sikap atau perilaku yang terbagi menjadi 2 (dua), yaitu:⁷²

⁶⁹ Ferra Flourenansyah, Apa Itu Mental?, terdapat dalam <https://www.kompasiana.com/ferra20507/6020dcc18ede484332516a22/apa-itu-mental>. Diakses tanggal 28 September 2023.

⁷⁰ Kartini Kartono dan Jenny Andari, *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*, Mandar Maju, Bandung, 1989, hlm. 3.

⁷¹ Petra W.B. Prakosa, "Dimensi Sosial Disabilitas Mental di Komunitas Semin, Yogyakarta", *Jurnal Psikologi*, Edisi No. 2 Vol. 32, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada, hlm.68.

⁷² Pasal 4 huruf c Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas.

a) Psikososial atau kesehatan mental seseorang terkait klaim yang ada dalam sosial masyarakat seperti:

1. Skizofrenia (*Schizofrenia*)

Gangguan skizofrenia cukup kompleks dengan adanya ketidaknormalan proses berpikir penderitanya yang tidak dapat membedakan antara halusinasi dengan realita atau disebut dengan psikosis.⁷³

2. Gangguan bipolar (*Manic Depression*)

Penderita gangguan bipolar mengalami perubahan emosional atau suasana hati ekstrem semula dari manik berubah menjadi depresif ataupun sebaliknya.⁷⁴ Yang dimaksud dengan manik ialah kondisi psikologis penderita mengalami kegembiraan yang berlebihan dan dapat berubah menjadi depresi dimana penderitanya merasa tidak berharga atau terpuruk.

3. Depresi

Depresi merupakan adanya gangguan emosional seseorang ditandai dengan memburuknya kondisi suasana hati dengan kesedihan yang berlarut-larut, hampa, perasaan bersalah, putus asa yang muncul secara berkala atau intens sehingga menghambat

⁷³ Ihda Fadila, *Skizofrenia*, terdapat dalam <https://hellosehat.com/mental/mental-lainnya/skizofrenia/>. Mei. 25,2023. Diakses tanggal 22 September 2023.

⁷⁴ Soeradji Tirtonegoro, *Gangguan Bipolar*, terdapat dalam https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/2081/gangguan-bipolar. Jan. 12,2023. Diakses tanggal 22 September 2023.

seseorang baik dalam beraktivitas di kehidupan sehari-hari maupun hubungan interpersonal.⁷⁵

4. *Anxietas (Anxiety Disorder)*

Kecemasan atau *Anxiety* merupakan penyimpangan fungsional sistem syaraf dan penderita *anxiety* mengalami keadaan emosional negatif dengan munculnya perasaan tidak nyaman, kekhawatiran mengenai hal tak terduga di masa depan.⁷⁶

5. *Gangguan Kepribadian (Personality Disorder)*

Gangguan Kepribadian merupakan adanya disintegrasikan kepribadian yang timbul sejalan dengan proses tumbuh kembang manusia mulai dari anak-anak hingga dewasa. Gangguan kepribadian dapat disebabkan karena faktor genetika yang diturunkan, faktor temperamental, faktor biologis (hormon manusia), atau faktor psikoanalitik (energi psikis kaitannya dengan gairah seksual).⁷⁷ Salah satu bentuk dari gangguan ini adalah psikopat (*self centered*) berasal dari gabungan kata bahasa Yunani yaitu *pysche* dan *pathos* yang artinya penyakit jiwa.⁷⁸

⁷⁵ Aries Dirgayunita, "Depresi: Ciri, Penyebab dan Penangannya", *Jurnal An-Nafs*, Edisi No. 1 Vol. 1, Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Purbolinggo, 2016, hlm.4.

⁷⁶ Dona Fitri Annisa dan Idfil, "Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia)", Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Negeri Padang, 2016, hlm.94.

⁷⁷ Muhammad Ripli, "Mengenal Gangguan Kepribadian Serta Penangannya", *Al-Tazkiah*, Edisi No. 2 Vol. 7, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Mataram, 2015, hlm. 69.

⁷⁸ Mahdi N.K, "Psikopat: Ciri, penyebab dan Solusinya dalam Islam", *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia*, Edisi No. 3 Vol. 2, Universitas Islam Negeri Ar-Rainy, hlm. 134.

Kondisi yang dialami penderita lebih pada gangguan kepribadian anti sosial dan memiliki karakteristik yang egosentrisme.

b) disabilitas perkembangan lain yang dapat menghambat keterampilan seseorang dalam berinteraksi sosial atau kemasyarakatan seperti autisme dan hiperaktif.

D. Pemutusan Hubungan Kerja

1. Pengertian Pemutusan Hubungan Kerja

Timbulnya ikatan antara pemberi kerja dan pekerja di lingkungan kerja disebut dengan relasi atau hubungan kerja. Pengertian hubungan kerja yang lebih komprehensif terdapat pada Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan hubungan kerja merupakan hubungan antara pihak pemberi kerja (pengusaha/majikan) dengan pekerja/buruh yang berlandaskan perjanjian kerja dengan adanya unsur pekerjaan, imbalan berupa upah, dan perintah. Hubungan kerja tersebutlah yang menjadi landasan utama dalam ketenagakerjaan sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dengan pekerja.⁷⁹

Hubungan secara profesional antara kedua belah pihak tersebut dapat terputus baik dari pihak tenaga kerja yang dengan sendirinya mengundurkan diri atau disebut *resign* maupun dari pihak perusahaan dengan alasan yang diperbolehkan undang-undang. Berakhirnya

⁷⁹ Nindry Sulistya Widiastiani, *Loc. Cit.*

ikatan antara pemberi kerja dan pekerja kaarena suatu hal menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebut dengan istilah Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).⁸⁰

2. Jenis-Jenis Pemutusan Hubungan Kerja

Terdapat jenis-jenis dari Pemutusan Hubungan Kerja yang ada dalam undang-undang, antara lain:

- a. Pemutusan hubungan kerja oleh majikan/pengusaha, yaitu berakhirnya hubungan kerja dari pihak pengusaha/majikan karena adanya kesalahan pada saat bekerja yang dilakukan oleh pekerja atau dampak dari menurunnya kondisi perusahaan. PHK ini kerap membawa efek negatif bagi pekerja/buruh dalam hal mempertahankan kelangsungan hidupnya.⁸¹
- b. Pemutusan hubungan kerja oleh pekerja/buruh, yaitu berakhirnya hubungan kerja dari pihak pekerja/buruh dengan cara mengundurkan diri karena keinginan atau alasan tertentu.
- c. Pemutusan hubungan kerja demi hukum, yaitu berakhirnya hubungan kerja dengan sendirinya karena jangka waktu yang telah disepakati dalam perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh sudah selesai ataupun terjadi peristiwa hukum yaitu kematian.⁸²

⁸⁰ Pasal 1 angka 25 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁸¹ Nikodemus Maringan, *Loc. Cit.*

⁸² Ahmad Zaini, "Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan", terdapat dalam <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/ahkm/article/download/1753/1548/4170>. Diakses tanggal 13 Oktober 2023.

d. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh Pengadilan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI), yaitu berakhirnya hubungan kerja akibat dari putusan pengadilan karena alasan yang genting dan penting.⁸³

3. Alasan Pemutusan Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan

Merujuk pada ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, PHK merupakan *final solution* apabila terjadi ketidakserasian di tempat kerja. Berarti sebelum adanya PHK harus dilakukan upaya perundingan terlebih dahulu oleh kedua belah pihak. Dikarenakan PHK memberikan dampak bagi keduanya, terlebih bagi pekerja/buruh apabila dipandang dari segi finansial yang kedudukannya lebih lemah daripada pihak pengusaha.⁸⁴ Oleh karena itu, pelaksanaan PHK oleh pengusaha harus dilakukan dengan memperhatikan prosedur yang secara lugas telah ditetapkan. Namun terdapat hal-hal yang diperbolehkan menjadi alasan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja berdasarkan Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, antara lain sebagai berikut:

a. Pihak perusahaan mengalami penurunan omzet atau kerugian dalam jangka waktu 2 (dua) tahun secara terus

⁸³ Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hal.66.

⁸⁴ Nikodemus Maringan, *Loc. Cit.*

menerus, tutupnya perusahaan akibat adanya keadaan memaksa (*force majeure*), perusahaan dalam keadaan penundaan kewajiban pembayaran utang, dan/atau terjadi kemacetan dalam kegiatan pembayaran utang perusahaan atau perusahaan pailit;

- b. Pekerja/buruh mengajukan permohonan pemberhentian kerja karena kesalahan yang dilakukan oleh pemberi kerja yakni mencakup penganiayaan dan ancaman kekerasan, menghasut pekerja/buruh untuk melakukan perbuatan yang melawan hukum, pemberi kerja tidak memenuhi kewajibannya seperti membayar upah, atau memberikan pekerjaan melebihi tugas yang telah disepakati sebelumnya pada Perjanjian Kerja;
- c. Pekerja/buruh tidak hadir tanpa adanya keterangan tertulis atau bukti yang sah dalam kurun waktu selama 5 (lima) hari kerja atau lebih berturut-turut dan telah dipanggil oleh pemberi kerja sebanyak 2 (dua) kali secara tertulis; dan/atau
- d. Pekerja/buruh melanggar ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undang, perjanjian kerja, atau peraturan internal perusahaan.

E. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam

1. Bekerja dalam Perspektif Islam

Agama Islam bersifat universal yang ajarannya komprehensif mencakup keseluruhan aspek kehidupan manusia dan dapat diterapkan pada segala kondisi zaman sampai akhir zaman (kiamat) kelak bagi siapa saja tidak terbatas hanya untuk orang muslim.⁸⁵ Selain dari pemahaman mengenai ritual ibadah salah satu ajaran islam lainnya yakni memberikan dorongan bagi umatnya untuk dapat bekerja keras. Bekerja bagi manusia merupakan fitrah seorang muslim dalam mencari karunia dari Allah SWT, sebagaimana firman-Nya dalam Q.S Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ
وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah melaksanakan ibadah shalat, maka hendaklah kamu bertebaran di muka bumi, dan upayakanlah untuk mendapat karunia Allah serta terus mengingat-Nya supaya kamu mendapatkan keberuntungan”.

