TANGGUNG JAWAB HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA AKIBAT KELELAHAN KERJA BERAT (*BURNOUT*) [1]

Oleh :
Sevanya Jeven Legi [2]
Veibe V. Sumilat [3]
Jusuf O. Sumampow [4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum yang berlaku saat ini terkait perlindungan hukum terhadap pekerja lapangan yang mengalami kecelakaan kerja akibat *burnout* dan untuk mengetahui bentuk-bentuk tanggung jawab perusahaan yang dapat diterapkan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lapangan yang mengalami kecelakaan akibat burnout di Indonesia secara normatif dapat ditelusuri melalui ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, serta ketentuan mengenai penyakit akibat kerja dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015. 2. Bentuk tanggung jawab perusahaan meliputi tanggung jawab administratif berupa sanksi dari pengawas ketenagakerjaan, tanggung jawab dalam bentuk jaminan sosial melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan, tanggung jawab perdata berupa ganti rugi atas dasar perbuatan melawan hukum, serta larangan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang masih dalam proses penyembuhan.

Kata Kunci : *tanggung jawab hukum perusahaan, pekerja, kecelakaan kerja, kelelahan kerja berat (burnout)*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset penting perusahaan dimana sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia harus dikelola secara optimal serta dipenuhi hak- haknya. Selain itu, untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang teruji kemampuan, keterampilan serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan perusahaan. Jika perusahaan tidak dapat memperhatikan sumber daya manusianya, hal tersebut akan berimpas pada terhambatnya kelangsungan kegiatan dalam perusahaan. Mengingat hal tersebut, perusahaan atau instansi perlu untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya atau yang disebut sebagai karyawan.[5]

Sebuah perusahaan membutuhkan berbagai jenis sumber daya seperti modal dan peralatan untuk menjalankan bisnisnya. Perusahaan juga membutuhkan karyawan, yang merupakan orang yang bekerja. Karyawan adalah salah satu aset terpenting dalam sebuah organisasi bisnis atau perusahaan, bersama dengan aset lainnya seperti tanah dan modal. Oleh karena itu, pegawai harus dikelola secara efektif untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Fungsi ini dikenal sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam masyarakat. Ini adalah elemen yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di perusahaan mana pun yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Salah satu hal utama yang akan membantu Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mengetahui apakah kinerja perusahaan baik atau tidak adalah di perusahaan tersebut. Bagaimana cara kerja karyawan dan apa saja kualitas serta kemampuan baik mereka dalam memenuhi tanggung jawabnya di bidang yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan? Padahal, peran pekerja dalam produksi sangat penting dalam proses pengolahannya, karena produksi tidak dapat berjalan tanpa dukungan peralatan dan tenaga kerja. *Burnout* merupakan sebuah keadaan kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres yang berlebihan dan berkepanjangan di dalam pekerjaan Freudenberger mendefinisikan *burnout* sebagai bentuk kelelahan yang muncul dikarenakan individu yang bekerja terlalu keras (baik waktu dan tenaga), berdedikasi, dan tidak

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 210711010870
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

[5] Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

mengutamakan kebutuhan serta keinginan mereka tersebut. Adapun ciri-ciri seseorang yang mengalami *burnout* menurut seperti sakit fisik berupa sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, dan rasa letih yang kronis. Kelelahan emosi berupa rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan dan tidak berdaya. Mereka yang mengalami *burnout* akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu. Kedua, ditandai dengan kelelahan emosional. Depresi, perasaan tidak berdaya, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya. Ketiga, mereka yang mengalami *burnout* akan sering menunjukkan kelelahan sikap atau mental.[6]

Ketentuan dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa pekerja memiliki hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlakuan yang menghormati harkat dan martabat manusia. Namun, dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan yang menerapkan sistem kerja tidak ideal, seperti beban kerja berlebih, tekanan mental, dan kompensasi yang tidak sesuai, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap hak-hak normatif dan kesehatan mental pekerja.

Salah satu dampak lain dari sistem kerja yang tidak manusiawi adalah gangguan kesehatan mental yang dialami para pekerja. Beban kerja yang terlalu berat, ketidakpastian mengenai masa depan kerja, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja, serta minimnya perlindungan sosial dan jaminan psikologis di tempat kerja menjadi penyebab utama meningkatnya stres, kecemasan, kelelahan emosional (*burnout*), hingga depresi pada pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan kesehatan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, tetapi juga harus meliputi aspek psikologis dan mental pekerja. Fakta ini bertentangan dengan Pasal Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan, yang mewajibkan tempat kerja menjamin kesehatan fisik dan mental pekerja, serta Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang memastikan kondisi kerja yang aman dan sehat. Sayangnya, penerapan aturan tersebut masih belum berjalan secara efektif di lapangan.

Kasus yang relevan kecelakaan kerja akibat *burnout* (kelelahan kerja berat) adalah Putusan Mahkamah Agung (MA) Nomor 6424 K/PDT/2024. Kasus ini melibatkan tanggung jawab perusahaan atas kelalaian pekerja (sopir) yang menyebabkan kecelakaan kerja, di mana kelelahan kerja berat (seperti *burnout*) dapat dianalogikan sebagai faktor pemicu kelalaian, karena dapat menurunkan kewaspadaan dan menyebabkan kesalahan operasional. Meskipun kasus ini tidak secara eksplisit menyebut "*burnout*", prinsip hukumnya berlaku untuk situasi di mana kelelahan kerja berat menjadi penyebab kecelakaan, berdasarkan Pasal 1367 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang mewajibkan pemberi kerja bertanggung jawab atas perbuatan melawan hukum karyawannya selama dalam lingkup pekerjaan.

Kasus ini menegaskan bahwa perusahaan tidak dapat lepas tangan dari risiko kecelakaan akibat kondisi pekerja seperti *burnout*, dan wajib memberikan perlindungan melalui asuransi, pencegahan K3, dan ganti rugi jika diperlukan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaturan perlindungan hukum dalam melindungi pekerja lapangan yang mengalami kecelakaan kerja?
2. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja berat (*burnout*)?

C. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Perlindungan Hukum Dalam Melindungi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan kerja

Perlindungan hukum bagi pekerja korban kecelakaan kerja di Indonesia diatur dalam berbagai regulasi, seperti Undang-undang Ketenagakerjaan, Undang-undang Cipta Kerja, Undang-undang BPJS, serta peraturan turunan seperti PP No. 44 Tahun 2015 dan PP No. 49 Tahun 2023. Meski regulasinya cukup komprehensif, implementasinya masih menghadapi tantangan, termasuk ketidakpatuhan pengusaha dalam memberikan perlindungan dan hambatan administratif dalam proses klaim jaminan kecelakaan kerja.[7]

[6] Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada Cyberloafing. Jurnal Visi Manajemen, 5(1), 651–668

[7] Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003

Kelelahan kerja dipahami sebagai kondisi yang timbul akibat akumulasi beban kerja berlebih serta keterbatasan kapasitas individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Kondisi ini berdampak pada menurunnya kemampuan pekerja untuk berfungsi secara optimal sesuai kapasitas normanya. Dalam upaya memahami fenomena ini secara komprehensif, diperlukan kerangka konseptual yang berlandaskan pendekatan sistem sosioteknis. Kerangka tersebut berperan untuk mendeskripsikan,dimensi multidisipliner kelelahan kerja, mengeksplorasi kontribusi faktor individu maupun sistem kerja yang memengaruhi tingkat kelelahan, serta mengantisipasi implikasi lanjutan kelelahan terhadaptivate kesejahteraan pekerja, keselamatan layanan, dan kinerja organisasi.[8]

Analisis menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan dengan tingkat kelelahan kerja. Hal ini menyatakan bahwa karyawan yang menghadapi banyak tugas atau tenggat waktu yang tidak realistis cenderung kehilangan semangat dan dedikasi dalam kerja. Kondisi tersebut langsung memengaruhi kinerja, karena tingginya intensitas pekerjaan berdampak pada kondisi fisik dan mental pekerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja lebih keras cenderung memiliki kinerja yang baik, sedangkan pekerja yang bekerja dengan beban yang lebih ringan cenderung memiliki kinerja yang kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan memengaruhi tingkat kelelahan yang dirasakan. [9]

Shift kerja terkait dengan tingkat kelelahan, dan risiko terbesar terjadi pada pekerja yang bekerja di shift malam. Mekanisme ini bisa dijelaskan dengan gangguan pada jam tubuh, perubahan cara tidur, serta kurangnya bantuan dari orang lain yang tersedia saat bekerja di malam hari. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang menyebutkan bahwa pekerja jaga malam lebih rentan mengalami kelelahan yang lebih berat dibandingkan pekerja jaga pagi atau sore. Namun, perlu diingat bahwa rasa kantuk tetap bisa terjadi pada semua jenis jadwal kerja, meskipun risiko terjadinya lebih besar pada pekerja yang bekerja di malam hari. Ini menunjukkan betapa pentingnya mengatur jadwal kerja dengan memperhatikan kebutuhan fisik pekerja. [10]

Durasi kerja yang lebih dari delapan jam per hari terbukti terkait dengan kelelahan kerja. Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa bekerja terlalu lama membuat produktivitas menurun, meningkatkan risiko merasa kelelahan, serta bisa menyebabkan masalah kesehatan dan kecelakaan di tempat kerja. Oleh karena itu, aturan ketenagakerjaan di Indonesia yang membatasi jam kerja maksimal delapan jam per hari adalah langkah pencegahan yang tepat untuk menjaga kesehatan para pekerja. Dengan demikian, penerapan aturan tentang jam kerja dan memberikan waktu istirahat yang cukup merupakan cara penting untuk mengurangi rasa lelah.[11]

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan, keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hak dasar setiap pekerja yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan secara tegas mengatur mengenai waktu kerja dan istirahat sebagai bagian dari perlindungan terhadap pekerja. Pasal 77 dan 79 dalam undang-undang tersebut memuat ketentuan tentang jam kerja normal, waktu istirahat antar jam kerja, serta hak atas cuti mingguan. Dalam praktiknya, penerapan norma ini masih menghadapi banyak tantangan, terutama pada sektor transportasi swasta yang terkadang mengesampingkan aspek keselamatan demi efisiensi operasional.

Menurut Iman Soepomo, keselamatan kerja merupakan seperangkat ketentuan yang dibuat agar pekerja tetap aman dari risiko terjadinya kecelakaan dalam menjalankan tugas, terutama di tempat kerja yang menggunakan alat dan mesin, atau bahan berbahaya. Sementara itu, kesehatan kerja menitikberatkan pada perlindungan terhadap kondisi kerja yang berpotensi membahayakan kesehatan fisik kesejahteraan mental pekerja selama menjalankan hubungan kerja

Beberapa peraturan yang mengatur perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja antara lain:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

[8] Russeng, S. S., & Wahyuni, A. (2026). *Kelelahan Kerja pada Pekerja Sektor Konstruksi: Teori, Faktor, dan Strategi Pencegahan*. CV Eureka Media Aksara.

[9] Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional, Bumi Aksara, Jakarta, 2003 .

[10] Sumual. A. G, dan A. Asrifuddin, dan O. J. Sumampouw, dan W. P.J Kaunang.2025. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Operator Di Pt Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Volume 6, Nomor 2, Juni 2025

[11] Andayania, P. A, dan Ratnasaria. 2023. Hubungan Durasi Kerja dengan Tingkat Kelelahan kerja pada Pedagang di Pasar Karangayu Kota Semarang. Window of Public Health Journal,Vol. 02 No. 01

tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja mengatur kewajiban pengusaha dalam menjamin keselamatan pekerja di tempat kerja.
3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan kemudian diubah lagi dengan UndangUndang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan kemudian diubah lagi dnegan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian menyediakan perlindungan berupa santunan dan biaya perawatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan dan Jaminan Kecelakaan Kerja memperbaiki manfaat bagi pekerja yang mengalami PHK atau kecelakaan kerja, dengan meningkatkan manfaat tunai dan mempermudah proses klaim.
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di Tempat Kerja mengatur standar keselamatan yang harus dipenuhi oleh pengusaha untuk mencegah kecelakaan kerja.
8. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 mengatur tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Hari Tua (JHT).

Ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama. Frasa "kesehatan kerja" dalam ketentuan tersebut secara konseptual telah membuka ruang bagi masuknya aspek kesehatan mental sebagai bagian dari objek perlindungan, sehingga secara normatif *burnout* dapat dipandang sebagai bagian dari isu kesehatan kerja yang harus diperhatikan oleh pemberi kerja. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja mengatur bahwa upaya kesehatan kerja dilaksanakan untuk melindungi pekerja dari gangguan kesehatan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan lingkungan kerja, serta ditujukan untuk peningkatan derajat kesehatan fisik dan mental pekerja. [41] Ketentuan ini secara implisit memberikan landasan bagi pengaturan lebih lanjut mengenai pengendalian risiko psikososial di tempat kerja, termasuk beban kerja berlebih yang berpotensi menimbulkan *burnout* pada pekerja lapangan.

Jaminan sosial Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja mendefinisikan kecelakaan kerja secara luas hingga mencakup penyakit yang timbul karena hubungan kerja. [42] Sepanjang dapat dibuktikan bahwa *burnout* yang dialami oleh pekerja lapangan merupakan penyakit yang timbul karena hubungan kerja, dan kecelakaan yang terjadi merupakan akibat langsung dari kondisi tersebut, maka secara normatif pekerja yang bersangkutan berpotensi memenuhi syarat untuk memperoleh manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dari BPJS Ketenagakerjaan. [43] Namun demikian, ketentuan tersebut tidak disertai dengan pedoman teknis mengenai bagaimana hubungan kausal antara *burnout* dan kecelakaan kerja dapat dibuktikan secara hukum.

Fenomena ini menunjukkan bahwa penerapan prinsip hukum ketenagakerjaan secara konsisten menjadi kunci dalam meminimalkan risiko kecelakaan akibat kelelahan kerja. Perusahaan yang menerapkan sistem kerja yang sehat, pengawasan ketat terhadap jam operasional pengemudi, serta menyediakan waktu istirahat yang layak dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif. Implementasi regulasi ini juga berdampak langsung terhadap citra perusahaan di mata masyarakat dan klien, karena mencerminkan tanggung jawab sosial dan profesionalisme dalam pengelolaan jasa transportasi.

Tingginya angka kecelakaan sering kali dikaitkan dengan kurangnya implementasi sistem keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Penegakan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang efektif memastikan bahwa pengusaha memprioritaskan keselamatan pekerja, sehingga meminimalkan kecelakaan. Kepatuhan terhadap regulasi ini, seperti kewajiban menyediakan alat pelindung diri (APD), pelatihan K3, pengawasan rutin, serta penerapan sistem manajemen K3 berbasis risiko, merupakan langkah preventif yang sangat efektif dalam menekan potensi terjadinya kecelakaan kerja. Adapun hal yang dilakukan untuk mengatasi kecelakaan supir maupun bus yang akan beroperasi ini termasuk peningkatan kepatuhan terhadap hukum ketenagakerjaan tidak hanya berdampak pada penurunan risiko kecelakaan, tetapi juga meningkatkan kepercayaan mitra bisnis serta kepuasan karyawan. Dengan lingkungan kerja yang lebih aman, produktivitas meningkat, dan tingkat turnover karyawan cenderung menurun. Perlindungan dalam bidang ini bertujuan untuk menghindari risiko pekerjaan dengan mengadopsi tindakan pencegahan yang diperlukan dalam berbagai kegiatan.[12]

B. Tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja berat?

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu program yang dibuat oleh suatu perusahaan untuk mencegah timbulnya kecelakaan akibat kerja dan penyakit akibat kerja dengan cara menganalisis suatu pekerjaan yang berpotensi menimbulkan kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta dapat memberikan tindakan apabila terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Tujuan diadakannya Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) yaitu untuk memberikan kenyamanan dan keamanan pada pekerja sehingga dapat membuat pekerja meningkatkan produktifitas bekerjanya dan dapat meminimalisir terjadinya resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.[13] Pengusaha, menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, atau menjalankan perusahaan bukan miliknya, atau yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud sebelumnya yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.[14]

Faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Yang termasuk faktor internal kelelahan kerja antara lain: faktor somatis atau faktor fisik, gizi,jenis kelamin, usia, pengetahuan dan gaya hidup. Sedangkan yang termasuk faktor eksternal adalah keadaan fisik lingkungan kerja antara lain kebisingan, suhu, pencahayaan, faktor kimia,faktor biologis, faktor ekonomi, kategori pekerjaan, sifat pekerjaan, disiplin atau peraturan perusahaan, upah, hubungan social dan posisi kerja atau kedudukan. Kelelahan kerja berhubungan erat dengan durasi kerja karena jam kerja yang Panjang dapat mengurangi waktu istirahat dan tidur, yang penting untuk pemulihan fisik dan mental. Penelitian menunjukkan bahwa pekerja dengan jam kerja lebih dari 8 jam mengalami peningkatan kelelahan dan risiko kesalahan kerja, akibatnya pekerja mengalami penurunan produktivitas, kesalahan kerja, dan risiko kecelakaan yang lebih tinggi.[15]

Tenaga kerja merupakan salah satu unsur utama dalam pembangunan nasional yang keberadaannya perlu mendapatkan perlindungan dari negara, khususnya dalam aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Hak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja secara tegas dijamin dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja.[16]

Dalam praktiknya, tuntutan produktivitas yang tinggi, jam kerja yang panjang, tekanan target, serta minimnya waktu istirahat yang layak menyebabkan banyak pekerja mengalami kelelahan kerja berat atau yang lazim dikenal dengan istilah *burnout*. *World Health Organization* (WHO) telah mengklasifikasikan *burnout* sebagai fenomena okupasional

[12] Afifah, D., Aristias, A., & Fairuz Wibowo, H. (2024). Ketetapan Hukum Bagi Perusahaan Atas Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Kecelakaan Yang Mengakibatkan Korban Jiwa (Studi Kasus Kecelakaan Bus Pariwisata yang Ditumpangi SMK Lingga Kencana Depok). Media Hukum Indonesia, 2(3), 168.

