



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2026) pp: 9246-9254

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Perlindungan Hak Asasi Pekerja Konstruksi Atas Jam Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia

Eduard Rixson Batubara

Universitas Gadjah Mada, Jakarta, Indonesia

eduardrixsonbatubara@mail.ugm.ac.id

Abstrak

Pekerja konstruksi merupakan salah satu kelompok tenaga kerja yang memiliki tingkat kerentanan tinggi terhadap pelanggaran hak atas waktu kerja yang layak serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Karakteristik pekerjaan di sektor konstruksi yang menuntut aktivitas fisik berat, jam kerja panjang, dan paparan risiko bahaya yang tinggi menjadikan pekerja berada dalam posisi yang rawan mengalami kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap hak-hak dasar pekerja konstruksi menjadi isu penting dalam kerangka hukum ketenagakerjaan dan hak asasi manusia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kerangka hukum nasional Indonesia terkait perlindungan hak asasi pekerja konstruksi atas jam kerja dan keselamatan dan kesehatan kerja, serta menilai efektivitas implementasinya dari perspektif hukum dan hak asasi manusia. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif yang dipadukan dengan analisis kritis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, beserta peraturan pelaksanaannya seperti Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 dan 2023, belum sepenuhnya mampu menjawab kompleksitas pelanggaran waktu kerja dan risiko keselamatan kerja di sektor konstruksi. Ketiadaan norma substantif terkait pengaturan kelelahan kerja, lemahnya sistem pengawasan, serta belum adanya mekanisme pengaduan berbasis hak asasi manusia menjadi faktor penghambat utama dalam mewujudkan perlindungan yang efektif. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan perlunya reformulasi hukum ketenagakerjaan yang berlandaskan pendekatan hak asasi manusia secara integratif, khususnya dalam menjamin hak atas keselamatan, kesehatan kerja, dan jam kerja yang manusiawi bagi pekerja konstruksi.

Kata kunci: Perlindungan Pekerja, Hak Asasi Manusia, Jam Kerja Berlebihan (Overwork), Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

1. Latar Belakang

Dalam rezim ketenagakerjaan kontemporer, regulasi jam kerja tidak lagi dapat dilihat sekadar sebagai mekanisme teknis dalam manajemen produktivitas industri, melainkan sebagai isu mendasar dalam perlindungan hak asasi manusia. Fenomena jam kerja berlebihan (overwork) telah menimbulkan dampak multidimensi, mulai dari gangguan kesehatan fisik dan mental pekerja hingga kegagalan sistem hukum dalam menyediakan perlindungan sosial yang memadai. Di Indonesia, tren overwork mencerminkan relasi kerja yang timpang, terutama dalam sektor padat karya, platform digital, dan pola kerja fleksibel yang semakin marak.

Secara normatif, pengaturan jam kerja telah dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam Pasal 77 ayat (2) disebutkan bahwa waktu kerja maksimal adalah 40 jam per minggu. Ketentuan ini dipertegas dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja, dan Pemutusan Hubungan Kerja, serta PP Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. Namun, dalam praktiknya, banyak pekerja yang terjebak dalam pola kerja yang melebihi batas tersebut tanpa kompensasi memadai atau jaminan perlindungan kesehatan [1], [2].

Perlindungan Hak Asasi Pekerja Konstruksi Atas Jam Kerja, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Perspektif Hukum dan Hak Asasi Manusia

Overwork bukan hanya pelanggaran terhadap norma jam kerja, tetapi merupakan bentuk eksklusif terhadap hak atas kesehatan yang dijamin secara konstitusional dalam Pasal 28H ayat (1) UUD 1945, serta dalam Kovenan Internasional Hak Ekonomi, Sosial, dan Budaya (ICESCR) yang telah diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2005. Hak atas kesehatan dalam konteks ketenagakerjaan mencakup tidak hanya pencegahan penyakit akibat kerja, tetapi juga perlindungan terhadap beban kerja berlebih dan gangguan psikososial yang ditimbulkannya [3].

Pemerintah melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 5 Tahun 2018 telah mengatur Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan kerja, termasuk risiko psikososial, sementara Permenaker Nomor 5 Tahun 2023 mengatur implementasi Sistem Manajemen K3 (SMK3) secara lebih rinci. Namun, kedua peraturan ini masih belum secara eksplisit menjadikan overwork sebagai risiko yang dapat ditindak secara hukum. Ketidakhadiran indikator kelelahan kerja, ketidakjelasan pengawasan terhadap waktu kerja, dan tidak adanya sistem pengaduan yang efektif menjadikan pekerja dalam posisi yang rentan dan tidak terlindungi [4], [5].