Berdasarkan ayat diatas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perintah mulia dari Allah SWT yang tergolong dalam perkara kebaikan di jalan Allah (*Fi Sabilillah*).⁸⁶ Bekerja dengan mengamalkan prinsip-prinsip tauhid seorang hamba dapat mencapai kedudukan yang lebih

⁸⁵ Yulia Hafizah, Konsep Ijarah Dalam Tinjauan Hadis dan Relevansinya Terhadap Pengembangan Ekonomi, dilihat dalam https://www.researchgate.net/publication/338547444_KONSEP_IJARAH_DALAM_TINJAUAN_HADIS_DAN_RELEVANSINYA_TERHADAP_PENGEMBANGAN_EKONOMI. Diakses tanggal 1 November 2023.

⁸⁶ Nur Kholis, Etika Kerja Dalam Perspektif Islam, Al-Mawarid, Edisi XI, 2004, hlm. 146.

tinggi sebagai bentuk dari rasa syukur atas karunia-Nya.⁸⁷ Sehingga, Allah akan memberikan imbalan yang sepadan bagi setiap perbuatan yang dilakukan hamba-Nya sebagaimana yang dijelaskan pada Q.S An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۗ
وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barangsiapa yang melakukan perbuatan baik (amal saleh), baik itu laki-laki maupun perempuan dalam keadaan iman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kehidupan yang baik dan balasan pahala yang lebih dari apa yang mereka kerjakan”.

2. Etika Kerja dalam Perspektif Islam

Pada sistem ekonomi islam dikenal adanya hubungan kerja yang didasarkan pada kesadaran tentang etika atau *ethical economy* . Etika atau *ethics* dalam bahasa Yunani dimaknai sebagai sifat atau kebiasaan yang sepatutnya baik bagi seseorang.⁸⁸ Kehidupan yang berlandaskan pada islam memiliki nilai akhlak dalam setiap tindakannya termasuk hubungan kerja.⁸⁹ Hubungan kerja memiliki tujuan mencapai kesejahteraan sosial dengan adil baik untuk pemberi kerja maupun pekerja/buruh, Allah SWT berfirman dalam Q.S An-Nisa ayat 29:

⁸⁷ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002, hlm.2.

⁸⁸ Pradja Juhaya, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm.79.

⁸⁹ Havis Aravik, “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam”, *Islamic Banking*, Edisi No. 1 Vol. 4, Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang, 2018, hlm. 2-3.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ
تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ ۚ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

Berdasarkan ayat tersebut dapat dimaknai bahwa orang yang beriman dilarang untuk memakan harta sesamanya dengan perbuatan yang menyebabkan kerugian bagi orang lain (batil), kegiatan perniagaan harus dengan rasa ikhlas diantara pihak yang berniaga.

Perspektif islam memandang bahwa seorang pemberi kerja tidaklah hanya sekedar mencari laba sebanyak-banyaknya, melainkan mendapatkan ridhlo dari Allah SWT sehingga usaha atau bisnisnya menjadi berkah. Dengan demikian, pekerja/buruh merupakan saudara sehingga harus diperlakukan dengan baik layaknya sesama manusia oleh pemberi kerja dan begitupun sebaliknya seorang pekerja/buruh harus menghormati atau tunduk pada perintah pemberi kerja.

3. Ketenagakerjaan dalam Perspektif Islam (*Ijarah*)

Definisi *syara'* mendeskripsikan *ijarah* merupakan salah satu bentuk akad yang memberikan hak guna suatu barang atau jasa dalam waktu yang telah ditentukan dengan adanya pembayaran upah atau biaya sewa tanpa diiringi pemindahan hak milik.⁹⁰ Dari definisi tersebut *ijarah* terbagi menjadi dua jenis yakni *ijarah* berupa sewa menyewa barang atau properti seperti rumah, mobil, apartement, dan sebagainya. Perjanjian *ijarah* dirujuk dalam salah satu ayat Alquran, dalam Q.S Al-Qashash ayat 26:

⁹⁰ Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Salemba Empat, Jakarta, 2013, hlm. 22.

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Arti dari ayat tersebut yaitu salah satu dari dua wanita mengatakan bahwa: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”.

Rasullullah SAW juga telah bersabda dalam sebuah hadist riwayat Ibnu Majah dari Ibn Umar:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ

Arti dari hadist tersebut ialah adanya perintah untuk memberikan upah kepada seseorang bahkan sebelum kering keringatnya.

Dapat disimpulkan dari Al-Qur'an dan hadist tersebutlah terdapat hubungan ketenagakerjaan dalam perspektif islam yaitu *ijarah* yang berupa kegiatan sewa-menyewa dalam hal jasa dengan adanya pengupahan, seperti hubungan kerja.⁹¹ Dalam hubungan kerja sebagai akad *ijarah* terdapat manfaat yang ditukar yakni adanya tenaga atau pikiran yang diberikan pekerja dengan upah oleh pemberi kerja. Pengupahan yang diberikan harus didasarkan pada perjanjian kerja, jenis pekerjaan, nilai manfaat yang diberikan oleh pekerja/buruh, dan cukup sesuai dengan standar.⁹² Dengan demikian hubungan kerja dalam perspektif Islam harus mencerminkan nilai-nilai etika dan

⁹¹ Nur Aksin, Upah dan Tenaga Kerja, Jurnal Meta Yuridis, Edisi No. 2 Vol. 1, Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang, 2018, hlm. 75.

⁹² Novi Yanti Sandra Dewi, Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam, Econetica, Edisi No. 2 Vol. 1, 2019, hlm.17.

moral, sehingga pihak-pihak yang terlibat diharapkan memiliki rasa keadilan dan penuh integritas

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Perlindungan Hukum Preventif Bagi Pekerja Penyandang Disabilitas Mental dalam Lingkungan Kerja

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja (PAK) salah satu jenisnya yang digolongkan pada klasifikasi jenis II berdasarkan sistem target organ adalah terkait gangguan mental dan perilaku.⁹³ Mencakup gangguan stres pasca trauma dan gangguan mental dan perilaku lain adanya paparan faktor risiko akibat kerja yang telah terbukti secara ilmiah menjadi penyebab langsung adanya gangguan mental dan perilaku tersebut. Faktor risiko kerja yang dimaksud dapat mengakibatkan timbulnya gangguan kesehatan mental yakni sistem komunikasi dan manajemen yang tidak memadai, waktu kerja yang mengikat sehingga pekerja tidak merasakan *work life balance*, tidak terciptanya *support system* antar sesama pekerja didalam hubungan

⁹³ Pasal 2 Ayat (3) huruf b Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

kerja.⁹⁴ Selain dari faktor-faktor tersebut, gangguan kesehatan mental yang dialami pekerja dapat disebabkan karena tidak dipenuhinya ketentuan dalam peraturan perundang-undangan.

Sehingga setiap masyarakat yang bekerja di Indonesia berpotensi mengalami gangguan mental dan perilaku sebagai akibat pekerjaan. Oleh karena itu, ketika potensi tersebut ada pekerja mendapatkan perlindungan hukum yang bersifat preventif pada masa kerja untuk melindungi agar pekerja tidak di PHK dengan alasan gangguan kesehatan mental, sebagaimana berikut:

1) Waktu dan Upah Kerja

- a. Waktu kerja telah diatur secara rigid dalam Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja. Ketentuan waktu kerja terbagi menjadi dua, yakni selama 7 (tujuh) jam perhari untuk 6 (enam) hari kerja, dalam seminggu terdapat 1 (satu) hari waktu istirahat; atau selama 8 (delapan) perhari untuk 5 (lima) hari kerja, dalam seminggu terdapat 2 (dua) hari waktu istirahat.⁹⁵ Apabila pengusaha ingin mempekerjakan pekerja/buruh melebihi

⁹⁴ Shabrina Afina, Kesehatan Mental di Lingkungan kerja, terdapat dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten/baca-artikel/13552/Kesehatan-Mental-di-Lingkungan-Kerja.html>. Diakses tanggal 22 Januari 2024.

⁹⁵ Pasal 21 dan Pasal 22 Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

waktu kerja harus atas persetujuan pekerja/buruh yang bersangkutan.

- b. Upah bagi pekerja/buruh adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja untuk digunakan dalam memenuhi biaya hidup bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Maka, pemerintah melalui kebijakan penetapan upah minimum guna peningkatan taraf hidup pekerja/buruh dengan memastikan mereka mendapatkan upah yang adil dari pemberi kerja.⁹⁶ Penetapan upah minimum diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan yang terdiri atas upah minimum provinsi dan upah minimum kabupaten/kota dengan syarat tertentu.⁹⁷ Pekerja/buruh yang bekerja lembur melebihi waktu kerja yang telah disepakati juga berhak mendapatkan upah.⁹⁸

2) Pelayanan Kesehatan

Pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk dapat mewujudkan kesehatan sebagai hak fundamental setiap warga negara yang diatur dalam Undang-

⁹⁶ Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dalam [View of Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan \(uir.ac.id\)](http://uir.ac.id). Diakses tanggal 1 Desember 2023.

⁹⁷ Pasal 25 Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan.

⁹⁸ Pasal 27 Ayat (1) Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Waktu Kerja Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.⁹⁹ Undang-Undang tersebut membagi BPJS menjadi dua jenis yakni BPJS Kesehatan tertuju untuk warga masyarakat dan BPJS Ketenagakerjaan secara khusus merupakan pelayanan kesehatan bagi pekerja/buruh yang wajib didaftarkan oleh pemberi kerja.¹⁰⁰ Apabila pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban tersebut dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis oleh BPJS, pengenaan denda oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.¹⁰¹ BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 (empat) sistem program jaminan yang salah satunya yaitu jaminan kecelakaan kerja.¹⁰² Sehingga, ketika pekerja/buruh memiliki gangguan kesehatan yang timbul karena faktor beban atau aktivitas kerja dapat ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰³

3) Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Pemerintah telah menegaskan bahwa setiap perusahaan wajib memiliki penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan

⁹⁹ Endang Kusuma Astuti, Peran BPJS Kesehatan Dalam Mewujudkan Hak Atas Pelayanan Kesehatan Bagi Warga Negara Indonesia, *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman, Edisi No. 1 Vol. 1, 2020, hlm. 56.