[13] Internasional Labour Organization (ILO). Pedoman Praktis: Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Sarana Untuk Produktivitas. Jakarta. 2013

[14] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 5.

[15] Syaputra, B., & Winda Lestari, P. (2021). Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kelelahan Pada Pekerja Konstruksi Proyek X Di Jakarta Timur.

[16] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Pasal 86 ayat (1).

(*occupational phenomenon*) dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11), yang ditandai dengan perasaan kehabisan energi, meningkatnya jarak mental dari pekerjaan, serta menurunnya efikasi profesional.[17]

Kondisi kelelahan kerja berat tersebut tidak jarang berujung pada kecelakaan kerja, baik dalam bentuk kecelakaan fisik akibat menurunnya kewaspadaan dan konsentrasi pekerja, seperti terjatuh, tertabrak, atau kesalahan pengoperasian alat kerja, maupun dalam bentuk gangguan kesehatan yang bersifat psikis dan psikosomatis, seperti serangan jantung mendadak, stroke, maupun gangguan kecemasan berat yang timbul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. gangguan kecemasan berat yang timbul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Beberapa pemberitaan media massa nasional mencatat sejumlah kasus pekerja yang meninggal dunia atau mengalami gangguan kesehatan serius diduga akibat kelelahan kerja setelah bekerja lembur secara terus-menerus. Fenomena ini kemudian memunculkan pertanyaan hukum mengenai sejauh mana perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban atas kecelakaan yang dialami pekerja akibat *burnout*, mengingat secara normatif, setiap kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja menjadi tanggung jawab perusahaan tempat pekerjaan tersebut dilaksanakan.[18] Secara yuridis, tanggung jawab perusahaan atas keselamatan kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yang mewajibkan pengusaha atau pengurus tempat kerja untuk menyelenggarakan pembinaan keselamatan kerja bagi seluruh tenaga kerja guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Lebih lanjut, mengenai gangguan kesehatan yang timbul akibat pekerjaan atau lingkungan kerja, pemerintah telah mengatur klasifikasi penyakit akibat kerja melalui Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja, yang menggantikan Keputusan Presiden Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul Karena Hubungan Kerja. Peraturan ini secara eksplisit menyatakan bahwa penyakit akibat kerja meliputi baik gangguan fisik maupun gangguan mental/psikologis yang disebabkan oleh pekerjaan atau lingkungan kerja. Di sisi lain, aspek jaminan sosial juga menjadi bagian penting dari tanggung jawab perusahaan, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mewajibkan setiap pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Husni dalam bukunya menegaskan bahwa perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja merupakan bagian dari perlindungan pekerja yang bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa mengganggu atau mengurangi hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.[19] Suriaty Pasaribu berpendapat bahwa perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja merupakan konsekuensi logis dari prinsip tanggung jawab pengusaha (employer's liability) yang telah dianut sejak awal perkembangan hukum perburuhan di Indonesia.[20]

Alasan mengapa perlindungan tenaga kerja harus ada adalah untuk memberikan keamanan bagi pekerja saat bekerja. Jadi, apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan di kemudian hari, para pekerja tidak perlu takut karena sudah ada undang-undang yang mengatur tentang keselamatan kerja dan bagaimana para pekerja dapat mengajukan klaim ganti rugi apabila terjadi halhal yang tidak diinginkan.[21] Penerapan perlindungan pekerja di tempat kerja terkadang tidak berjalan dengan baik, banyak pengusaha yang masih mengabaikan keselamatan karyawannya, yang berujung pada banyaknya kecelakaan dan penanganan kecelakaan di tempat kerja yang tidak memadai. Banyak karyawan yang mengalami cedera parah dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, tetapi pengusaha malah memberikan mereka PHK karena kinerja mereka yang buruk. Hal ini menunjukkan betapa rendahnya kepedulian pengusaha terhadap keselamatan karyawannya.

---

[17] World Health Organization, "Burn-out an 'occupational phenomenon': International Classification of Diseases," dikutip dalam berbagai literatur kesehatan kerja Indonesia sebagai rujukan definisi burnout dalam konteks okupasional.

[18] Hukumonline, "Kelalaian dalam Lingkungan Kerja, Dapatkah Perusahaan Dituntut?", diakses melalui www.hukumonline.com.

[19] Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2017, hlm. 145.

[20] Suriaty Pasaribu, 2021. "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan", Jurnal Rectum, Vol. 3, No. 2, hlm. 214.