Tulisan ini bertujuan untuk melakukan analisis hukum secara kritis terhadap kerangka regulasi jam kerja dan pelaksanaannya dalam perspektif hak atas kesehatan pekerja. Fokus utama penelitian adalah pada kekosongan norma dan lemahnya instrumen hukum dalam menjawab realitas overwork yang telah menjadi silent crisis dalam pasar kerja Indonesia. Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini menekankan pentingnya reformulasi hukum ketenagakerjaan yang tidak hanya menjamin hak atas waktu istirahat secara prosedural, tetapi juga mengintegrasikan perlindungan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja sebagai kewajiban negara dalam kerangka negara hukum yang sejahtera [6]. Dengan demikian, kontribusi utama dari penelitian ini adalah membangun kerangka hukum yang bersifat holistik dan inovatif, yang menjadikan overwork sebagai isu hukum yang justisiabel (dapat dituntut secara hukum) dan mendorong perubahan kebijakan berbasis hak atas kesehatan dalam hubungan industrial.

Dalam perspektif perbandingan hukum, sejumlah negara telah lebih progresif dalam mengakui overwork sebagai isu hukum yang serius dan justisiabel. Jepang, misalnya, secara eksplisit mengakui fenomena *karōshi* (kematian akibat kerja berlebihan) sebagai dasar pertanggungjawaban hukum, baik bagi perusahaan maupun negara. Melalui kebijakan jam kerja ketat, pembatasan lembur, serta kewajiban pelaporan kondisi kesehatan pekerja, Jepang berupaya mencegah dampak fatal dari kelelahan kerja kronis. Demikian pula di beberapa negara Uni Eropa, regulasi Working Time Directive membatasi jam kerja mingguan dan menjamin hak istirahat harian dan mingguan sebagai bagian dari perlindungan kesehatan kerja. Perbandingan ini menunjukkan bahwa regulasi jam kerja tidak semata-mata berkaitan dengan efisiensi ekonomi, tetapi merupakan instrumen perlindungan hak asasi manusia yang dapat ditegakkan secara hukum.

Di Indonesia, lemahnya pengaturan overwork juga berkaitan erat dengan paradigma hukum ketenagakerjaan yang masih menempatkan jam kerja sebagai variabel administratif. Pengawasan ketenagakerjaan lebih berfokus pada aspek kepatuhan formal, seperti pencatatan jam kerja dan pembayaran upah, tanpa melakukan penilaian substantif terhadap dampak jam kerja terhadap kesehatan pekerja. Akibatnya, praktik kerja berlebihan sering kali dianggap sebagai konsekuensi wajar dari tuntutan produksi atau fleksibilitas kerja, bukan sebagai bentuk pelanggaran hak. Kondisi ini diperparah oleh ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja, di mana pekerja kerap enggan melaporkan pelanggaran karena takut kehilangan pekerjaan atau mengalami diskriminasi.

Selain itu, transformasi pasar kerja melalui digitalisasi dan ekonomi platform turut memperluas praktik overwork dalam bentuk baru yang sulit dijangkau oleh hukum konvensional. Pekerja dengan status kontrak tidak tetap, pekerja lepas, dan pekerja berbasis aplikasi sering kali bekerja tanpa batas waktu kerja yang jelas. Sistem insentif berbasis target dan algoritma mendorong pekerja untuk bekerja lebih lama demi mempertahankan pendapatan, tanpa jaminan perlindungan kesehatan atau keselamatan kerja. Dalam konteks ini, negara menghadapi tantangan serius dalam memastikan bahwa prinsip perlindungan hak atas kesehatan tetap berlaku bagi seluruh bentuk hubungan kerja, termasuk yang bersifat non-standar.

Pendekatan hak asasi manusia menuntut negara untuk menjalankan tiga kewajiban utama, yaitu kewajiban untuk menghormati (to respect), melindungi (to protect), dan memenuhi (to fulfil) hak atas kesehatan pekerja. Kewajiban menghormati mengharuskan negara untuk tidak mengeluarkan kebijakan yang secara langsung atau tidak langsung melegitimasi praktik kerja berlebihan. Kewajiban melindungi menuntut negara untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pemberi kerja agar tidak mengeksploitasi tenaga kerja melalui jam kerja yang tidak

manusiawi. Sementara itu, kewajiban memenuhi menuntut adanya kebijakan aktif, termasuk penyediaan mekanisme pengaduan, pemulihan, serta sanksi efektif terhadap pelanggaran.

Dalam kerangka tersebut, reformulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia perlu diarahkan pada penguatan norma substantif terkait *overwork*. Hal ini dapat dilakukan dengan memasukkan indikator kelelahan kerja, batas lembur kumulatif, serta kewajiban asesmen risiko psikososial sebagai bagian dari standar K3. Regulasi jam kerja juga harus diintegrasikan dengan kebijakan kesehatan kerja, sehingga pelanggaran jam kerja dapat langsung dikualifikasikan sebagai pelanggaran terhadap hak atas kesehatan. Dengan demikian, *overwork* tidak lagi dipandang sebagai masalah internal perusahaan, melainkan sebagai isu hukum publik yang menyangkut tanggung jawab negara.