¹⁰⁰ Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁰¹ Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁰² Pasal 5 Ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

¹⁰³ Gardena, *Penyakit Akibat Kerja yang Ditanggung BPJS Ketenagakerjaan*, terdapat dalam [Penyakit Akibat Kerja yang Ditanggung BPJS Ketenagakerjaan - Woke.id](#). Diakses tanggal 29 November 2023.

kerja (SMK3) yang terintegrasi.¹⁰⁴ Penerapan SMK3 mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja tersebut yang meliputi:

a. Penetapan kebijakan K3

Peninjauan awal terhadap potensi bahaya atau pengendalian risiko yang dilakukan secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan yang akan ditetapkan masih relevan terhadap perubahan yang terjadi dalam perusahaan dan peraturan perundang-undangan.¹⁰⁵ Misalnya saat ini, jumlah pekerja penyandang disabilitas mental mengalami lonjakan sehingga perusahaan perlu mengeluarkan *Standard Operating Procedure* (SOP) terkait kesehatan mental di lingkungan kerja. SOP tersebut sebagai pedoman pengusaha untuk dapat merespons dengan cepat kebutuhan pekerja yang memiliki gangguan kesehatan mental guna peningkatan kesejahteraan mental pekerjanya.¹⁰⁶ Salah satunya dengan menyediakan *mental*

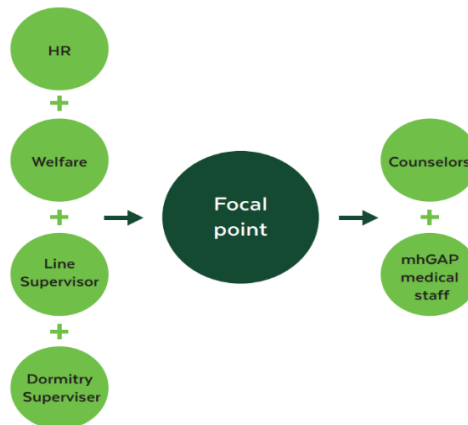
¹⁰⁴ Pasal 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰⁵ Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

¹⁰⁶ International Labour Organization, “Mental Health Policy in the Workplace Standard Operating Procedure for Mental Health and Psychosocial Support in Jordanian Garment Factories”, terdapat dalam [Mental Health Policy V2.pdf \(betterwork.org\)](#), hlm. 9. Diakses tanggal 23 Januari 2023.

health focal point yang dijadikan tempat pertolongan pertama atau rujukan ketika gangguan tersebut muncul .¹⁰⁷

b. Perencanaan K3



Sumber: International Labour Organization, Mental Health Policy in the Workplace Standard Operating Procedure for Mental Health and Psychosocial Support in Jordanian Garment Factories, July 2022, hlm. 12.

Tahap perencanaan K3 ini mengacu pada kebijakan yang sebelumnya telah ditetapkan dengan melibatkan Ahli K3, Panitia Pembina K3, wakil pekerja/buruh, dan pihak terkait lainnya.¹⁰⁸ Maka, seperti kebijakan penyediaan *mental health focal point* yang akan berjalan dengan baik ketika perusahaan merencanakan struktur manajemen pengelolaan secara sistematis. Perusahaan dapat memberikan tanggung jawab tambahan pada divisi sumber

¹⁰⁷ *Ibid.*

¹⁰⁸ Pasal 9 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

daya manusia untuk memantau dan melaporkan ketidakhadiran pekerja disebabkan gangguan kesehatan mental; layanan konsultasi kesehatan mental berkala dengan psikolog; dan psikiater sebagai profesional staf medis yang memeriksa, mendiagnosis, kemudian mengobati pekerja penyandang disabilitas mental.¹⁰⁹

c. Pelaksanaan rencana K3

Pelaksanaan rencana K3 harus dilaksanakan oleh pengusaha dan/atau pengurus perusahaan dengan ketersediaan sumber daya manusia yang kabapel, sarana, dan prasarana.¹¹⁰ Setelah penyusunan struktur penanggungjawab *mental health focal point* oleh pengurus perusahaan lalu dalam pelaksanaannya dapat melakukan proses identifikasi atau *screening*. Tujuan dari proses tersebut untuk mengetahui informasi jumlah pekerja yang memiliki gangguan kesehatan mental dan jenis penyakit mental yang dideritanya dengan melakukan konsultasi dan motivasi kesadaran SMK3. Selanjutnya, pengurus dapat melaksanakan program sesi konseling terjadwal kepada pekerja yang membutuhkan diluar jam kerja kecuali memang mendesak.¹¹¹

¹⁰⁹ International Labour Organization, *Op.Cit*, hlm. 10.

¹¹⁰ Pasal 10 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

¹¹¹ International Labour Organization, *Loc. Cit*.

d. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Pengusaha melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 melalui pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3.¹¹² Pemeriksaan, pengujian, dan pengukuran terhadap SOP kesehatan mental di tempat kerja harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya sesuai dengan tujuan dan sasaran K3 yakni mencapai kesejahteraan mental bagi pekerja.

e. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi untuk memastikan kesesuaian dan efektivitas penerapan kebijakan.¹¹³

Peninjauan kebijakan mental di tempat kerja tidak hanya terbatas melihat jumlah pekerja yang mengunjungi layanan konseling namun implikasi dari K3 tersebut terhadap keseluruhan kegiatan perusahaan, produk barang dan jasa yang dihasilkan, hingga dampak kinerja pekerja untuk melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja.

Penyandang disabilitas dengan diagnosa baik ringan hingga berat masih dapat melakukan aktivitas sehari-hari bahkan bekerja.¹¹⁴ Akan

¹¹² Pasal 14 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

¹¹³ Pasal 15 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

¹¹⁴ Wawancara dengan Eska Agustin Putri Susanti, Dokter Spesialis Kesehatan Jiwa. di Yogyakarta, 12 Desember 2023.

tetapi, penyakit mental memang sulit untuk dikendalikan bagi penderitanya yang rentan memiliki emosi kurang stabil. Oleh sebab itu, dalam hubungan kerja dapat menimbulkan perselisihan sebagai dampak sakit yang diderita pekerja seperti berkurangnya hari kerja dan penurunan produktivitas saat bekerja.¹¹⁵ Hal tersebut menjadi masalah bagi pengusaha karena kinerja yang rendah berpengaruh pada tidak terpenuhinya target perusahaan. Dengan adanya dampak penyakit gangguan kesehatan mental tersebut, maka pekerja dapat mendapatkan Surat Peringatan (SP) hingga mengalami PHK. Sehingga pemerintah dapat menekankan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan menyangkut hak-hak para pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja agar tidak menyebabkan timbulnya perselisihan hubungan kerja akibat gangguan mental yang dialami oleh pekerja.

B. Pemutusan Hubungan Kerja yang dialami Zaky Yamani oleh Pikiran Rakyat Media Network ditinjau secara normatif dengan melihat hukum positif di Indonesia

Zaky Yamani merupakan salah satu jurnalis di Perusahaan Pikiran Rakyat Media Network (Pikiran Rakyat) dengan jam kerja lebih dari 12 jam setiap harinya. Menurut Zaky, tuntutan pekerjaan jurnalis mengharuskannya meliput kejadian traumatis seperti bencana alam hingga pembunuhan. Tidak hanya itu, Zaky sempat mendapatkan ancaman

¹¹⁵ Aimhasjim, Menilik Isu dan Urgensi Kesehatan Mental Pekerja Indonesia, terdapat dalam [Kajian Vol. 1: Menilik Isu dan Urgensi Kesehatan Mental Pekerja Indonesia – Bidang Kajian Microeconomics Dashboard \(ugm.ac.id\)](#). Diakses tanggal 26 Januari 2023.

pembunuhan disebabkan karena salah satu karya jurnalistik yang dihasilkannya. Dengan adanya risiko pekerjaan yang cukup besar Zaky memutuskan untuk melakukan konseling di Biro Pelayanan dan Inovasi Psikologi (BPIP) Universitas Padjadjaran di tahun 2016. Setelah berkonsultasi ternyata benar Zaky mengidap *post traumatic stress disorder*.

Penyakit mental yang dialami Zaky bukan merupakan penyakit yang ringan karena menurut hasil pemeriksaan lanjutan dari psikiater masa penyembuhannya tidak dapat dipastikan. Oleh karena itu, Zaky mengajukan permohonan pensiun dini kepada pihak perusahaan dengan alasan penyakit depresi. Namun, Zaky mendapat penolakan dan manajemen Pikiran Rakyat justru meminta Ia untuk bekerja kembali. Kemudian, karena penyakit mental yang dideritanya mengakibatkan kinerjanya menurun bahkan hingga mendapat surat peringatan atas tuduhan mangkir dan menolak perintah atasan. Hal tersebut justru dijadikan alasan oleh pihak Pikiran Rakyat untuk melakukan PHK kepada Zaky. Perselisihan hubungan industrial yang terjadi diantara pihak Pikiran Rakyat dan Zaky Yamani sudah melalui proses penyelesaian tingkat bipartit dan tripartit tetapi tidak berhasil mencapai kesepakatan dan berlanjut hingga Pengadilan Hubungan Industrial. Putusan yang dihasilkan Majelis Hakim memenangkan pihak Pikiran Rakyat dengan memerintahkan untuk membayarkan uang pesangon kepada Zaky Yamani.

Saat penjatuhan PHK tersebut, hanya mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tahun 2003 yang secara umum menyebutkan salah satu alasan perbolehan PHK adalah pekerja/buruh berhalangan masuk kerja karena sakit selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus¹¹⁶, tidak berkonsentrasi pada penyakit gangguan kesehatan mental akibat kerja. Selain itu juga, Indonesia belum mengadopsi *List of Occupational Diseases* yang di keluarkan oleh *Internasional Labour Organization* (ILO) pada tahun 2010. Pertama kalinya *mental and behavioural disorders* (gangguan mental dan perilaku) dimasukkan ke dalam daftar oleh ILO sebagai bentuk perkembangan terkini dalam identifikasi dan pengenalan penyakit akibat kerja.¹¹⁷ Sehingga dalam proses pengobatan Zaky hanya dapat menggunakan BPJS Kesehatan untuk melakukan pemeriksaan kesehatan jiwanya. Melalui mekanisme pelayanan pemeriksaan yang kurang optimal mengakibatkan Zaky mengalami kepanikan dan memutuskan untuk tidak jadi berobat karena situasi yang tidak kondusif. Berada di keramaian merupakan kesulitan yang nyata bagi pengidap gangguan psikososial.