[21] Ngabidin Nurcahyo, ―Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,‖ Jurnal Cakrawala Hukum12, no. 1 (2021): 69–78, https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781.hal. 70

Pengusaha sebagai pemberi kerja, memiliki tanggung jawab hukum atas setiap insiden yang terjadi di tempat kerja. Eksekutif perusahaan bertanggung jawab untuk memastikan keselamatan pekerja. Kewajiban ini mencakup kerugian terkait kecelakaan dan pemeliharaan hubungan kerja bagi karyawan yang cacat akibat kecelakaan tersebut. Semua upaya harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan kerja karena kecelakaan tersebut berdampak negatif pada karyawan dan bisnis. Jika terjadi kecelakaan, perusahaan tidak bertanggung jawab. Maka Perusahaan tersebut tidak menjalankan kewajiban yang telah dicantumkan pada perjanjian kerja. Salah satu Upaya yang dapat dilakukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja ialah Keselamatan kerja. Dengan adanya Upaya tersebut, dapat mrngingkatkan produktivitas dan kemampuan pekerja. Untuk itu, pengusaha wajib memastikan pekerjanya terdaftar dalam program jaminan kecelakaan kerja. Program ini memberikan kompensasi serta layanan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan sejak keberangkatan menuju tempat kerja hingga kembali ke rumah, termasuk penyakit akibat hubungan kerja. Jika pemberi kerja tidak mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenai sanksi mulai dari teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses terhadap layanan publik tertentu.[22] Menurut Darwan Prints, kewajiban adalah sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena posisinya, dan hak adalah sesuatu yang harus diberikan oleh seseorang karena status atau kedudukannya. Secara umum, perlindungan pekerja di Indonesia masih dianggap belum memadai. Perlunya pelaku usaha untuk memperjuangkan hak-hak pekerja dengan mengakui dan memberikan apa yang seharusnya menjadi tanggung jawab pemerintah.Kecelakaan kerja menimbulkan dampak yang luas dan multidimensional. Secara fisik, kecelakaan dapat menyebabkan cedera ringan hingga fatal, yang mengganggu kesehatan dan kualitas hidup pekerja. Selain itu, korban dan keluarga mereka menghadapi tekanan psikologis akibat trauma dan ketidakpastian masa depan. Dampak psikologis ini sering kali terlupakannamun berdampak jangka panjang terhadap kesejahteraan mental dan produktivitas pekerja.

Sisi ekonomi, kecelakaan kerja menyebabkan biaya signifikan bagi perusahaan dan negara, termasuk biaya pengobatan, kompensasi, penggantian pekerja, serta kerugian produktivitas akibat downtime dan kerusakan fasilitas. Dalam skala nasional, tingginya angka kecelakaan kerja dapat menurunkan daya saing dan menimbulkan beban sosial.914Dampak sosial lainnya adalah berkurangnya kesejahteraan keluarga korban yang kehilangan pendapatan utama dan meningkatnya ketergantungan pada sistem jaminan sosial.[23]

Tanggung jawab hukum (*legal liability*) dalam konteks hubungan kerja dapat dibedakan menjadi tanggung jawab administratif, tanggung jawab perdata, dan tanggung jawab dalam bentuk jaminan sosial. Abdul Rachmad Budiono menjelaskan bahwa tanggung jawab pengusaha atas kecelakaan kerja pada dasarnya bersumber dari kewajiban hukum untuk menyelenggarakan perlindungan keselamatan kerja, sehingga kelalaian dalam memenuhi kewajiban tersebut dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi administratif maupun gugatan ganti rugi.[24]

Tanggung jawab administratif dapat berupa teguran, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin, sebagaimana diatur dalam ketentuan sanksi Undang-Undang Ketenagakerjaan. Tanggung jawab perdata timbul apabila kerugian yang diderita pekerja tidak sepenuhnya tertanggung oleh jaminan sosial, sehingga pekerja atau ahli warisnya dapat mengajukan gugatan ganti rugi berdasarkan perbuatan melawan hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Adapun tanggung jawab dalam bentuk jaminan sosial diwujudkan melalui kewajiban mendaftarkan pekerja dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah, melalui pengawas ketenagakerjaan, berwenang memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja, berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, hingga pencabutan izin usaha.

[22] Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, *12*(1), 69-78.

[23] Rohim, A., & Hardaningrum, F. (2022). Analysis of the effect of occupational safety and health (K3) on employee performance in distribution center area logistics division. *Jurnal Ekonomi*, *22*(01), 1-4.

[24] Abdul Rachmad Budiono, Hukum Perburuhan, cetakan ke-2, Jakarta: PT Indeks, 2011, hlm. 88.

Kerugian yang dialami pekerja tidak dapat dipenuhi seluruhnya melalui skema jaminan sosial, pekerja atau ahli warisnya dapat mengajukan gugatan ganti rugi kepada perusahaan berdasarkan perbuatan melawan hukum (onrechtmatige daad) sebagaimana diatur dalam Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, sepanjang dapat dibuktikan adanya unsur kesalahan atau kelalaian perusahaan dalam menyelenggarakan keselamatan dan kesehatan kerja. Perusahaan tidak diperkenankan melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja selama masih dalam proses penyembuhan yang belum dapat dipastikan jangka waktunya oleh dokter. Pemutusan hubungan kerja baru dapat dilakukan apabila pekerja yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja tidak mampu bekerja setelah melampaui batas waktu 12 (dua belas) bulan.

Dasar hukum perlindungan tenaga kerja melalui program BPJS, khususnya ketika terjadi kecelakaan kerja, tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan demi kehidupan ang layak. Sebagai implementasinya, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang bertujuanuntuk menjamin rasa aman, memberikan perlindungan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan perlindungan melalui berbagai program, seperti Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian. Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja namun tidak terdaftar sebagai peserta BPJS, maka pekerja tersebut tidak akan memperoleh manfaat dari program tersebut, termasuk perlindungan atas biaya pengobatan, kompensasi kecelakaan, serta jaminan lain yang menyertainya.[25]

Pengusaha memiliki tanggung jawab besar dalam melindungi keselamatan dan kesehatan pekerjanya. Agar pekerja terlindungi dari risiko kecelakaan kerja, beberapa kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Pengusaha wajib menciptakan lingkungan kerja yang aman dengan menerapkan sistem manajemen K3. Ini mencakup penyediaan APD sesuai dengan ketentuan keamanan kerja, pelatihan keselamatan, dan penerapan prosedur kerja yang aman. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang K3 di Tempat Kerja.
2. Mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, khususnya Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Agar pekerja mendapatkan perlindungan finansial jika mengalami kecelakaan kerja, pengusaha wajib mendaftarkan mereka dalam program JKK dari BPJS Ketenagakerjaan. Program ini mencakup biaya pengobatan, santunan kecacatan, serta santunan kematian bagi ahli waris. Kewajiban ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor Nomor 49 Tahun 2023 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
3. Menanggung biaya pengobatan pekerja jika belum terdaftar dalam program JKK. Jika ada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja sebelum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan, pengusaha tetap bertanggung jawab menanggung seluruh biaya pengobatannya. Ini merupakan bagian dari kewajiban pengusaha dalam memberikan perlindungan kepada pekerjanya, sebagaimana diatur dalam Pasal 86 dan 87 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Lebih lanjut, kewajiban pengusaha terkait pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 18 Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2002. Kewajiban tersebut meliputi:[26]