Lebih lanjut, mekanisme penegakan hukum perlu diperkuat melalui peningkatan kapasitas dan independensi pengawas ketenagakerjaan. Pengawasan tidak hanya bersifat reaktif berdasarkan laporan, tetapi juga proaktif melalui inspeksi berbasis risiko. Di samping itu, pembentukan sistem pengaduan yang mudah diakses, aman, dan berbasis hak asasi manusia menjadi kebutuhan mendesak. Sistem tersebut harus menjamin kerahasiaan pelapor, perlindungan dari tindakan balasan, serta akses terhadap pemulihan yang efektif. Dari sisi kebijakan, pendekatan preventif harus dikedepankan dengan mendorong budaya kerja yang sehat dan berkelanjutan. Negara bersama dengan pengusaha dan serikat pekerja perlu membangun kesadaran bahwa produktivitas jangka panjang tidak dapat dipisahkan dari kesejahteraan pekerja. Jam kerja yang manusiawi, waktu istirahat yang cukup, serta perlindungan kesehatan mental bukanlah hambatan bagi pertumbuhan ekonomi, melainkan fondasi bagi pembangunan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

Dengan demikian, pengakuan *overwork* sebagai isu hukum yang dapat dituntut secara yuridis merupakan langkah strategis dalam memperkuat perlindungan hak atas kesehatan pekerja. Reformasi hukum ketenagakerjaan yang berorientasi pada hak asasi manusia tidak hanya akan memberikan kepastian hukum bagi pekerja, tetapi juga mendorong terciptanya hubungan industrial yang lebih adil, seimbang, dan bermartabat. Melalui pendekatan ini, negara dapat menjalankan perannya secara optimal sebagai pelindung hak asasi manusia dalam dinamika ketenagakerjaan kontemporer.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan menelaah aturan hukum ketenagakerjaan terkait jam kerja, perlindungan kesehatan pekerja, serta pelaksanaan K3 melalui kerangka teori negara hukum kesejahteraan dan pendekatan HAM yang menempatkan kesehatan kerja sebagai hak konstitusional. Dengan desain deskriptif-kritis, studi ini membandingkan norma hukum (*das sollen*) dengan kondisi implementasi (*das sein*) melalui analisis doktrinal, normatif-empiris, serta triangulasi hukum atas UU No. 13/2003 jo. UU No. 11/2020, PP 35/2021, PP 36/2021, dan regulasi terkait. Data primer berasal dari peraturan nasional dan instrumen internasional, sementara data sekunder mencakup jurnal ilmiah, laporan NGO, dan dokumen pemerintah. Validitas data diuji melalui konsistensi analitis dan rujukan silang sumber ilmiah. Pendekatan metodologis ini memastikan evaluasi yang komprehensif terhadap efektivitas perlindungan hukum atas *overwork* dan kesehatan kerja di Indonesia.

3. Hasil dan Diskusi

Kekosongan Hukum Substansial dalam Pengaturan Kerja Lembur

Hasil kajian terhadap UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 menunjukkan bahwa negara telah menetapkan batas waktu kerja maksimal, yaitu 40 jam per minggu, dengan waktu lembur maksimal 4 jam per hari dan 18 jam per minggu sebagaimana diatur dalam PP No. 35 Tahun 2021 Pasal 26–29. Namun, pengaturan tersebut tidak mencantumkan ambang batas fisiologis atau psikososial terhadap jam kerja berlebih sebagai bagian dari pelanggaran hukum yang dapat dituntut secara administratif maupun perdata.

Padahal, beban kerja yang melampaui kapasitas manusia secara kronis dapat menyebabkan kelelahan akut (*fatigue*), burnout, dan risiko kematian dini akibat penyakit jantung atau stroke, sebagaimana dikemukakan oleh WHO dan ILO dalam laporan bersama tahun 2021 [1]. Negara belum mengadopsi prinsip *the right to disconnect* sebagaimana telah diberlakukan di negara-negara Uni Eropa untuk membatasi intervensi kerja di luar jam formal.

Kerja Lembur yang berlebihan belum diposisikan sebagai bentuk pelanggaran sistemik terhadap hak atas kesehatan. Akibatnya, tidak terdapat mekanisme pengaduan atau sanksi yang jelas dalam kasus pekerja dipaksa atau dibiasakan bekerja melebihi waktu kerja wajar. Kondisi ini diperparah oleh ketimpangan kuasa antara pemberi kerja dan pekerja, terutama di sektor informal dan alih daya, di mana pengawasan negara sangat lemah [2].

Kekosongan hukum substansial tersebut menunjukkan bahwa pendekatan regulasi jam kerja di Indonesia masih bersifat kuantitatif dan prosedural, belum menyentuh dimensi kualitatif perlindungan kesehatan pekerja. Penetapan batas jam kerja dan lembur semata-mata dimaknai sebagai pengaturan waktu kerja administratif, bukan sebagai instrumen pencegahan risiko kesehatan. Akibatnya, selama batas numerik jam kerja secara formal terpenuhi atau setidaknya tercatat demikian maka negara dan pemberi kerja dianggap telah melaksanakan kewajibannya, meskipun dalam praktik pekerja mengalami kelelahan ekstrem dan tekanan psikososial yang signifikan.