Melihat pada kasus Zaky tersebut dalam kondisi kedepan apabila terdapat kasus serupa maka di Indonesia telah memiliki Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja yang memuat segala

¹¹⁶ Pasal 153 Ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹⁷ Internasional Labour Organization, Identification and Recognition of Occupational Diseases; Criteria for Incorporating Diseases in The ILO List of occupational Diseases, 2010, hlm. v, terdapat dalam https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang--en/index.htm. Diakses tanggal 26 Januari 2023

penyakit yang disebabkan oleh pekerjaan dan/atau lingkungan kerja, yang meliputi penyakit:

- a. yang disebabkan pajanan faktor yang timbul dari aktivitas pekerjaan;
- b. berdasarkan sistem target organ;
- c. kanker akibat kerja; dan
- d. spesifik lainnya.¹¹⁸

Gangguan *post traumatic stress disorder* termasuk dalam salah satu jenis gangguan psikososial klasifikasi jenis II berdasarkan sistem target organ. Pekerja yang mengidap gangguan kesehatan mental tersebut dengan berlandaskan adanya surat keterangan dokter memiliki hak atas manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan.¹¹⁹

Selanjutnya, terkait PHK berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja pihak pengusaha boleh melakukan PHK dengan alasan pekerja/buruh mengalami sakit berkepanjangan atau cacat akibat kecelakaan kerja dan tidak dapat melakukan pekerjaannya setelah melampaui waktu 12 (dua

¹¹⁸ Pasal 2 Ayat (3) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

¹¹⁹ Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

belas) bulan.¹²⁰ Maka, seharusnya pekerja yang dikenakan PHK karena alasan sakit tidak melampaui waktu 12 bulan secara terus menerus batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakannya kembali.¹²¹ Meskipun kemudian pekerja tetap mengalami PHK selain pengusaha wajib membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja, dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima¹²², pekerja/buruh tetap mendapatkan hak atas JKK terhitung 3 (tiga) tahun setelah hubungan kerjanya berakhir.¹²³

¹²⁰ Pasal 36 huruf m Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹²¹ Pasal 153 Ayat (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹²² Pasal 40 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

¹²³ Pasal 2 Ayat (1) dan (2) Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Bentuk-bentuk perlindungan hukum bagi pekerja penyandang disabilitas mental dalam lingkungan bersifat preventif pada masa kerja bertujuan untuk melindungi agar pekerja tidak di PHK dengan alasan gangguan kesehatan mental yang terdiri dari Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Aih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
2. Pada saat kasus PHK yang dialami Zaky Yamani peraturan perundang-undangan memang belum melindungi terkait dengan penyandang disabilitas mental akibat pekerjaan. Namun, secara normatif dalam perkembangannya Indonesia telah memiliki Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja yang memasukan

penyakit mental pada klasifikasi jenis II berdasarkan sistem target organ.

B. Saran

1. Baik pemerintah, pengusaha, pekerja/buruh sebaiknya bekerja sama dalam pemeliharaan kesehatan mental di lingkungan kerja khususnya bagi pekerja penyandang disabilitas mental agar tidak mengalami PHK akibat penyakit yang diderita.
2. Dengan adanya Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja pihak perusahaan atau para tenaga kerja harus meningkatkan kepedulian atau *awareness* mengenai kesehatan mental agar peningkatan terhadap kasus gangguan kesehatan mental di lingkungan kerja dapat menurun.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, PT. Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Aloysius Uwiyono dkk, *Asas – Asas Hukum Perburuhan*, Edisi Kedua, Rajawali Pers, Jakarta, 2014
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- Bambang, R. J, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Pustaka Ceria, Bandung, 2013
- Darwan Prinst, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Buku Pegangan Bagi Pekerja Untuk Mempertahankan Hak – Haknya)*, Ctk. Pertama, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1994
- Eko Riyadi, *Hukum Hak Asasi Manusia: Perspektif Internasional, Regional dan Nasional*, PT Raja Grafindro Persada, Depok, 2018
- Hartono Widodo dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, CV Rajawali, Jakarta, 1992
- Iman Soepomo, 1985, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985
- Kartini Kartono dan Jenny Andari, *Hygiene Mental dan Kesehatan Mental dalam Islam*, Mandar Maju, Bandung, 1989
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2016
- M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Mohammad Fandrian Adhistianto, dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Unpam Press, Banten, 2021

- Moh. Mahfud MD, *Pergulatan Politik dan Hukum di Indonesia*, Gama Media, Yogyakarta, 1999
- Pradja Juhaya, *Manajemen Bisnis Syariah & Kewirausahaan*, CV Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Rahmatsyah, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PT. Sonpedia Publishing, Jambi, 2023
- Sarjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Senjun Manullang, SH, 1990, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Subekti Tjitrosoedibio R, *Kamus Hukum*, Ctk. Kelima Pradnya Paramita, Jakarta, 1980
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Suatu Pengantar, Liberti, Yogyakarta 1986
- Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syariah Di Indonesia*, Salemba Empat, Jakarta, 2013
- Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja yang Islami*, Gema Insani Press, Jakarta, 2002
- Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1993

Jurnal

- Ali Sodiqin, “Ambiguitas Perlindungan Hukum Penyandang Disabilitas Dalam Perundang - Undangan Di Indonesia”, *Jurnal Legalisasi Indonesia*, Edisi No. 1 Vol 18, Fakultas Syariah dan Hukum UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2021
- Anisa, Kelompok Difabel dan kesempatan Kerja: Penanggulangan Diskriminasi di Dunia Kerja dalam Perspektif Pekerjaan Sosial, Edisi No. 2 Vol. 5, *Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, 2019
- Aries Dirgayunita, “Depresi: Ciri, Penyebab dan Penangannya”, *Jurnal An-Nafs*, Edisi No. 1 Vol. 1, Sekolah Tinggi Agama Islam Muhammadiyah Purbolingo, 2016

- Dini Widinarsih, Penyandang Disabilitas Di Indonesia: Perkembangan Istilah dan Definisi, *Jurnal Ilmu Kesejahteraan Sosial*, Edisi No. 2, 2019
- Dona Fitri Annisa dan Idfil, “Konsep Kecemasan (Anxiety) pada Lanjut Usia (Lansia)”, Edisi No. 2 Vol. 5, Universitas Negeri Padang, 2016
- Eko Sujadi, dkk, Depression, anxiety, and stress associated with work motivation of Indonesian bank employees in the new normal during the COVID-19 era, *Jurnal Psikologi*, Edisi No. 1 Vol. 16, 2023
- Endang Kusuma Astuti, Peran BPJS Kesehatan Dalam Mewujudkan Hak Atas Pelayanan Kesehatan Bagi Warga Negara Indonesia, *Jurnal Penelitian Hukum Indonesia*, Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman , Edisi No. 1 Vol. 1, 2020
- Havis Aravik, “Konsep Buruh dalam Perspektif Islam”, *Islamic Banking*, Edisi No. 1 Vol. 4, Perbankan Syariah STEBIS IGM Palembang, 2018
- Kartika Syandra dan Refriza Bhimo Rizky Samudro, The Phenomenology Study on Work Experience and Career of Bipolar Disorder Survivors in Surakarta City, *Journal of Applied Economics in Developing Countries*, Edisi No. 1 Vol. 6, 2021
- Ida Hanifah, “Kebijakan Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Rumah Tangga Melalui Kepastian Hukum”, *Jurnal Legislasi Indonesia*, Edisi No. 2 Vol. 17, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020
- M. Arizal dan I Dewa Gede Karma Wisana, “Mental Health Effects on Job Retention in Indonesia”, *Journal of Developing Economies*, Edisi No. 1 Vol. 8, 2023
- Mahdi N.K, “Psikopat: Ciri, penyebab dan Solusinya dalam Islam”, *Jurnal Sosiologi Agama Indonesia*, Edisi No. 3 Vol. 2, Universitas Islam Negeri Ar-Rainy
- Muhammad Mifathul M. dan Ridwan Arifin, “Aksesabilitas Kaum Difabel Dalam Perlindungan Hukumnya Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia”, Edisi No. 1 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, 2019
- Muhammad Ripli, “Mengenal Gangguan Kepribadian Serta Penangannya”, *Al-Tazkiah*, Edisi No. 2 Vol. 7, Fakultas Dakwah dan Komunikasi Institut Agama Islam Negeri Mataram, 2015
- Nikodemus Maringan, “Tinjauan Yuridis Pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Secara Sepihak Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang

No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi 3 Vol. 3, 2015

Nindry Sulistya Widiastiani, “Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011”, *Jurnal Konstitusi*, Edisi No. 2 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021

Novi Yanti Sandra Dewi, Pengupahan dan Kesejahteraan Dalam Perspektif Islam, *Econetica*, Edisi No. 2 Vol. 1, 2019

Nur Aksin, Upah dan Tenaga Kerja, *Jurnal Meta Yuridis*, Edisi No. 2 Vol. 1, Fakultas Teknik dan Informatika Universitas PGRI Semarang

Nur Kholis, Etika Kerja Dalam Perspektif Islam, *Al-Mawarid*, Edisi XI, 2004

Osgar S. Matompo, Pembatasan Terhadap Hak Asasi Manusia dalam Perspektif Keadaan Darurat, *Jurnal Media Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 21, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu, 2014

Petra W.B. Prakosa, “Dimensi Sosial Disabilitas Mental di Komunitas Semin, Yogyakarta”, *Jurnal Psikologi*, Edisi No. 2 Vol. 32, Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada

Rima Setyaningsih dan Th. A. Gutama, Pengembangan Kemandirian Bagi Kaum Difabel, Edisi No. 1 Vol. 31, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sebelas Maret, 2016

Siti Aminah, “Hak Asasi Manusia (HAM) dalam Perspektif Al-Qur’an”, *Jurnal Hukum Diktum*, Edisi No. 2 Vol. 8, STAIN Parepare, 2010

Suparman Marzuki, Perspektif Mahkamah Konstitusi Tentang Hak Asasi Manusia, *Jurnal Yudisial*, Edisi No. 3 Vol. 6, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2013

E-journal

Sri Rahayu Wilujeng, “Hak Asasi Manusia: Tinjauan Dari Aspek Historis dan Yuridis”, terdapat dalam <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/humanika/article/download/5951/5103>. Diakses tanggal 14 November 2023.