1. Memberikan pertolongan pertama kepada pekerja yang mengalami kecelakaan saat bekerja.
2. Melaporkan setiap kejadian kecelakaan kerja kepada Dinas Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagai laporan tahap pertama.
3. Melanjutkan laporan tahap kedua kepada instansi yang sama, setelah mendapat surat keterangan dari dokter penasehat yang menyatakan bahwa pekerja mengalami:

[25] Christopher, J., Here, D., Hukum, F., & Udayana, U. (2021). Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terkait Program Jaminan Sosial Yang Dilakukan Oleh Bpjs. *Jurnal Kertha Desa*, *8*(9), 33.

[26] Pasaribu, S. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang Undangnomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, *3*(2), 385-394.

a. Ketidakmampuan sementara untuk bekerja
b. Cacat sebagian permanen
c. Cacat total permanen baik secara fisik maupun mental, atau
d. Meninggal dunia.

4. Menyampaikan laporan sekaligus pengajuan klaim jaminan kecelakaan kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan:
   a. Fotokopi kartu kepesertaan,
   b. Surat keterangan dari dokter mengenai tingkat kecacatan,3)Bukti biaya pengobatan dan transportasi, serta
   c. Dokumen pendukung lain sesuai ketentuan BPJS Ketenagakerjaan.

Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2007, yang merupakan perubahan kelima atas PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja mengatur seberapa Besar jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja. Pengaturan tersebut meliputi:

1. Biaya Pengangkutan Biaya yang diberikan untuk mengangkut pekerja dari lokasi kecelakaan ke rumah sakit diartikan sebagai berikut:
   a. Penggunaan angkutan darat, sungai, ataudanau dengan batas maksimum sebesar Rp400.000,
   b. Penggunaan angkutan laut dengan batas maksimum Rp750.000,
   c. Penggunaan angkutan udara dengan batas maksimum Rp1.500.000.
2. Biaya Pengobatan dan PerawatanPengeluaran aktual dari pengobatan dan perawatan yang timbul akibat kecelakaan kerja ditanggung biayanya mencakup:
   a. Jasa dokter
   b. Obat-obatan
   c. Biaya operasi
   d. Pemeriksaan laboratorium seperti rontgen
   e. Perawatan di puskesmas atau RSU pemerintahan kelas I (atau yang setara)
   f. Perawatan gigi
   g. Perawatan mata
   h. Biaya jasa tabib, sinse, atau tradisional yang telah mendapatkan izin resmi dari otoritas yang berwenang.

Kecelakaan kerja harus segera dilaporkan kepada Dinas Ketenagakerjaan atau instansi terkait agar dapat ditindaklanjuti dengan baik. Pelaporan ini penting untuk memastikan pekerja mendapatkan hak-haknya serta untuk evaluasi agar kecelakaan serupa tidak terulang. Hal ini diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Penilaian Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Untuk mencegah kecelakaan kerja, perusahaan perlu:[27]

1. Menyediakan alat pelindung diri (APD) bagi pekerja.
2. Melakukan pelatihan keselamatan kerja secara berkala.
3. Melakukan inspeksi dan pemeliharaan secara berkala.
4. Memastikan lingkungan kerja aman dan sesuai standar K3.
5. Melakukan evaluasi risiko dan inspeksi rutin di tempat kerja.
6. Melakukan promosi budaya keselamatan kerja.

Perlindungan keamanan dalam bekerja didasarkan pada prinsip-prinsip utama yang tercantum dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata. Aturan ini mewajibkan perusahaan untuk memastikan tempat kerja, peralatan, dan perlengkapan kerja dikelola dengan baik. Selain itu, mereka juga harus menetapkan aturan serta memberikan petunjuk yang jelas agar pekerja mendapatkan hak-hak yang layak, seperti:[28]

1. Perlindungan Kesehatan-Menjamin lingkungan kerja yang sehat agar pekerja terhindar dari risiko penyakit atau gangguan kesehatan.
2. Perlindungan Keselamatan Kerja-Menyediakan langkah-langkah keamanan untuk mencegah kecelakaan kerja dan memastikan pekerja dapat bekerja dengan aman.
3. Pengupahan yang Layak Memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dengan layak.

Kewajiban pekerja dalam kasus kecelakaan kerja meliputi pelaporan kejadian kepada perusahaan yang bersangkutan serta kepada Dinas Tenaga Kerja setempat, dengan tujuan untuk menggantikan semua kerugian yang dialami. Jika pekerja tidak didaftarkan sebagai peserta Jamsostek oleh pengusaha, maka penggantian atas kerugian tersebut tidak dapat diberikan melalui program Jamsostek. Sebaliknya, apabila pekerja telah terdaftar, maka jamsostek akan menangggung Ganti

[27] Krisnawaty, F., Gojali, M. M., Arfandi, A. M., Mahipal, M., & Asrun, A. M. (2025). Mengenal keunikan masyarakat adat Suku Baduy dalam menjaga kelestarian alam pada konteks hukum lingkungan. *Jurnal sosial dan sains*, *5*(6), 1713-1722.

