

PENURUNAN KINERJA KARYAWAN DAN RISIKO PENGAKHIRAN HUBUNGAN KERJA AKIBAT BURNOUT DARI BEBAN KERJA BERLEBIH

Kezia Rona Vinita¹, Adisty Sativa², Nafiza Salsabila Faliha³, Agnes Octavia Margaretha Pasaribu⁴

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang¹²³⁴

Email: keziaronavinitagultom@students.unnes.ac.id¹, adistysativa80@students.unnes.ac.id², nafizasf@students.unnes.ac.id³, agnesmargaretha@students.unnes.ac.id⁴

Abstrak

Dalam dinamika dunia kerja modern, produktivitas karyawan menjadi pilar utama keberhasilan perusahaan. Namun, di balik upaya mencapai target bisnis yang semakin kompetitif, terdapat tantangan besar yang sering terabaikan, yaitu kesejahteraan psikologis dan fisik karyawan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu sering kali menyebabkan burnout, sindrom stres kerja kronis yang berdampak negatif pada individu maupun perusahaan. Burnout ditandai oleh kelelahan emosional, sinisme, dan penurunan efikasi diri, yang memicu penurunan kinerja, absensi tinggi, hingga pengunduran diri. Regulasi seperti UUD 1945 dan UU Cipta Kerja menekankan pentingnya perlindungan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) dan keseimbangan kerja-hidup. Perusahaan diharapkan menyediakan program kesejahteraan karyawan, jadwal kerja fleksibel, dan layanan konseling untuk memitigasi risiko burnout.

Kata Kunci: Burnout, produktivitas karyawan, kesejahteraan psikologis, regulasi ketenagakerjaan, dan hukum tenaga kerja

Abstract

In the dynamics of modern work environments, employee productivity serves as a crucial pillar for corporate success. However, beneath the drive to meet increasingly competitive business targets lies the often-overlooked challenge of employees' psychological and physical well-being. Prolonged imbalances between job demands and employee capacity frequently lead to burnout, a chronic occupational stress syndrome with detrimental effects on both individuals and organizations. Characterized by emotional exhaustion, cynicism, and reduced professional efficacy, burnout contributes to decreased performance, increased absenteeism, and even workforce turnover. Regulatory frameworks, such as the 1945 Constitution and the Job Creation Law (UU Cipta Kerja), emphasize the importance of workplace safety and health protections. Companies are urged to foster work-life balance, provide flexible schedules, and establish employee wellness programs to mitigate burnout risks.

Keyword: Burnout, employee productivity, psychological well-being, workplace regulations, and labor law.

Article History

Received: Desember 2024
Reviewed: Desember 2024
Published: Desember 2024

Plagiarism Checker No
234.54757h

Prefix DOI : Prefix DOI :
10.8734/CAUSA.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : CAUSA



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

A. PENDAHULUAN

Burnout adalah fenomena yang semakin sering dijumpai di masyarakat modern, seiring dengan meningkatnya tekanan kerja yang dihadapi oleh para pegawai. Hal ini terjadi karena perusahaan terus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan sambil mengurangi kebutuhan untuk merekrut tenaga kerja baru. Beban kerja yang berlebihan pada akhirnya menguras energi fisik dan mental karyawan, yang kemudian berujung pada kelelahan dan akhirnya *burnout*. *Burnout* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, mengalami penurunan kinerja, serta lebih rentan terhadap masalah kesehatan fisik maupun mental. Situasi ini sering kali diperburuk oleh kurangnya dukungan dari lingkungan kerja, seperti manajemen yang kurang responsif terhadap kebutuhan karyawan atau budaya kerja yang tidak sehat. *Burnout* menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini muncul akibat beban kerja yang melampaui kapasitas karyawan, di mana mereka dituntut untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan menyelesaikan tugas-tugas dalam waktu yang sangat singkat. *Burnout* adalah bentuk kelelahan yang sering terjadi akibat tingginya tekanan kerja, terutama pada individu yang bekerja dalam situasi yang mengharuskan mereka memenuhi kebutuhan banyak orang¹. Menurut data dari *savvysleeper.org*, Indonesia, khususnya di Kota Jakarta, menempati peringkat ke-6 dari 10 negara yang mengalami *burnout* tertinggi, dengan rata-rata indeks sebesar 5,29. Kondisi ini disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tingginya jumlah karyawan yang mengalami stres, rendahnya tingkat kehadiran di kantor, minimnya motivasi kerja, panjangnya jam kerja tahunan, terbatasnya waktu liburan, banyaknya populasi yang bekerja lebih dari 48 jam per minggu, masalah kesehatan mental, pekerja yang tidur kurang dari 7 jam per hari, serta tingginya persentase waktu yang dihabiskan dalam perjalanan ke tempat kerja².

Penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *burnout* merupakan isu yang semakin mendesak dalam perspektif hukum ketenagakerjaan di Indonesia. *Burnout*, yang didefinisikan oleh *World Health Organization* (WHO) sebagai sindrom kelelahan fisik dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan, menjadi perhatian utama karena dampaknya yang signifikan terhadap produktivitas individu dan organisasi. *Burnout* yang terus berlanjut dalam lingkungan perusahaan pada akhirnya akan memberikan dampak negatif terhadap kesehatan sosial di tempat kerja. Ketika *burnout* mulai muncul di kalangan karyawan, dapat terjadi fenomena di mana karyawan menjadi mudah marah dan emosional, yang tentunya merugikan perusahaan³. Oleh karena itu, penting untuk mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan. Namun, kenyataannya masih banyak karyawan yang mengalami kondisi tersebut. Penting untuk memahami bahwa *burnout* bukan hanya masalah individu, tetapi juga mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan penurunan motivasi, meningkatnya absensi, dan bahkan keputusan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hal ini menjadi tantangan besar bagi perusahaan dan instansi pemerintah, terutama di sektor pelayanan publik seperti kesehatan dan pendidikan, di mana tuntutan dari masyarakat sangat tinggi.

Setiap aktivitas dalam pekerjaan selalu memerlukan motivasi yang memadai, baik dari individu itu sendiri maupun dari orang lain. Tanpa adanya motivasi, seseorang mungkin

¹ Ainun Salsah Billah, "PENGARUH DISIPLIN KERJA, BURNOUT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PANGAN JAYA Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2022, 1–15.

² Mohammad Ichsan et al., "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19," *Jurnal Ecogen* 5, no. 3 (2022): 353, <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>.

³ Christina Maslach, "Stress, burnout, and workaholicism.," in *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology*, 1986, 53–75, <https://doi.org/10.1037/10056-004>.

tidak mampu melakukan apa pun, atau jika melakukannya, tindakan tersebut cenderung tidak terarah⁴. Karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan lebih terdorong untuk meningkatkan produktivitas dan meraih pencapaian yang optimal. Sementara itu, perusahaan juga dapat meraih keuntungan berupa peningkatan *output* dan efisiensi biaya melalui perubahan positif pada sikap dan perilaku karyawan.

Menurut penelitian terbaru, faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial dari atasan dan rekan kerja, serta ketidakjelasan peran dapat memperburuk kondisi burnout. Misalnya, sebuah studi yang dilakukan oleh menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap burnout, di mana karyawan yang mengalami tekanan tinggi cenderung merasa tidak berdaya dan kehilangan minat dalam pekerjaan mereka.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan di Indonesia, meskipun Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 memberikan landasan bagi perlindungan hak-hak pekerja, belum ada regulasi spesifik yang mengatur kesehatan mental di tempat kerja secara menyeluruh. Hal ini menunjukkan adanya kebutuhan mendesak untuk memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja yang mengalami burnout dan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat.⁵