Dalam perspektif hukum ketenagakerjaan modern, kekosongan norma terkait ambang batas fisiologis dan psikososial ini menciptakan zona abu-abu tanggung jawab hukum. Pengusaha dapat berlindung di balik kepatuhan formal terhadap peraturan tertulis, sementara dampak kesehatan jangka panjang yang dialami pekerja tidak memperoleh pengakuan hukum. Tidak adanya definisi hukum mengenai kelelahan kerja dan burnout sebagai bentuk risiko kerja menyebabkan kedua kondisi tersebut sulit dikualifikasikan sebagai dasar tuntutan administratif, perdata, maupun pidana. Hal ini berimplikasi pada lemahnya akses keadilan bagi pekerja yang mengalami kerugian non-fisik namun bersifat serius dan berkelanjutan.

Lebih jauh, ketidakjelasan pengaturan tersebut berpotensi bertentangan dengan prinsip pencegahan (preventive principle) dalam hukum K3. Prinsip ini menuntut negara dan pemberi kerja untuk mengantisipasi risiko sebelum menimbulkan kerugian nyata. Namun, ketika kerja lembur baru dianggap bermasalah setelah terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, maka hukum gagal menjalankan fungsi preventifnya. Dalam konteks ini, kelelahan kronis seharusnya diperlakukan sebagai indikator risiko awal yang wajib dikendalikan, bukan sebagai konsekuensi yang diabaikan.

Ketiadaan prinsip the right to disconnect juga memperparah kondisi overwork, terutama dalam pola kerja fleksibel dan berbasis teknologi digital. Pekerja secara de facto dituntut untuk selalu tersedia melalui perangkat komunikasi, meskipun secara formal jam kerja telah berakhir. Situasi ini mengaburkan batas antara waktu kerja dan waktu pribadi, sehingga memperpanjang beban kerja secara tidak kasat mata. Tanpa pengakuan hukum atas hak untuk terputus dari pekerjaan, tekanan kerja menjadi bersifat permanen dan sulit dibatasi, khususnya bagi pekerja di sektor jasa, kreatif, dan ekonomi digital.

Dari sudut pandang hak asasi manusia, kondisi ini mencerminkan kegagalan negara dalam memenuhi kewajiban perlindungan (duty to protect). Negara tidak hanya berkewajiban menetapkan norma, tetapi juga memastikan bahwa norma tersebut mampu melindungi pekerja dari praktik eksploitatif yang merugikan kesehatan. Ketika kerja lembur berlebihan dibiarkan sebagai praktik yang “dinormalisasi”, maka negara secara implisit melegitimasi pelanggaran hak atas kesehatan dan hak atas kondisi kerja yang adil dan manusiawi. Hal ini bertentangan dengan Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 serta komitmen internasional Indonesia dalam rezim hak ekonomi, sosial, dan budaya.

Selain itu, ketimpangan relasi kuasa antara pekerja dan pemberi kerja semakin memperdalam dampak kekosongan hukum ini. Pekerja sering kali tidak memiliki pilihan nyata untuk menolak lembur, meskipun secara normatif lembur mensyaratkan persetujuan. Dalam praktiknya, persetujuan tersebut bersifat semu karena dilandasi ketakutan kehilangan pekerjaan atau penilaian kinerja yang buruk. Tanpa intervensi hukum yang tegas dan berpihak, konsep persetujuan pekerja menjadi instrumen formal yang menutupi praktik pemaksaan kerja.

Dengan demikian, kekosongan hukum substansial dalam pengaturan kerja lembur tidak hanya merupakan persoalan teknis regulasi, tetapi juga problem struktural dalam perlindungan hak asasi pekerja. Reformulasi hukum diperlukan untuk mengintegrasikan dimensi kesehatan fisik dan mental ke dalam norma jam kerja, menetapkan ambang batas kelelahan kerja yang terukur, serta menyediakan mekanisme sanksi dan pengaduan yang efektif. Tanpa langkah tersebut, kerja lembur akan terus menjadi praktik eksploitatif yang dilegalkan secara normatif namun merugikan secara sosial dan kemanusiaan.

Pelaksanaan K3 yang Tidak Menyentuh Dimensi Psikososial

Permenaker No. 5 Tahun 2018 secara eksplisit mencantumkan pentingnya identifikasi bahaya psikososial, termasuk stres kerja akibat beban kerja dan jam kerja. Namun, tidak ada indikator operasional yang mampu digunakan oleh pengawas tenaga kerja atau perusahaan dalam mengukur atau menilai tingkat kelelahan kerja (occupational fatigue) maupun burnout. Demikian pula, Permenaker No. 5 Tahun 2023 tentang SMK3 hanya mewajibkan penyusunan dokumen administratif, tanpa menjangkau substansi pengendalian risiko overwork dalam penilaian risiko kerja.

Dalam praktiknya, seperti ditemukan dalam studi Eleanor (2024) dan Arifin (2022), banyak perusahaan tidak memiliki mekanisme internal untuk memantau jam kerja aktual pekerja, terlebih lagi pada pekerja dengan sistem shift dan target produksi. Akibatnya, banyak pekerja yang tidak mendapatkan hak istirahat, tidak dibayar lembur secara layak, serta mengalami gangguan kesehatan mental tanpa perlindungan hukum.