[28] *Ibid.*hlm.11.

rugi yang diderita oleh pekerja sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja oleh BPJS dilakukan melalui dua tahapan, yaitu:

1. Laporan Tahap Pertama, yakni pelaporan awal tentang kejadian dan pengajuan klaim untuk pelayanan;
2. Laporan Tahap Kedua, yakni pelaporan hasil perawatan (apakah pekerja sembuh, mengalami kecacatan, atau meninggal dunia) serta pengajuan klaim santunan.

Pengusaha yang tidak mendaftarkan karyawan mereka untuk asuransi kecelakaan kerja akan dikenai sanksi administratif, yang meliputi pemberian teguran tertulis, kewajiban membayar ganti rugi materi, serta pembatasan pada pemberian layanan publik tertentu.[29]

Perlindungan kerja adalah hal yang sangat penting dalam dunia profesional. Ini mencakup berbagai aspek keamanan dan kesehatan kerja yang dirancang untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan dan penyakit yang mungkin terjadi akibat pekerjaan mereka. Ketika pekerja merasa aman dan terlindungi, dampaknya sangat positif. Mereka akan lebih fokus pada tugas-tugas mereka dan merasa lebih termotivasi untuk bekerja. Ini tidak hanya baik untuk kesejahteraan mereka, tetapi juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas di tempat kerja.

Produktivitas kerja dapat tercapai jika keselamatan dan kesehatan pekerja terjamin. Hal ini dapat dilakukan melalui:

a. Upaya pencegahan kecelakaan dan penyakit yang mungkin terjadi di tempat kerja.
b. Pengendalian risiko dan bahaya di lingkungan kerja.
c. Penanganan yang cepat dan tepat jika pekerja mengalami kecelakaan atau gangguan kesehatan akibat pekerjaan.
d. Penyediaan fasilitas kesehatan, termasuk layanan pengobatan dan rehabilitasi, agar pekerja tetap mendapatkan perlindungan dan dapat pulih dengan baik. Meskipun terdapat upaya untuk menerapkan perlindungan hukum ketenagakerjaan di perusahaan, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, khususnya dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja.

Beberapa kendala yang sering dijumpai.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan perlindungan hukum terhadap pekerja lapangan yang mengalami kecelakaan akibat burnout di Indonesia secara normatif dapat ditelusuri melalui ketentuan mengenai kesehatan kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja, Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, serta ketentuan mengenai penyakit akibat kerja dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015. Konsep ideal pengaturan perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja akibat kelelahan kerja berat mencakup perumusan definisi yuridis, penyusunan pedoman teknis pembuktian hubungan kausal, penguatan pengawasan faktor psikososial, perluasan mekanisme kompensasi dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, serta kewajiban program pencegahan kecelakaan kerja oleh pemberi kerja.
2. Pengaturan hukum mengenai tanggung jawab perusahaan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan akibat kelelahan krerja berat atau *burnout* bersumber dari Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undangundang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, serta Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Bentuk tanggung jawab perusahaan meliputi tanggung jawab administratif berupa sanksi dari pengawas ketenagakerjaan, tanggung jawab dalam bentuk jaminan sosial melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan, tanggung jawab perdata berupa ganti rugi atas dasar perbuatan melawan hukum, serta larangan melakukan pemutusan hubungan kerja sepihak terhadap pekerja yang masih dalam proses penyembuhan.

B. Saran

1. Pemerintah perlu memperbarui regulasi ketenagakerjaan agar adaptif terhadap pola kerja modern, memperketat pengawasan lapangan disertai sanksi tegas bagi pelanggar standar K3, serta mendigitalisasi birokrasi klaim BPJS Ketenagakerjaan guna mempercepat hak pemulihan pekerja. Di sisi

[29] Supadmo, H. (2022). Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). *Borneo Law Review*, *6*(2), 205-218.

lain, perusahaan wajib menginternalisasikan budaya K3 secara nyata, menjamin transparansi pendaftaran seluruh pekerja ke program jaminan sosial, dan melaporkan upah secara jujur. Sementara itu, pekerja dan serikat pekerja harus meningkatkan kesadaran hukum dalam mematuhi SOP keselamatan serta lebih aktif mengadvokasi hak perlindungan kerja melalui klausul yang kuat dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2. menekankan kolaborasi multipihak dalam menanggulangi kecelakaan kerja akibat kelelahan berat, di mana perusahaan wajib mengintegrasikan *Fatigue Management System* (FMS) sesuai koridor regulasi serta menjamin hak asuransi BPJS ketenagakerjaan dan kompensasi tambahan. Di sisi lain, pemerintah perlu mengoptimalkan pengawasan K3 di lapangan serta menyusun regulasi teknis yang spesifik mengenai indikator kelelahan kerja, sementara pekerja dan serikat pekerja didorong untuk lebih proaktif melaporkan kondisi risiko dan memperjuangkan klausul perlindungan beban kerja dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Terakhir, bagi akademisi, penelitian selanjutnya disarankan fokus pada pengembangan aspek pembuktian yuridis dan hubungan kausalitas (*causal verband*) medis guna mempermudah standarisasi alat bukti di persidangan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

A. R. Artoyo, 1986. Tenaga Kerja Perusahaan Menurut Pengertian Dan Perannya, Balai Pustaka, Jakarta.

Abdul Khakim, 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Ind*onesia, Citra Aditya Bakti, Bandung.

Abdul Rachmad Budiono, 2011. *Hukum Perburuhan*, cetakan ke-2, Jakarta: PT Indeks.

Abdulkadir Muhammad, 2010. *Hukum Perusahaan Indone*sia, Citra Aditya Bakti.

Desy Nor Fitriana, Hudha Bagus Setyadi, Putri Desi Nurlaeli, Dewi Sulistianingsih, dan Martitah, 1996 . "*Tinjauan Hukum terhadap Perlindungan Hak Pekerja dalam Dumairy. Perekonomian Indonesia* Cetakan ke 5.Jakarta: Erlangga.

Halili Toha, HariPramono. 1987 Hubungan Kerja Antara Majikan dan Buruh, CetakanPertama, Jakarta: Bina Aksara.