Langkah-langkah untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi. Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi pengelolaan beban kerja yang lebih baik, peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, serta penerapan program kesejahteraan karyawan. Pengelolaan beban kerja mencakup evaluasi rutin terhadap tugas-tugas karyawan untuk memastikan bahwa beban kerja mereka realistis dan dapat dikelola dengan baik. Selain itu, dukungan dari atasan dan rekan kerja sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang positif.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif dan dukungan dari atasan dapat mengurangi risiko burnout serta meningkatkan kepuasan kerja. Pentingnya komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan tidak bisa diabaikan. Karyawan harus merasa nyaman untuk berbicara tentang tantangan yang mereka hadapi tanpa takut akan konsekuensi negatif. Dengan membangun budaya komunikasi yang baik, organisasi dapat lebih cepat mengidentifikasi masalah sebelum menjadi lebih serius. Selain itu, penghargaan atas kontribusi karyawan juga penting untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja mereka. Memberikan apresiasi kepada karyawan yang berprestasi dapat membantu menciptakan rasa memiliki dan keterlibatan dalam organisasi. Dalam menghadapi tantangan ini, penting bagi perusahaan untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan kebijakan mereka agar sesuai dengan kebutuhan pekerja dan dinamika pasar kerja yang terus berubah. Dengan demikian, hukum ketenagakerjaan di Indonesia harus terus berkembang untuk mengakomodasi isu-isu baru terkait kesejahteraan mental dan kesehatan kerja. Perlindungan terhadap kesehatan mental pekerja harus menjadi prioritas dalam setiap kebijakan ketenagakerjaan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Secara keseluruhan, penurunan kinerja akibat burnout merupakan isu kompleks yang memerlukan perhatian serius dari semua pemangku kepentingan dalam dunia ketenagakerjaan. Dengan langkah-langkah proaktif untuk mendukung kesejahteraan mental karyawan, perusahaan tidak hanya akan memenuhi kewajiban hukum mereka tetapi juga akan menciptakan budaya kerja yang positif dan produktif bagi semua pihak. Penelitian menunjukkan bahwa burnout tidak hanya berdampak pada hasil kerja tetapi juga dapat meregangkan hubungan dengan orang-orang di sekitar individu tersebut.⁶

⁴ Ririn Wahyuni et al., "Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja," *Idarotuna : Journal of Administrative Science* 5, no. 1 (2024): 23–38, <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i1.84>.

⁵ Felix Chandra, "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout," *Jurnal Maneksi* 13, no. 1 (2024): 137–45.

⁶ N M Alim, "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau," *repository.uir.ac.id* (Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022), <https://repository.uir.ac.id/14712/%0Ahttps://repository.uir.ac.id/14712/1/178110167.pdf>.

Oleh karena itu, penting bagi sebuah perusahaan untuk mengenali penyebab dan dampak burnout serta menerapkan strategi manajemen beban kerja yang lebih baik. Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya memenuhi kewajiban hukum mereka tetapi juga berinvestasi dalam produktivitas jangka panjang melalui kesejahteraan karyawan. Mengingat bahwa burnout adalah masalah kompleks dengan banyak penyebab, strategi pencegahan harus disesuaikan dengan kebutuhan spesifik masing-masing organisasi agar dapat efektif dalam jangka panjang. Dalam kesimpulannya, perspektif hukum ketenagakerjaan mengenai penurunan kinerja akibat burnout menunjukkan perlunya perhatian serius terhadap kesehatan mental pekerja. Dengan langkah-langkah strategis untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan, organisasi tidak hanya memenuhi kewajiban hukum mereka tetapi juga berinvestasi dalam keberlanjutan dan kesuksesan jangka panjang mereka.

Artikel ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam dampak burnout yang disebabkan oleh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan dan risiko pengakhiran hubungan kerja. Dengan menggunakan pendekatan multidisiplin, artikel ini akan mengeksplorasi faktor-faktor penyebab *burnout*, mekanisme dampaknya terhadap kinerja individu dan organisasi, serta strategi efektif yang dapat diterapkan untuk mencegah dan mengelola burnout di tempat kerja. Selain itu, artikel ini juga akan membahas pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan. Melalui pembahasan ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang tidak hanya mengurangi risiko burnout tetapi juga meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan memahami hubungan antara beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan yang lebih manusiawi dan efektif, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan organisasi dalam jangka panjang.