Artikel Internet

Ahdiat A, *Ada 1,3 Miliar Penyandang Disabilitas, Ini Ragam Kondisi Kesehatan*nya terdapat dalam <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/12/13/ada-13-miliar-penyandang-disabilitas-ini-ragam-kondisi-kesehatannya>. Diakses tanggal 9 Mei 2023

A. Sebayang, *Mengenal Kelompok Rentan, Definisi, Hak, dan Pelanggaran yang dialami*, terdapat dalam <https://pencerahnusantara.org/mengenal-klompok-rentan-definisi-hak-dan-pelanggaran-yang-dialami>. Jan. 03, 2023. Diakses tanggal 15 Mei 2023

Ahmad Zaini, “Pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) Menurut Peraturan Perundangan-Undangan Ketenagakerjaan”, terdapat dalam <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/ahkm/article/download/1753/1548/4170>. Diakses tanggal 13 Oktober 2023

Aimhasjim, *Menilik Isu dan Urgensi Kesehatan Mental Pekerja Indonesia*, terdapat dalam [Kajian Vol. 1: Menilik Isu dan Urgensi Kesehatan Mental Pekerja Indonesia – Bidang Kajian Microeconomics Dashboard \(ugm.ac.id\)](https://www.ugm.ac.id/kajian-vol-1-menilik-isu-dan-urgensi-kesehatan-mental-pekerja-indonesia-bidang-kajian-microeconomics-dashboard). Diakses tanggal 26 Januari 2023

Alison Luciano, *The employment status of people with mental illness: National survey data from 2009 and 2010*, terdapat dalam <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4182106/#:~:text=Employment%20Rates,-Table%20%20presents&text=Employment%20falls%20sharply%20as%20mental,people%20with%20serious%20mental%20illness>. Diakses tanggal 19 Januari 2024

Didi Tarsidi dan Permanarian Somad, *Penyandang Ketunaan; Istilah Alternatif Terbaik untuk Menggantikan Istilah “penyandang cacat?”* terdapat dalam [article.php \(kemdikbud.go.id\)](https://www.kemdikbud.go.id/article.php). Diakses tanggal 4 November 2023

Ellena Ekarahendy, dkk, *Kerja Keras Menukar Waras: Masalah Kesehatan Jiwa sebagai Bagian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)* terdapat dalam https://c2o-library.net/wp-content/uploads/2018/02/sindikasi_kertasposisi_k3.pdf. Diakses tanggal 7 November 2023

Ferra Flourenansyah, *Apa Itu Mental?*, terdapat dalam <https://www.kompasiana.com/ferra20507/6020dcc18ede484332516a22/apaitu-mental>. Diakses tanggal 28 September 2023

- Gardena, *Penyakit Akibat Kerja yang Ditanggung BPJS Ketenagakerjaan*, terdapat dalam [Penyakit Akibat Kerja yang Ditanggung BPJS Ketenagakerjaan - Woke.id](#). Diakses tanggal 29 November 2023
- Ihda Fadila, *Skizofrenia*, terdapat dalam <https://hellosehat.com/mental/mental-lainnya/skizofrenia/>. Mei. 25,2023. Diakses tanggal 22 September 2023
- International Labour Organization, “Mental Health Policy in the Workplace Standard Operating Procedure for Mental Health and Psychosocial Support in Jordanian Garment Factories”, terdapat dalam [Mental Health Policy V2.pdf \(betterwork.org\)](#), hlm. 9. Diakses tanggal 23 Januari 2023
- Internasional Labour Organization, Identification and Recognition of Occupational Diseases; Criteria for Incorporating Diseases in The ILO List of occupational Diseases, 2010, terdapat dalam https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125137/lang--en/index.htm. Diakses tanggal 26 Januari 2023
- Lidia Febrianti, Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dalam [View of Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan \(uir.ac.id\)](#). Diakses tanggal 1 Desember 2023
- Mental Health at Work terdapat dalam <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Diakses tanggal 19 Januari 2024
- M. Syafi'ie, *Difabel Mental Berhadapan Hukum* terdapat dalam <https://law.uui.ac.id/blog/2021/11/05/difabel-mental-berhadapan-hukum/>. Mei. 11, 2021. Diakses tanggal 12 Mei 2023
- Noer Sida, *Hak dan Kewajiban Perusahaan Pada Karyawan Yang Perlu Dipenuhi*, terdapat dalam <https://blog.justika.com/dokumen-bisnis/hak-dan-kewajiban-perusahaan/>. Jul. 05, 2022. Diakses pada 13 Mei 2023
- Nurfadillah, Hukum Ketenagakerjaan, terdapat dalam <https://osf.io/w43as/download>. Diakses tanggal 7 Oktober 2023
- Pengertian Perlindungan Hukum dan Cara Memperolehnya*, terdapat dalam <https://jdih.sukoharjokab.go.id/informasi/detail/90#:~:text=Di%20Indonesia%2C%20Perlindungan%20hukum%20diwujudkan,perlindungan%20anak%2C%20dan%20lain%20sebagainya>. Diakses tanggal 9 Mei 2023

Perlindungan Hukum: Pengertian, Unsur, dan Contohnya”, terdapat dalam <https://www.hukumonline.com/berita/a/perlindungan-hukum-lt61a8a59ce8062/?page=1>. Diakses tanggal 5 Oktober 2023

Projected number of people suffering from mental disorder in Indonesia from 2017 to 2024 (in millions), terdapat dalam <https://www.statista.com/statistics/1052647/indonesia-mental-disorder-projection/>. Diakses tanggal 19 Januari 2024

Shabrina Afina, Kesehatan Mental di Lingkungan kerja, terdapat dalam <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-banten/baca-artikel/13552/Kesehatan-Mental-di-Lingkungan-Kerja.html>. Diakses tanggal 22 Januari 2024

Soeradji Tirtonegoro, *Gangguan Bipolar*, terdapat dalam https://yanke.kemkes.go.id/view_artikel/2081/gangguan-bipolar. Jan. 12, 2023. Diakses tanggal 22 September 2023

Wibowo T. Tunardy, Pengertian Hukum Menurut Para Ahli, terdapat dalam <https://jurnalhukum.com/pengertian-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses tanggal 3 Oktober 2023

Yulia Hafizah, Konsep Ijarah Dalam Tinjauan Hadis dan Relevansinya Terhadap Pengembangan Ekonomi, dilihat dalam https://www.researchgate.net/publication/338547444_KONSEP_IJARAH_DALAM_TINJAUAN_HADIS_DAN_RELEVANSINYA_TERHADAP_PENGEMBANGAN_EKONOMI. Diakses tanggal 1 November 2023

10 Lembar Fakta Aspek-Aspek Kesehatan Hak Atas Kesehatan, terdapat dalam https://perpustakaan.komnasperempuan.go.id/web/index.php?p=show_detail&id=2953#:~:text=Hak%20atas%20kesehatan%20meliputi%20hak,terhadap%20kesehatan%20ibu%20dan%20anak. Diakses tanggal 30 Maret 2024.

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Wawancara

Eska Agustin Putri Susanti, Dokter Spesialis Kesehatan Jiwa. di Yogyakarta, 12 Desember 2023

LAMPIRAN I

KERJA KERAS MENUKAR WARAS

Masalah Kesehatan Jiwa sebagai Bagian
Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

KERTAS POSISI

disusun oleh

Divisi Riset dan Edukasi
Serikat Pekerja dan Industri Kreatif
untuk Demokrasi (SINDIKASI)

2018

I. PENDAHULUAN

Selama kurang dari setahun SINDIKASI berjalan sebagai serikat pekerja, SINDIKASI terus menerus mendengar cerita yang sama dari para pekerja media dan industri kreatif mengenai keresahan utama dalam kultur kerja mereka: *overwork*. Karenanya tidak mengejutkan ketika Badan Ekonomi Kreatif RI (BEKRAF) mengeluarkan hasil risetnya bersama Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan bahwa lebih dari sepertiga (31,98 persen) pekerja industri kreatif Indonesia *overwork* dengan bekerja lebih dari 48 jam setiap minggunya. Kelebihan jam dan beban kerja ini bukan bebas dari konsekuensi. Belum ditambah dengan kultur sejumlah pekerjaan yang memiliki tekanan-tekanan khususnya tersendiri, kelebihan jam dan beban kerja menjadi ancaman laten bagi para pekerja.

Konsekuensinya yang terdekat harus ditanggung oleh kesehatan pekerja. Bukan hanya kesehatan fisik, namun juga pada kesehatan jiwa para pekerja. Ketika masalah kesehatan fisik telah dapat dengan mudah diperbincangkan di antara para pekerja, kesehatan mental masih memiliki stigmanya tersendiri. Jangankan untuk dirumuskan penanganan dan jaminannya; membicarakannya pun menjadi suatu ketabuan tersendiri. Padahal, kondisi kesehatan jiwa yang optimal juga sama krusialnya dengan kondisi kesehatan fisik bagi para pekerja. Oleh karena itulah, SINDIKASI mencoba untuk menelusuri kaitan antara kesehatan jiwa dengan kondisi kerja yang harus dihadapi.

Untuk melakukan pemetaan awal atas kondisi ini secara garis besar, SINDIKASI melakukan Focus Group Discussion yang diikuti oleh dokter spesialis kejiwaan, lembaga pendamping psikologis, serta para pekerja media dan industri kreatif yang memiliki pengalamannya masing-masing dalam menghadapi permasalahan kesehatan jiwa. FGD bukan hanya memberikan gambaran mengenai keterkaitan antara kesehatan mental dan kultur kerja, serta kaitannya terhadap hambatan yang harus dihadapi dalam menangani kondisi isu-isu kesehatan jiwa. Hasil diskusi terfokus ini dalam dibaca di Bab II: Zona Merah Para Pekerja.

Selain dengan FGD, pemetaan juga kami lakukan dengan melakukan kajian terhadap sejumlah aturan terkait kesehatan jiwa serta kesehatan dan keselamatan kerja (K3), seperti: Undang-undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan peraturannya; Undang-undang No 18 Tahun 2015 tentang Kesehatan Jiwa; Konvensi ILO 187 tentang Keselamatan dan

Kesehatan Kerja serta peraturan teknis lainnya. Kajian ini dapat di Bab III: Menu Sehat untuk Negara.