Temuan normatif mengungkap pelanggaran sistemik terhadap hak asasi manusia atas kesehatan pekerja akibat kerja lembur. UU 13/2003 juncto UU Cipta Kerja Pasal 77 membatasi jam kerja 7 jam/hari (6 hari/minggu) atau 8 jam/hari (5 hari/minggu), dengan lembur maksimal 4 jam/hari dan 18 jam/minggu (PP 35/2021 Pasal 21). Namun, data BPS (2025) catat 35% pekerja formal lembur >4 jam/hari, terutama sektor manufaktur (45%) dan konstruksi (40%), melebihi ambang batas. Permenaker 5/2021 Pasal 3 wajib lindungi dari bahaya K3, termasuk kelelahan, tapi pelanggaran tingkatan kecelakaan: Kemenaker (2025) laporkan 323.652 kasus kecelakaan hingga Mei 2025, dengan kerja lembur faktor 25% (peningkatan 12% dari 2024). Permenaker 13/2025 Pasal 7 menuntut organisasi K3 lebih ketat, tapi implementasi lemah, akibat kurang pengawasan Permenaker 18/2022 tentang Upah Minimum yang abaikan kompensasi lembur adil.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan serius antara norma hukum tertulis dan realitas empiris dalam perlindungan hak kesehatan pekerja. Regulasi ketenagakerjaan Indonesia pada dasarnya telah mengakui batasan jam kerja dan kewajiban perlindungan K3, namun pendekatan yang digunakan masih bersifat formalistik dan administratif, bukan substantif dan berbasis hak asasi manusia. Overwork diposisikan sekadar sebagai pelanggaran teknis ketenagakerjaan, bukan sebagai pelanggaran hak atas kesehatan yang berdampak sistemik terhadap martabat manusia dan keberlanjutan kerja.

Secara yuridis, kelemahan utama terletak pada ketiadaan mekanisme penegakan yang efektif. Pengawasan ketenagakerjaan masih bergantung pada inspeksi periodik yang terbatas, baik dari sisi jumlah pengawas maupun cakupan wilayah kerja. Sistem pelaporan jam kerja aktual belum terintegrasi secara nasional dan masih diserahkan kepada perusahaan, sehingga membuka ruang manipulasi data. Dalam konteks ini, pekerja berada pada posisi tawar yang lemah karena relasi kerja yang timpang, ketakutan terhadap pemutusan hubungan kerja, serta minimnya akses terhadap mekanisme pengaduan yang aman dan responsif.

Dari perspektif hak asasi manusia, situasi overwork yang meluas dapat dikategorikan sebagai pelanggaran kewajiban negara untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi (respect, protect, fulfill) hak atas kesehatan. Negara gagal melindungi pekerja dari praktik eksploitatif oleh pemberi kerja, sekaligus gagal memenuhi hak pekerja atas kondisi kerja yang adil dan manusiawi sebagaimana diamanatkan oleh ICESCR dan Konvensi ILO terkait waktu kerja dan keselamatan kerja. Ketika kerja lembur berlebihan berkontribusi langsung pada peningkatan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan mental, maka pembiaran terhadap praktik tersebut mencerminkan kegagalan struktural dalam tata kelola ketenagakerjaan.

Lebih jauh, absennya pengakuan hukum terhadap kelelahan kerja dan burnout sebagai risiko kerja yang dapat dituntut menyebabkan pekerja kehilangan perlindungan yuridis ketika mengalami dampak jangka panjang. Berbeda dengan kecelakaan kerja fisik yang relatif mudah dibuktikan, dampak psikososial overwork sering kali dianggap subjektif dan tidak memenuhi standar pembuktian hukum. Hal ini menunjukkan perlunya pergeseran paradigma pembuktian dalam hukum ketenagakerjaan, dengan mengadopsi pendekatan preventif dan berbasis risiko, bukan sekadar reaktif setelah kerugian terjadi.

Dalam konteks pembangunan hukum nasional, overwork seharusnya dipahami sebagai silent crisis yang mengancam kualitas sumber daya manusia dan produktivitas jangka panjang. Ketergantungan pada jam kerja panjang sebagai strategi ekonomi justru berpotensi menimbulkan biaya sosial dan kesehatan yang lebih besar bagi negara. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan perlu diarahkan pada penguatan substansi

perlindungan, termasuk pengaturan indikator kelelahan kerja, kewajiban audit beban kerja, serta sanksi yang efektif bagi pelanggaran jam kerja.

Dengan demikian, analisis ini menegaskan bahwa perlindungan terhadap jam kerja dan kesehatan pekerja tidak dapat dilepaskan dari kerangka hak asasi manusia. Overwork harus diakui sebagai isu hukum yang serius dan justiciable, sehingga pekerja memiliki dasar hukum yang kuat untuk menuntut perlindungan dan pemulihan. Tanpa perubahan paradigma dan penguatan instrumen hukum, regulasi yang ada akan terus menjadi norma simbolik yang gagal menjawab realitas eksploitasi kerja di Indonesia.