Hans Kelsen, 2014 sebagaimana diterjemahkan oleh Raisul Muttaqien, General Theory Of Law And State, Teori Umum Hukum dan Negara, Nusa Media, Bandung.

Hardijan Rusli. 2010 Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Iman Soepomo, 1981. *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan Kerja (Perlindungan Kerja*), PradnyaParamitha, Jakarta.

Lalu Husni, 2017. Pengantar *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

Pemutusan Hubungan Kerja dengan Alasan Mendesak Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan," dalam Hukum dan Politik dalam Berbagai Perspektif, Jilid 3 (Jakarta: Penerbit Buku Ilmiah, 2022), 203

Peter Mahmud Marzuki, 2011, **"***Penelitian Hukum*", Prenada Media Grup, Jakarta.

Ridwan H.R, 2002 Hukum Administrasi Negara, UII Press, Yogyakarta.

Russeng, S. S., & Wahyuni, A. (2026). *Kelelahan Kerja pada Pekerja Sektor Konstruksi: Teori, Faktor, dan Strategi Pencegahan*. CV Eureka Media Aksara.

Sendjun H Manululang, 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Citra).

Siswanto Sastrohadiwiryo, 2003 .*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.

Soekidjo Notoatmojo, 2010 Etika dan Hukum Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta.

Soerjono Soekanto, 1986, "*Pengantar Penelitian Hukum*", UI-Press, Jakarta.

Triwulan, T., Febrian, S., & Pasien, P. H. B. (2010). Prestasi Pustaka.

Zaeni Asyhadie, 2007. Hukum Kerja: *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Zainal Asikin, Agusfian Wahab, Lalu Husni, dan Zaeni Asyhadie, 2014. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan

Undang-undang (UU) Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1970

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

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja.

Jurnal

Afifah, D., Aristias, A., & Fairuz Wibowo, H. (2024). Ketetapan Hukum Bagi Perusahaan Atas Keselamatan Kerja Karyawan Terhadap Kecelakaan Yang Mengakibatkan Korban Jiwa (Studi Kasus Kecelakaan Bus Pariwisata yang Ditumpangi SMK Lingga Kencana Depok). Media Hukum Indonesia, 2(3), 168.

Amelia, R., & Zulkarnain, Z. (2019). Konsep diri dan tingkat *burnout* pada karyawan yang bekerja di instansi pelayanan masyarakat. *Psikologika: Jurnal pemikiran dan penelitian psikologi*, *10*(19), 41-49.

Andayania, P. A, dan Ratnasaria. 2023. Hubungan Durasi Kerja dengan Tingkat Kelelahan kerja pada Pedagang di Pasar Karangayu Kota Semarang. Window of Public Health Journal,Vol. 02 No. 01

Chamdani, N. I., & Ismono, J. TINJAUAN FILOSOFIS BAB IV KETENAGAKERJAAN UNDANG-UNDANG NO. 11 TAHUN 2020 TENTANG CIPTA KERJA PHILOSOPHICAL REVIEW CHAPTER IV EMPLOYMENT LAW NO. 11 OF 2020 CONCERNING JOB CREATION.

Christiana, E. (2020, September). *Burnout* akademik selama pandemi covid 19.

Christopher, J., Here, D., Hukum, F., & Udayana, U. (2021). Perlindungan Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terkait Program Jaminan Sosial Yang Dilakukan Oleh Bpjs. *Jurnal Kertha Desa*, *8*(9), 33.

Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Jurnal Humaniora, 4(1), 15–33.

Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada Cyberloafing. Jurnal Visi Manajemen, 5(1), 651–668 https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014

Imaniar, R. R. L., & Sularso, R. A. (2020). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, *5*(2), 46-56. In *Prosiding Seminar Bimbingan dan Konseling* (pp. 8-15).

Joko Ismono, 2022, "Hubungan Kerja dalam Perspektif HAM, Ekonomi, dan Pembangunan" Halu Oleo Law Review, Volume 2 Issue 1, Maret, h.354.

Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. Deposisi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum, 1(4), 270–285.

Krisnawaty, F., Gojali, M. M., Arfandi, A. M., Mahipal, M., & Asrun, A. M. (2025). Mengenal keunikan masyarakat adat Suku Baduy dalam menjaga kelestarian alam pada konteks hukum lingkungan. *Jurnal sosial dan sains*, *5*(6), 1713-1722.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (2020). Latent *burnout* profiles: A new approach to understanding the *burnout* experience. *Burnout research*, *3*(4), 89-100.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual review of psychology*, *52*(2001), 397-422.

Ngabidin Nurcahyo, ―Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia,‖ Jurnal Cakrawala Hukum12, no. 1 (2021): 69–78, https://doi.org/10.26905/idjch.v12i1.5781

Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*, *12*(1), 69-78.

Pasaribu, S. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Menurut Undang Undangnomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *JURNAL RECTUM: Tinjauan Yuridis Penanganan Tindak Pidana*, *3*(2), 385-394.

Rini, P., Ulvi, L., & Ayu P. (2023). Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait

Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Inovator, 9(1), 23.

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

Sumual. A. G, dan A. Asrifuddin, dan O. J. Sumampouw, dan W. P.J Kaunang.2025. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Operator Di Pt Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong. Volume 6, Nomor 2, Juni 2025

Supadmo, H. (2022). Peran BPJS Ketenagakerjaan dalam Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). *Borneo Law Review*, *6*(2), 205-218.

Website

World Health Organization, "Burn-out an 'occupational phenomenon': International Classification of Diseases," dikutip dalam berbagai literatur kesehatan kerja Indonesia sebagai rujukan definisi burnout dalam konteks okupasional.

Hukumonline, 2023. "Kelalaian dalam Lingkungan Kerja, Dapatkah Perusahaan Dituntut?", diakses melalui www.hukumonline.com. https://www.hukumonline.com/berita/a/kelalaian-dalam-lingkungan-kerja-dapatkah-perusahaan-dituntut-lt6501c1a57353e/