Pembacaan dan pemetaan kami mengenai kondisi kesehatan jiwa dan kaitannya dengan kondisi ketenagakerjaan melahirkan sejumlah rekomendasi bagi para pihak terkait, yang harapannya dalam diwujudkan bersama demi kondisi jiwa pekerja yang sehat, demi kerja yang layak.

Jakarta, 27 Januari 2018

Ellena Ekarahendy

Ketua SINDIKASI

II. ZONA MERAH PARA PEKERJA

1. Resiko Tak Tertangani

Jurnalis, freelancer, desainer grafis, dan siapapun yang bekerja di luar pabrik dengan jam kerja yang fleksibel bisa jadi impian banyak orang. Ada ilusi independensi dan kebebasan di sana. Namun di luar penampakan empiris tersebut, faktanya pekerja di sektor nonmanufaktur seperti ini menghadapi persoalan serius soal kesehatan. Dan ini telah terkonfirmasi lewat kasus yang akhirnya terekspos ke publik lewat media massa (dan, sayangnya, lebih banyak lagi yang tidak).

Zaky Yamani, mantan wartawan harian Pikiran Rakyat, salah satu di antaranya. Pada 2016, hasil konseling di Biro Pelayanan dan Inovasi Psikologi (BPIP) Universitas Padjadjaran menyimpulkan gangguan psikologis yang dialami Zaky terkait dengan pekerjaannya. Profesi dia sebagai wartawan mengharuskannya meliput peristiwa-peristiwa traumatis seperti bencana alam, pembunuhan, dan bahkan dia pernah mengalami ancaman pembunuhan terkait karya jurnalistik yang dihasilkannya. Akumulasi peristiwa tersebut, menurut Zaky, yang membuat kondisi kejiwaannya terganggu.

Depresi jelas bukan penyakit ringan. Ia bahkan jadi salah satu faktor utama seseorang memutuskan untuk melakukan bunuh diri. Hasil pemeriksaan psikiater lanjutan bahkan menyimpulkan penyakit yang dialami Zaky tidak dapat diketahui masa penyembuhannya.

Pekerjaan sebagai jurnalis, di luar penampakan luarnya yang serba mentereng dan keren, menyimpan resiko. Seorang jurnalis bisa bekerja lebih dari 12 jam per hari termasuk ketika dia memantau isu dan perkembangan peristiwa. Maka sesungguhnya ia sedang bekerja sejak bangun tidur hingga hendak tidur lagi. Seluruh tenaga dan pikirannya tercurah demi mengabdikan pada klik (media daring) dan jumlah oplah (media cetak) yang untuk keuntungan para pemilik media.

Siaran pers Tim Advokasi Jurnalis (TAJI) menyebut bahwa permohonan pensiun dini Zaky setelah divonis depresi ditolak perusahaan. Meski mengakui fakta bahwa Zaky sakit berkepanjangan, namun manajemen Pikiran Rakyat meminta Zaky kembali bekerja. Zaky yang tidak mampu

bekerja kemudian justru diberikan surat peringatan atas tuduhan mangkir dan menolak perintah atasan. Akhirnya Zaky malah di-PHK.

Jelas ada yang salah dari perspektif perusahaan media dalam melihat masalah yang dialami para pekerjanya dan bagaimana cara mereka mengelola sumber daya yang dimiliki. Dan ini tidak bisa tidak harus segera diantisipasi dengan adanya regulasi dan pengawasan yang lebih komprehensif dari pemerintah.

2. *Overwork, overwork, dan overwork*

MA, seorang pekerja di perusahaan periklanan, menilai kondisi yang dialami jurnalis seperti Zaky juga dirasakan pekerja di sektor lain. "Saya gemetar kalau ingat masalah yang menimpa dulu," katanya membuka cerita dalam *focus group discussion* yang dilakukan SINDIKASI beberapa waktu yang lalu.

Sebagai pekerja di perusahaan periklanan, MA mesti siap siaga bekerja 24 jam nonstop. Dia kerap ditelepon atasan pukul 2 dan 4 dini hari untuk memintanya bekerja merevisi sebuah iklan digital. Dia juga beberapa kali berutang sana-sini untuk bertahan hidup karena upah yang minim dan kerap cair telat, diancam penangguhan upah hingga diperkarakan ke pengadilan karena mengajukan pengunduran diri-- tentu dengan alasan bahwa MA tidak tahan dengan budaya gila kerja perusahaan.

"Untuk datang ke kantor saja mirip dengan mendatangi medan perang," kata MA. Kepercayaan dirinya turun drastis. Relasinya dengan rekan sejawat, apalagi atasan, tidak pernah sehat dan setara.

Ada banyak faktor yang membuat perusahaan agensi memperlakukan pekerjanya seperti itu. Menurut Mega, faktor utamanya adalah bahwa perusahaan periklanan takut kehilangan klien besar. Kompetisi industri periklanan juga berpengaruh terhadap beban kerja di perusahaan periklanan. Dalam kondisi ini, yang terjadi kemudian adalah perang harga. Siapa perusahaan periklanan yang bisa menawarkan harga lebih rendah, dia yang akan dapat proyek. Pada akhirnya yang paling dirugikan dari budaya dan sistem yang demikian adalah kelompok yang berada dalam hirarki paling bawah: para pekerja.

3. Mencari Jalan Keluar

Segudang masalah yang dialami pekerja-pekerja membuat mereka beralih ke hal-hal yang sifatnya negatif. GP, seorang pekerja media yang mengidap gangguan bipolar, mengaku biasa mengonsumsi narkoba atau antidepresan sebagai pelampiasan dari kondisi kesehatan jiwanya.

Kerja sebagai freelance, menurutnya, membuat seseorang perlu memaksa otaknya terus berpikir. Oleh karenanya pengalihan yang paling singkat adalah mengonsumsi obat. "Tekanan pekerjaan itu sangat besar, apalagi kalau klien bawel," kata GP.

Dia menyimpulkan beban kerja jadi salah satu kunci untuk membebaskan seseorang dari penyakit-penyakit mental. Sepanjang itu tidak ada, maka hantu-hantu depresi dan penyakit mental akan terus menggentayangi para pekerja ini.

Perlu perubahan mendasar agar tidak ada lagi yang bernasib seperti Zaky, Mega, dan Gery. Manajemen kerja harus bisa lebih baik dan berpihak pada para pekerja itu sendiri. Rekrutmen non diskriminatif, memperjelas dan teguh pada kewajiban dan hak kerja, relasi kerja, dan patuh pada standar operasional kerja adalah sekian jawaban yang harusnya mulai dijajaki oleh pemerintah.

Dan mereka punya banyak referensi soal ini. Pengadilan Tokyo, pada Oktober tahun lalu misalnya, menghukum Dentsu, perusahaan periklanan dan public relation, untuk membayar 500 ribu yen karena seorang pekerjanya bunuh diri pada 2015. Matsuri Takahashi diketahui memutuskan untuk mengakhiri hidupnya karena beban kerja berlebih di perusahaan tersebut.

Tentu pemerintah harus bisa setegas ini, dan di hulu membuat kebijakan yang mampu membuat kejadian serupa bisa diantisipasi. Demi kondisi kerja yang lebih baik, dan demi kesejahteraan para pekerja.

III. MENU SEHAT UNTUK NEGARA

1. Perkuat Peran Pekerja dalam Sistem K3

Beberapa permasalahan kesehatan jiwa yang dialami para pekerja seperti telah dibahas dalam bab awal sebetulnya masuk dalam ranah Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) seperti yang tertuang dalam Undang-undang Keselamatan Kerja No 1 Tahun 1970.

Aturan ini belakangan mendapat desakan untuk segera direvisi terutama setelah terjadinya peristiwa kecelakaan kerja pabrik kembang api PT Panca Buana Cahaya Sukses di Kosambi, Tangerang, yang menewaskan 48 pekerja dan melukai 45 pekerja lainnya pada 26 Oktober 2017 lalu. DPR dan serikat pekerja pun mendesak untuk segera merevisi UU Keselamatan Kerja terutama terkait ringannya sanksi.

Revisi UU Keselamatan Kerja semakin relevan apalagi pemerintah telah meratifikasi Konvensi ILO 187 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja lewat Peraturan Presiden Nomor 34 Tahun 2014, yang salah satu poinnya adalah secara berkala meninjau kembali Sistem Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan turut melibatkan serikat pekerja. Konvensi itu juga mengamanatkan negara agar mengedepankan budaya mencegah lebih baik daripada mengobati dalam konteks K3.

SINDIKASI memandang UU Keselamatan Kerja dan aturan turunannya memang perlu segera diubah karena beberapa hal yang mendasar. Selain memerlukan sistem K3 yang komprehensif, kita juga butuh undang-undang yang dapat menyesuaikan perkembangan industri hari ini seperti munculnya industri kreatif, media, dan berbasis ekonomi digital.

Dalam pandangan SINDIKASI, UU Keselamatan Kerja terlampaui menitikberatkan aspek kecelakaan kerja padahal kesehatan kerja juga merupakan unsur yang sama pentingnya dalam K3. Hal ini pula yang membuat persepsi umum mengenai K3 terbatas pada kecelakaan kerja saja. Pada akhirnya K3 hanya akan menjadi perhatian luas saat terjadi kecelakaan kerja.

Selain itu, pekerja dan serikat pekerja tidak memiliki peran strategis di undang-undang ini dalam sistem K3 di tempat kerja. Dalam Pasal 12, pekerja hanya berhak “meminta” pengusaha untuk melengkapi syarat K3 dan “menyatakan keberatan” jika alat perlindungan diri dianggap meragukan. Hal ini berarti peran pekerja dan serikat pekerja sangat minim dalam keseluruhan sistem K3. Bisa jadi minimnya peran pekerja dan serikat pekerja selama 38 tahun umur UU Keselamatan Kerja yang membuat kasus-kasus K3 masih tetap tinggi.

Peran pekerja dan serikat pekerja harus diperkuat dalam revisi UU Keselamatan Kerja terutama karena pemerintah kerap menggunakan alasan “minimnya tenaga pengawasan” pada kasus kecelakaan kerja seperti dalam kasus ledakan pabrik kembang api PT Panca Buana Cahaya Sukses. Dinas Tenaga Kerja Banten mengakui hanya memiliki 71 tenaga pengawas yang bertanggungjawab memantau 14.327 perusahaan. Kondisi ini dialami oleh hampir semua Dinas Tenaga Kerja dan juga Kementerian Tenaga Kerja.