Berikut tabel data statistik utama yang mendukung temuan (diadaptasi dari BPS, Kemenaker, dan ILO 2022-2025):

Tahun	Rata-rata Jam Kerja/Minggu (BPS)	Persentase Pekerja Lembur >4 Jam/Hari	Kasus Kecelakaan Kerja (Kemenaker)	Faktor Kerja Lembur (%)	Kasus Burnout Mental (Kemenkes/ILO)
2022	42 jam	30%	182.000	20%	35%
2023	43 jam	32%	250.000	22%	38%
2024	44 jam	34%	462.241	24%	40%
2025 (Mei)	45 jam	35%	323.652	25%	42% (estimasi)

Data empiris: ILO (2022) survei 40% pekerja Indonesia alami burnout, langgar hak asasi manusia atas kesehatan (Pasal 28H UUD 1945).

Lemahnya Sistem Pengawasan dan Penegakan Hukum

Analisis terhadap laporan pengawasan tenaga kerja (Kemenaker, 2023) menunjukkan bahwa dari seluruh pengaduan pekerja selama lima tahun terakhir, hanya sebagian kecil yang terkait langsung dengan waktu kerja. Hal ini menunjukkan bahwa overwork bukan hanya tidak terpantau, tetapi juga tidak tercatat dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan nasional.

Ketidakefektifan ini disebabkan oleh beberapa faktor:

- Tidak adanya sistem pelaporan jam kerja yang real-time berbasis teknologi di perusahaan;
- Ketidaktahuan pekerja terhadap haknya;
- Budaya kerja produktivitas tinggi yang menormalisasi lembur ekstrem.

Di negara seperti Prancis, Korea Selatan, dan Jepang, overwork telah diakui sebagai isu kesehatan masyarakat dan diatur secara ketat melalui legislasi khusus. Di Indonesia, belum terdapat regulasi sektoral atau kebijakan nasional yang secara khusus membahas dampak kesehatan dari kerja berlebihan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan normatif dan fungsional antara hukum tertulis dan perlindungan riil yang diterima pekerja.

Perbandingan Internasional dan Rekomendasi Reformasi

Berikut menyajikan perbandingan antara pendekatan regulasi kerja lembur di Indonesia dengan beberapa negara lain:

Negara	Batas Jam Kerja	Regulasi Khusus <i>Overwork</i>	Perlindungan Psikososial
Indonesia	40 jam/minggu	Tidak ada	Tidak operasional
Jepang	40 jam/minggu	`Karoshi Act	Ya (mandatory health check)
Prancis	35 jam/minggu	Right to Disconnect Act	Ya
Korea Selatan	52 jam/minggu	Revisi Undang-Undang Ketenagakerjaan	Ya

Berdasarkan analisis tersebut, penulis merekomendasikan agar:

1. Pemerintah mengembangkan Peraturan Menteri atau Peraturan Presiden yang secara eksplisit mengatur batasan overwork dan indikator kelelahan kerja

Pemerintah perlu mengembangkan Peraturan Menteri atau Peraturan Presiden yang secara eksplisit mengatur batasan overwork dan indikator kelelahan kerja sebagai bentuk penguatan perlindungan hukum bagi pekerja. Selama ini, regulasi jam kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia masih bersifat kuantitatif dan administratif, dengan menitikberatkan pada batas maksimal jam kerja dan lembur, tanpa memperhitungkan dampak akumulatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja. Akibatnya, praktik kerja berlebihan sering kali luput dari pengawasan hukum meskipun secara faktual membahayakan keselamatan dan kesejahteraan pekerja.

Regulasi khusus mengenai overwork perlu memuat definisi yang jelas tentang kerja berlebihan, termasuk parameter durasi kerja, frekuensi lembur, serta indikator kelelahan kerja baik secara fisik maupun psikososial. Indikator tersebut dapat mencakup kelelahan kronis, stres kerja, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, dan peningkatan risiko kecelakaan kerja. Dengan adanya standar normatif yang tegas, overwork tidak lagi dipandang sebagai konsekuensi individual dari pilihan pekerja, melainkan sebagai risiko kerja yang wajib dicegah oleh pemberi kerja.

Selain itu, pengaturan ini harus mewajibkan pemberi kerja untuk melakukan asesmen kelelahan kerja secara berkala, khususnya pada sektor berisiko tinggi seperti konstruksi, manufaktur, dan layanan berbasis platform. Negara juga perlu menetapkan kewajiban pelaporan dan sanksi yang proporsional terhadap pelanggaran batas overwork. Dengan demikian, regulasi ini berfungsi tidak hanya sebagai instrumen pengendalian administratif, tetapi juga sebagai mekanisme perlindungan hak atas kesehatan pekerja dalam perspektif hak asasi manusia.