Kita butuh terobosan untuk dapat mengatasi hal ini. SINDIKASI mengusulkan agar pekerja dan serikat pekerja dapat terlibat aktif dalam sistem K3 mulai dari proses perancangan sampai pada tingkat pengawasan norma.

Bersama pengusaha, pekerja dan serikat pekerja merancang sistem K3 di tingkat perusahaan yang mampu melindungi kesehatan fisik dan jiwa. Sistem K3 itu diharapkan menjadi bagian integral dalam setiap Perjanjian Kerja Bersama antara pengusaha dan pekerja.

Sementara di tingkat pengawasan, pekerja dan serikat pekerja harus diberikan kewenangan untuk melaporkan potensi bahaya K3 dan kasus kecelakaan kerja sehingga dapat membantu kerja dari tenaga pengawas pemerintah.

Agar fungsi pengawasan berjalan optimal, pekerja juga harus diberikan hak untuk menolak perintah kerja jika kondisi kerjanya terdapat potensi bahaya bagi K3 baik fisik maupun jiwa. Selain itu, pekerja dan serikat pekerja harus mendapat perlindungan dari ancaman pemecatan, pemberangusan, atau kriminalisasi yang mungkin saja dilakukan oleh pengusaha ketika mengadvokasi isu K3.

Dengan penguatan peran pekerja dan serikat pekerja, kita tidak lagi hanya mengandalkan niat baik dari pengusaha dalam merancang sistem K3 dan melaporkan kasus kecelakaan di tempat kerja seperti yang tertuang dalam UU Keselamatan Kerja. Pekerja dan serikat pekerja akan memiliki peran strategis dalam memastikan sistem manajemen K3 dirancang dan diterapkan dengan baik.

Selain itu, revisi UU Keselamatan Kerja juga harus terintegrasi dengan sistem jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan. Dengan demikian, kompensasi dan rehabilitasi bagi para pekerja yang menjadi korban kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja menjadi lebih optimal. Hal ini juga penting agar negara memiliki pendataan yang jelas mengenai kasus-kasus K3 yang selama ini terjadi dan dapat dilakukan evaluasi dari data tersebut.

Poin lain yang perlu diubah dalam UU Keselamatan Kerja adalah ancaman sanksi pidana yang terlalu ringan yaitu tiga bulan penjara dan denda Rp 100 ribu. Menteri Tenaga Kerja Hanif Dhakiri juga telah mengakui bahwa ancaman pidana dalam aturan itu sangat ringan sehingga tidak menimbulkan efek jera. Mungkin karena rendahnya sanksi itu pula yang membuat polisi menjerat pengusaha pabrik petasan PT Panca Buana Cahaya Sukses yang meledak dengan Pasal 359 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) tentang kelalaian yang mengakibatkan kematian dengan ancaman lima tahun penjara.

2. Gangguan kesehatan jiwa sebagai Penyakit Akibat Kerja

UU Keselamatan Kerja sebetulnya juga sudah menyinggung sedikit mengenai kesehatan jiwa di tempat kerja. Misalnya, salah satu syarat K3 seperti tertuang pada pasal 3 ayat 1 butir H adalah “mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi, dan penularan.” Meski begitu, tidak aturan turunan yang lebih merinci lebih jauh soal “penyakit psikis” itu.

Keputusan Presiden No 22 tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Akibat Hubungan Kerja yang menjadi dasar menentukan Penyakit Akibat Kerja (PAK) hanya menyebutkan 31 jenis penyakit yang seluruhnya merupakan penyakit fisik. Pemerintah perlu memperbaharui daftar PAK tersebut agar bisa lebih melindungi kepentingan pekerja.

Salah satu yang dapat menjadi acuan adalah PAK versi International Labour Organization (ILO) yang juga baru diperbaharui pada 2010 lalu. Penyusunan daftar PAK tersebut dilakukan oleh para pakar kesehatan okupasi, perwakilan pemerintah, organisasi pekerja, dan pengusaha sehingga telah mendapat pengakuan internasional.

Adapun Penyakit Akibat Kerja versi ILO (List of Occupational Diseases, 2010):

1. PAK disebabkan paparan bahan dari aktivitas kerja:
 - a. Penyakit akibat bahan kimia
 - b. Penyakit akibat paparan fisik (suara, getaran, temperatur ekstrem)
 - c. Penyakit akibat bahan biologi, infeksi, atau parasit
2. PAK yang menasar pada organ tubuh:
 - a. Penyakit pernafasan
 - b. Penyakit kulit
 - c. Gangguan muskolesketal (sendi, ligamen, otot, syaraf, tendon, dan tulang belakang)
 - d. Gangguan kejiwaan dan perilaku (gangguan stres pascatrauma atau post-traumatic stress disorder dan gangguan lain yang dibuktikan secara ilmiah terkait paparan faktor resiko dari aktivitas kerja)
3. Kanker akibat kerja
4. PAK lain

Dalam daftar ini, untuk kali pertama, ILO memasukan gangguan kejiwaan dan perilaku ke dalam Penyakit Akibat Kerja. Indonesia akan selangkah lebih maju dibanding negara lain jika mengadopsi daftar PAK versi ILO ini. 3. Menanti Aturan Turunan UU Kesehatan Jiwa Indonesia sebetulnya juga sudah mempunyai instrumen hukum baru yang mengamankan pentingnya iklim kondusif bagi kesehatan jiwa di tempat kerja. Undang-undang No 18 tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa menyebutkan tempat kerja dan lembaga (termasuk perusahaan) memiliki fungsi promotif serta preventif dalam gangguan jiwa. Pasal 8 ayat 1 secara spesifik menyebut “tempat kerja” berperan dalam upaya promotif kesehatan jiwa dalam bentuk komunikasi, informasi, dan edukasi mengenai kesehatan jiwa, serta menciptakan tempat kerja yang

kondusif untuk perkembangan jiwa yang sehat agar tercapai kinerja yang optimal.

3. Menanti Aturan Turunan UU Kesehatan Jiwa

Indonesia sebetulnya juga sudah mempunyai instrumen hukum baru yang mengamanatkan pentingnya iklim kondusif bagi kesehatan jiwa di tempat kerja. Undang-undang No 18 tahun 2014 tentang Kesehatan Jiwa menyebutkan tempat kerja dan lembaga (termasuk perusahaan) memiliki fungsi promotif serta preventif dalam gangguan jiwa.

Pasal 8 ayat 1 secara spesifik menyebut “tempat kerja” berperan dalam upaya promotif kesehatan jiwa dalam bentuk komunikasi, informasi, dan edukasi mengenai kesehatan jiwa, serta menciptakan tempat kerja yang kondusif untuk perkembangan jiwa yang sehat agar tercapai kinerja yang optimal.

Sementara pasal 14 menyebutkan lembaga, termasuk diantara perusahaan, memiliki tanggung jawab preventif terhadap gangguan kesehatan jiwa. Upaya itu dilakukan dalam bentuk menciptakan lingkungan lembaga yang kondusif bagi perkembangan kesehatan jiwa; memberikan komunikasi, informasi, dan edukasi mengenai pencegahan gangguan jiwa; menyediakan dukungan psikosial dan kesehatan jiwa di lingkungan lembaga.

Segala upaya promotif dan preventif itu ditujukan untuk mempertahankan dan meningkatkan derajat kesehatan jiwa masyarakat secara optimal; menghilangkan stigma, diskriminasi, pelanggaran hak asasi ODGJ (orang dengan gangguan jiwa) sebagai bagian dari masyarakat; meningkatkan pemahaman dan peran serta masyarakat terhadap kesehatan jiwa; meningkatkan penerimaan dan peran serta masyarakat terhadap kesehatan jiwa.

Namun, pemerintah tak kunjung menerbitkan aturan turunan dari UU Kesehatan Jiwa ini. Padahal, undang-undang mengamanatkan aturan turunan itu muncul pada 2015 atau setahun setelah disahkan.

4. Dibutuhkan Fasilitas Kesehatan yang Layak

Para pekerja yang mengalami masalah kesehatan jiwa ternyata kerap kesulitan dalam mengakses fasilitas kesehatan yang disediakan negara. Mereka juga lebih mengenal Hal itu terlihat dalam penuturan beberapa pekerja yang disampaikan saat focus group discussion yang diadakan SINDIKASI.

Tomo Hartono, seorang pekerja muda pada kantor agensi periklanan digital yang mengidap gangguan bipolar, mengaku pernah mencoba menggunakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan untuk berobat. Namun upaya pengobatan itu langsung dia hentikan ketika dia datang ke Puskesmas yang merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama sesuai mekanisme BPJS Kesehatan. "Situasi di Puskesmas tidak kondusif. Antrean sangat panjang dan banyak anak-anak," ungkap Tomo.

Cerita yang serupa juga diungkap Zaky Yamani, mantan wartawan Pikiran Rakyat yang dipecat setelah dia didiagnosis mengidap masalah post traumatic stress disorder atau gangguan stres pascatrauma yang mempengaruhi kinerjanya di kantor. "Di tengah banyak orang dan kondisi ramai di fasilitas kesehatan, saya tidak tahan dan panik. Akhirnya saya pulang."

Baik Tomo maupun Zaky berharap ada perubahan mekanisme pengobatan BPJS Kesehatan sehingga pasien masalah kesehatan jiwa tidak menghadapi kesulitan seperti di atas. Selain itu, untuk kasus gangguan kesehatan jiwa yang merupakan PAK, para pekerja seharusnya dapat menggunakan mekanisme dari BPJS Ketenagakerjaan agar mendapat pelayanan yang lebih optimal.

UU Kesehatan Jiwa sebetulnya membuka peluang bagi para pekerja untuk mendapat pelayanan kesehatan yang spesifik mengelola kesehatan jiwa. Aturan itu mengakui "fasilitas pelayanan di luar sektor kesehatan pelayanan berbasis masyarakat" yang termasuk dalam "pelayanan kesehatan jiwa dasar" seperti praktik psikolog, praktik pekerja sosial, panti sosial, pusat kesejahteraan sosial, pusat rehabilitasi sosial, rumah perlindungan sosial, pesantren/institusi berbasis keagamaan, rumah singgah, dan lembaga kesejahteraan sosial.

BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan diharapkan dapat juga bekerja sama dengan fasilitas pelayanan psikososial di atas sehingga para pasien mendapat pelayanan yang lebih nyaman sekaligus mengurangi beban Puskesmas sebagai fasilitas kesehatan tingkat pertama.

Pemerintah, baik pusat maupun daerah, juga memiliki tanggung jawab mendirikan fasilitas pelayanan di luar sektor kesehatan fasilitas pelayanan berbasis masyarakat sebagaimana tercantum dalam UU Kesehatan Jiwa pasal 58.

Selain itu, SINDIKASI juga mendorong seluruh pelaku industri juga bertanggungjawab dan terlibat pada upaya promotif dan preventif untuk menjaga kesehatan jiwa para pekerja dengan melibatkan fasilitas kesehatan berbasis masyarakat. Sementara untuk upaya kuratif dan rehabilitatif, industri harus mendaftarkan para pekerjanya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan seperti yang sudah diwajibkan Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

5. Pengadilan Hubungan Industrial yang Berkeadilan

SINDIKASI juga menilai institusi Pengadilan Hubungan Industrial belum memiliki pemahaman yang baik dalam sengketa yang melibatkan kasus PAK, khususnya kesehatan jiwa. Hal itu terbukti dalam kasus sengketa antara Pikiran Rakyat dan Zaky Yamani pada Pengadilan Hubungan Industrial Kota Bandung.

Zaky yang telah didiagnosis oleh dokter spesialis kejiwaan mengidap gangguan stres pascatrauma akibat kondisi kerja dianggap mangkir dan dipecat oleh manajemen Pikiran Rakyat. Permohonan pensiun dini pun juga ditolak oleh manajemen.

Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Bandung menilai Zaky tidak bisa dipecat karena alasan sakit. Hal ini berdasarkan Pasal 153 ayat 1 huruf a Undang Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang melarang perusahaan memecat pekerja yang berhalangan masuk kerja karena sakit selama waktu tidak melampaui 12 bulan secara terus menerus. Dengan demikian, jika seorang pekerja dipecat karena sakitnya, maka pemutusan hubungan kerjanya batal demi hukum dan perusahaan wajib mempekerjakan kembali.

Namun sengketa tak bisa selesai di tingkat bipartit. Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung kemudian mengadakan perundingan tripartit namun tetap mengalami kebuntuan. Hingga akhirnya sengketa antara Pikiran Rakyat dan Zaky Yamani yang kemudian berlanjut di meja persidangan. Dalam sidang, Zaky telah menunjukkan bukti berupa surat hasil pemeriksaan psikolog namun Majelis Hakim mengesampingkan alasan gangguan kesehatan jiwa tersebut dan memenangkan Harian Pikiran Rakyat. Namun, yang anehnya, Majelis Hakim juga memerintahkan Harian Pikiran Rakyat untuk membayarkan uang pesangon Zaky.

IV. SEMUA HARUS BERPERAN

Salah satu masalah terberat yang dihadapi pekerja dengan masalah kesehatan jiwa adalah minimnya dukungan dari tempat kerja baik itu atasan maupun rekan sejawat. Hal ini yang juga dialami Zaky Yamani sepanjang dia berjuang dengan kondisi kejiwaannya. “Manajemen tidak mengakui (masalah kesehatan jiwa). Teman-teman sendiri juga banyak yang bilang saya bohong,” kata dia. Sepanjang dia mengalami kondisi ini pada 2016, Zaky mengingat hanya ada empat orang dari pekerja Pikiran Rakyat yang menjenguknya. “Apalagi setelah pengadilan tidak terbukti saya sakit. Saya hanya bisa diam saja kecuali ada yang berbaik sangka dan bertanya.”

Jurnalis yang terindikasi bermasalah dengan kesehatan jiwa sebetulnya banyak. Kondisi ini terungkap dalam survei psikologis yang dilakukan Aliansi Jurnalis Independen (AJI) Bandung bekerjasama dengan dokter dari Rumah Sakit Hasan Sadikin. “80 persen dari jurnalis yang isi kuisioner harus menjalani konseling tingkat lanjut,” jelas Zaky.

Namun alih-alih menindaklanjuti temuan itu, para jurnalis justru mengabaikannya dengan menyangkal adanya potensi gangguan kesehatan jiwa. Hanya satu orang yang kemudian secara sembunyi-sembunyi pergi untuk konseling dan akhirnya memutuskan untuk berhenti menjadi jurnalis. “Dia tidak mau bilang ke teman yang lain karena malu. Ada stigma seperti lemah iman dan tidak kuat mental. Mereka jadi malu membuka diri karena takut di-bully.”

Stigma terus menempel karena kesadaran akan pentingnya kesehatan jiwa di tempat kerja masih minim. Lembaga pendampingan psikologis Yayasan Pulih menilai masalah kesehatan jiwa tidak hanya dialami pekerja media tapi semua sektor. Menurut Jane L Pietra dari Yayasan Pulih, lingkungan kerja harus mengetahui jika ada pekerja yang mengalami gangguan kesehatan jiwa akibat kondisi kerja. “Karena ini terkait tempat kerja, tidak cukup hanya dengan mengobati pasien. Karena setelah dia berobat lalu kembali lagi ke lingkungan kerja yang toxic maka dia tidak akan sembuh.”

Jane menambahkan masalah ini tidak hanya dialami pekerja media tapi juga semua pekerja. Salah satu yang memperburuk situasi adalah kurangnya kesadaran terkait mental health di tempat kerja sehingga

stigma terus terjadi. Jane menambahkan perlunya kelompok pendukung bagi para pekerja yang memiliki masalah kesehatan jiwa. "Support system itu menjadi penting. Tidak hanya dari keluarga tapi juga dari pertemanan. Bisa dari teman kerja, teman sekolah, atau dari teman-teman yang mengalami hal yang sama," tambah dia.

SINDIKASI menilai serikat pekerja dapat berperan besar dalam membela kepentingan pekerja dalam hal ini kesehatan jiwanya. Serikat pekerja sudah saatnya menjadikan advokasi K3 sebagai isu penting dalam perjuangan kelas pekerja. Beberapa serikat pekerja sudah memulai kerja-kerja advokasinya terkait PAK di beberapa sektor industri. Upaya ini harus terus ditingkatkan dengan salah satunya membawa kesehatan jiwa sebagai bagian dari PAK.

V. REKOMENDASI

Dari uraian pada bab-bab sebelumnya, SINDIKASI telah merumuskan sejumlah rekomendasi kepada beberapa pihak yaitu:

I. Pemberi kerja/pelaku industri:

1. Menerapkan kondisi kerja yang baik bagi kesehatan jiwa sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan seperti:
 - a. Pembatasan jam kerja
 - b. Kompensasi lembur
 - c. Non diskriminasi terhadap ODMM dan ODGJ
2. Membuat peraturan perusahaan, PKB, dan kontrak kerja yang memperhitungkan faktor risiko kesehatan mental sekaligus pemulihan.
3. Mempromosikan pentingnya kesehatan jiwa di tempat kerja.
4. Menanggapi dengan serius keluhan dari pekerja terkait gangguan kesehatan mental yang dihadapi.

II. Pemerintah dan lembaga negara:

1. Merevisi UU Keselamatan Kerja dan peraturan turunannya dengan memperkuat peran pekerja dan serikat pekerja serta memperberat ancaman pidana bagi pengusaha yang melanggarnya.
2. Mengakui gangguan kesehatan jiwa sebagai penyakit akibat kerja
3. Mempromosikan dan mensosialisasikan gangguan kesehatan jiwa sebagai bagian dari K3.
4. Membuat peraturan turunan dari Undang-undang Kesehatan Jiwa yang dapat mengakomodir kepentingan kelas pekerja.
5. Pemerintah pusat dan daerah mengalokasikan dana untuk fasilitas pelayanan berbasis masyarakat seperti amanat UU Kesehatan Jiwa.
6. BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan memperbaiki akses pelayanan kesehatan jiwa yang layak.

III. Masyarakat dan Serikat Pekerja

1. Membangun kesadaran umum bahwa kesehatan mental adalah permasalahan bersama dan menghapus stigma yang selama ini melekat pada pengidapnya.
2. Solidaritas kelompok masyarakat, kelas pekerja, dan seluruh elemen terkait untuk saling mendukung.
3. Mendorong profesional di bidang kesehatan mental untuk membuka akses dan mempromosikan isu kesehatan mental.
4. Mendukung ekosistem kerja non diskriminatif
5. Serikat pekerja mengarusutamakan K3, termasuk isu kesehatan jiwa, sebagai bagian perjuangan kelas pekerja.

TIM PENULIS

Ellena Ekarahendy

Ikhsan Raharjo

Rio Apinino

Informasi lebih lanjut mengenai kertas posisi ini silakan menghubungi Sekretariat SINDIKASI di nomor 0821-1245-425 atau serikat@sindikasi.org / sindikasiserikat@gmail.com



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7670222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uil.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 51/Perpus-S1/20/H/I/2024

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
NIK : **001002450**
Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : FANY RAHMASARI
No Mahasiswa : 20410563
Fakultas/Prodi : Hukum
Judul karya ilmiah : PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PENYANDANG DISABILITAS MENTAL
DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI
UPAYA PENCEGAHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus Pemutusan
Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media
Network).

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 6 Februari 2024 M
25 Rajab 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik

M. Arief Satejo Kinady, A.Md

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI
PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN
KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN
HUBUNGAN KERJA (Studi Kasus
Pemutusan Hubungan Kerja
oleh Pikiran Rakyat Media

Submission date: 06-Feb-2024 08:43AM (UTC+0700)

Submission ID: 2287472933

File name: GAN_KERJA_SEBAGAI_UPAYA_PENCEGAHAN_PEMUTUSAN_HUBUNGAN_KERJA.docx (1.85M)

Word count: 10921

Character count: 74867

Network)
by 20410563 FANY RAHMASARI

**PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PENYANDANG DISABILITAS
MENTAL DALAM LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI UPAYA
PENCEGAHAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA**

(Studi Kasus Pemutusan Hubungan Kerja oleh Pikiran Rakyat Media Network)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Gelar

Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

FANY RAHMASARI

No. Mahasiswa: 20410563

**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

YOGYAKARTA

2023