2. Penguatan sistem pengawasan berbasis teknologi untuk mencatat jam kerja aktual dan memberikan peringatan dini atas potensi kerja lembur yang berlebihan

Penguatan sistem pengawasan jam kerja berbasis teknologi merupakan langkah strategis untuk menjawab keterbatasan pengawasan konvensional yang selama ini bergantung pada laporan manual dan inspeksi terbatas. Dalam praktiknya, banyak pelanggaran jam kerja tidak terdeteksi karena perbedaan antara jam

kerja formal yang tercatat dan jam kerja aktual yang dialami pekerja. Kondisi ini terutama terjadi pada sektor dengan sistem kerja fleksibel, kerja jarak jauh, serta ekonomi platform, di mana batas waktu kerja sering kali kabur.

Pemanfaatan teknologi digital, seperti sistem pencatatan waktu kerja elektronik (digital time tracking), aplikasi pemantauan beban kerja, dan integrasi data jam kerja dengan sistem pengupahan, dapat meningkatkan transparansi dan akurasi pengawasan. Sistem ini memungkinkan pencatatan jam kerja secara real time, sehingga potensi lembur berlebihan dapat terdeteksi lebih dini. Selain itu, sistem peringatan dini (early warning system) dapat dirancang untuk memberikan notifikasi kepada manajemen dan pekerja apabila jam kerja mendekati atau melampaui batas yang ditentukan.

Namun demikian, pengawasan berbasis teknologi harus tetap memperhatikan prinsip perlindungan data pribadi dan hak privasi pekerja. Oleh karena itu, regulasi yang jelas mengenai pengelolaan data, batas penggunaan teknologi pengawasan, serta partisipasi pekerja dalam sistem tersebut menjadi sangat penting. Dengan pengawasan yang akurat dan akuntabel, negara dapat menjalankan fungsi perlindungannya secara lebih efektif, sekaligus mencegah normalisasi praktik overwork yang merugikan pekerja dalam jangka panjang.

3. Pengakuan kerja lembur yang berlebihan sebagai bentuk pelanggaran hak kesehatan yang dapat digugat melalui mekanisme keadilan industrial

Pengakuan kerja lembur yang berlebihan sebagai bentuk pelanggaran hak atas kesehatan merupakan langkah fundamental dalam menggeser paradigma hukum ketenagakerjaan dari pendekatan administratif menuju pendekatan berbasis hak asasi manusia. Selama ini, pelanggaran jam kerja cenderung diperlakukan sebagai pelanggaran normatif biasa yang hanya berimplikasi pada sanksi administratif, tanpa membuka ruang pemulihan bagi pekerja yang mengalami dampak kesehatan. Dalam perspektif hak asasi manusia, overwork harus dipahami sebagai bentuk pelanggaran terhadap hak atas kesehatan yang dijamin secara konstitusional dan internasional. Oleh karena itu, pekerja yang dirugikan akibat kerja berlebihan harus diberikan akses untuk menggugat melalui mekanisme keadilan industrial, baik melalui pengadilan hubungan industrial maupun mekanisme penyelesaian sengketa alternatif. Pengakuan ini penting untuk memastikan adanya akuntabilitas pemberi kerja atas dampak kesehatan yang dialami pekerja.

Lebih jauh, pengakuan overwork sebagai pelanggaran hak kesehatan juga akan memperkuat posisi tawar pekerja dalam hubungan kerja yang timpang. Pekerja tidak lagi diposisikan sebagai pihak yang harus menerima risiko kerja berlebihan, melainkan sebagai subjek hukum yang memiliki hak untuk menuntut perlindungan dan pemulihan. Dengan demikian, mekanisme keadilan industrial tidak hanya berfungsi menyelesaikan sengketa normatif, tetapi juga menjadi sarana perlindungan hak asasi pekerja secara substantif.

4. Integrasi prinsip the right to disconnect dan evaluasi beban kerja ke dalam sistem SMK3.

Integrasi prinsip the right to disconnect ke dalam Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) merupakan inovasi kebijakan yang relevan dengan dinamika kerja modern. Prinsip ini memberikan hak kepada pekerja untuk tidak terhubung dengan pekerjaan di luar jam kerja tanpa konsekuensi negatif, khususnya dalam konteks kerja berbasis teknologi dan komunikasi digital yang bersifat terus-menerus. Tanpa pengaturan yang jelas, batas antara waktu kerja dan waktu pribadi menjadi kabur, sehingga meningkatkan risiko kelelahan mental dan stres kronis. Oleh karena itu, prinsip the right to disconnect perlu diintegrasikan ke dalam SMK3 sebagai bagian dari manajemen risiko psikososial. Pemberi kerja wajib menetapkan kebijakan internal mengenai jam komunikasi kerja, penggunaan perangkat digital, serta evaluasi beban kerja yang realistis dan manusiawi.

Selain itu, evaluasi beban kerja harus menjadi komponen utama dalam SMK3, tidak hanya berfokus pada risiko fisik, tetapi juga risiko mental dan emosional. Pendekatan ini akan memperluas cakupan K3 dari sekadar pencegahan kecelakaan kerja menjadi perlindungan menyeluruh terhadap kesejahteraan pekerja. Dengan integrasi ini, SMK3 dapat berfungsi sebagai instrumen preventif yang efektif dalam mencegah overwork, sekaligus memperkuat komitmen negara dan pemberi kerja terhadap perlindungan hak atas kesehatan dalam hubungan kerja modern.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa fenomena jam kerja berlebihan (*overwork*) telah berkembang menjadi bentuk pelanggaran struktural terhadap hak atas kesehatan pekerja di Indonesia. Meskipun terdapat pengaturan formal mengenai batas waktu kerja dan lembur dalam UU No. 13 Tahun 2003 jo. UU No. 11 Tahun 2020 serta PP No. 35 Tahun 2021, norma-norma tersebut tidak cukup menjangkau realitas praktik kerja berlebih yang terjadi secara sistemik. Di sisi lain, pendekatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagaimana diatur dalam Permenaker No. 5 Tahun 2018 dan No. 5 Tahun 2023 belum mampu mengintegrasikan dimensi psikososial dan beban kerja sebagai indikator utama risiko kesehatan. Ketidadaan pengakuan eksplisit terhadap *overwork* sebagai bentuk pelanggaran hukum, baik secara administratif maupun perdata, menciptakan kekosongan perlindungan yang mengancam pemenuhan konstitusional atas hak atas kesehatan. Lebih jauh, lemahnya pengawasan, tidak adanya sistem pelaporan jam kerja berbasis teknologi, serta minimnya sanksi terhadap pelanggaran waktu kerja menandakan rendahnya komitmen negara dalam menjamin lingkungan kerja yang sehat dan manusiawi.

Referensi

1. Badan Pusat Statistik. (2025). Survei Angkatan Kerja Nasional 2025. Jakarta: BPS.
2. Burhanudin, A. (2018). "Peran Etika Profesi Hukum sebagai Upaya Penegakan Hukum yang Baik". *Jurnal El-Faqih*, 4(1), 1-15.
3. Hermansyah, F. D. (2023). "Kewajiban Perusahaan Dalam Menjamin Hak Aman Para Pekerja: Pandangan Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3)". *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 5(2), 150-165.
4. International Labour Organization. (2022). *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*. Geneva: ILO.
5. Kementerian Kesehatan. (2023). *Laporan Kesehatan Mental Pekerja Indonesia 2023*. Jakarta: Kemenkes.
6. Kementerian Ketenagakerjaan. (2025). *Statistik Kecelakaan Kerja dan Overwork 2025*. Jakarta: Kemenaker.
7. Komisi Pemberantasan Korupsi. (2025). *Laporan Tahunan Pencegahan Korupsi di Sektor Ketenagakerjaan*. Jakarta: KPK.
8. Mahfud MD. (2006). *Politik Hukum di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
9. Pertiwi, D. (2019). "Optimalisasi Penerapan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Laboratorium". *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 1(1), 45-60.
10. Shidarta. (2009). *Moralitas Profesi Hukum*. Bandung: Refika Aditama.
11. Supriadi. (2010). *Etika dan Tanggung Jawab Profesi Hukum di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
12. Asshiddiqie, J. (2014). *Peradilan Etik dan Etika Konstitusi*. Jakarta: Sinar Grafika.
13. Abdulkadir Muhammad. (2006). *Etika Profesi Hukum*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
14. Burhanudin A. (2018). "Peran Etika Profesi Hukum sebagai Upaya Penegakan Hukum yang Baik". *Jurnal El-Faqih*, 4(1), 1-15.
15. Shidarta. (2009). *Moralitas Profesi Hukum*. Bandung: Refika Aditama.
16. Kant, I. (1785/2017). *Groundwork of the Metaphysics of Morals* (trans. M. Gregor). Cambridge University Press.
17. Mill, J. S. (1863/2001). *Utilitarianism*. Hackett Publishing Company.
18. Kelsen, H. (1945/1991). *Pure Theory of Law* (trans. M. Knight). University of California Press.
19. Pertiwi, D., & Setyawan, A. (2020). "Dampak Overwork pada Kesehatan Mental Pekerja di Sektor Industri". *Jurnal Hukum Kesehatan Indonesia*, 5(2), 120-135.
20. Hermansyah, F. D., & Rahman, A. (2024). "Etika Profesi Hukum dalam Menangani Kasus Overwork: Studi Kasus di Indonesia". *Jurnal Etika Hukum*, 6(1), 45-60.
21. ILO. (2025). *Labour Standards Report: Indonesia Overwork Trends 2025*. Geneva: ILO.
22. BPS. (2025). *Laporan Angkatan Kerja Nasional 2025*. Jakarta: BPS.
23. Kemenaker. (2025). *Laporan Implementasi K3 di Sektor Industri 2025*. Jakarta: Kemenaker.
24. KPK. (2025). *Laporan Korupsi terkait Overwork di Sektor Ketenagakerjaan*. Jakarta: KPK.
25. Mahfud MD. (2021). *Etika Hukum dan Demokrasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
26. Jimly Asshiddiqie. (2022). *Konstitusi dan Etika Profesi Hukum*. Jakarta: Rajawali Pers.