B. METODE

Pada penelitian ini, menggunakan metode yuridis normatif yang merupakan pendekatan dalam kajian hukum berfokus pada analisis dokumen hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta teori-teori hukum yang relevan. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara menelaah sumber-sumber hukum tertulis, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, dan keputusan pengadilan, untuk memahami norma-norma yang mengatur suatu isu hukum tertentu⁷. Ruang lingkup penelitian ini mencakup beberapa aspek, antara lain penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, dan sinkronisasi antara norma-norma hukum yang ada. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menggali lebih dalam mengenai hubungan antara berbagai peraturan dan bagaimana penerapannya dalam praktik⁸. Kelebihan dari metode yuridis normatif adalah kemudahan dalam mengakses data karena sumber-sumber hukum biasanya tersedia dalam bentuk dokumen tertulis yang dapat diakses secara luas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai isu-isu hukum yang diteliti tanpa perlu melakukan wawancara atau survei lapangan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Bagaimana Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Mengenai Penurunan Kinerja Karyawan yang Disebabkan oleh *Burnout*

⁷Pujiati, "Metode Penelitian Yuridis Normatif di Bidang Hukum," deepublish, 2024.

⁸Kornelius Benuf, Siti Mahmudah, dan Ery Agus Priyono, "Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia," *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2019): 145–60, <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.

Burnout adalah kondisi psikologis yang umumnya muncul akibat stres kronis di tempat kerja yang berkepanjangan dan tidak dikelola dengan baik.⁹ Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) telah secara resmi mengklasifikasi *burnout* sebagai salah satu fenomena yang memengaruhi kesehatan mental individu.¹⁰ Dalam *international Classification of Diseases* (ICD-11), WHO mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang diakibatkan oleh stres kerja yang berkepanjangan dan tidak berhasil dikelola.¹¹ Hal tersebut ditandai oleh tiga elemen utama, yakni kelelahan emosional, sinisme atau peningkatan jarak mental terhadap pekerjaan, serta penurunan efektivitas profesional atau pencapaian pribadi.¹² *Burnout* berbeda dari stres kerja biasa, karena berkembang secara bertahap dan berkelanjutan.¹³ Hal ini sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya. Kondisi ini tidak hanya menguras energi fisik tetapi juga mengganggu kondisi mental pekerja.

Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap *burnout* semakin meningkat, sejalan dengan perubahan pola kerja yang menuntut produktivitas tinggi dan tekanan untuk memenuhi target yang sering kali tidak realistis. *Burnout* dapat didefinisikan lebih lanjut sebagai hasil dari intensitas pekerjaan yang berlebihan dan kurangnya pemenuhan kebutuhan pribadi, seperti waktu istirahat atau dukungan sosial di tempat kerja.¹⁴ Beberapa penelitian menyebutkan bahwa faktor utama penyebab *burnout* adalah beban kerja tinggi, konflik peran, dan kepemimpinan yang otoriter.¹⁵ Dalam kasus tertentu, fenomena ini juga diperparah oleh lingkungan kerja yang kurang mendukung atau kurang fleksibel. Dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia, meskipun istilah *burnout* belum disebutkan secara eksplisit, dampak *burnout* sering dikaitkan dengan hak-hak karyawan atas kesejahteraan fisik dan mental mereka.

Di Indonesia, fenomena *burnout* juga semakin mendapat perhatian dalam dunia kerja. Dalam konteks lokal, beban kerja yang tinggi sering kali diperparah oleh budaya kerja yang menekankan loyalitas terhadap perusahaan hingga melebihi keseimbangan kehidupan pribadi.¹⁶ Beberapa jurnal nasional mencatat bahwa banyak pekerja di sektor formal mengalami tekanan akibat jam kerja yang panjang dan ekspektasi kinerja yang tinggi, yang dapat memicu gejala *burnout*. Misalnya, sebuah penelitian pada tenaga kesehatan di masa pandemi menunjukkan bahwa tekanan berlebih dari pekerjaan, termasuk risiko kesehatan, turut berkontribusi terhadap meningkatnya kasus *burnout* di sektor tersebut.¹⁷ Lebih jauh lagi, *burnout* dapat memicu ketidakhadiran kerja (*absenteeism*)

⁹ JobStreet Indonesia, "Ciri-Ciri Work Burnout dan Cara Mengatasinya," JobStreet Career Advice, 2024, <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/ciri-ciri-work-burnout-cara-mengatasi>.

¹⁰ M. Ramdan Iwan dan Oktavian Nursan Fadly, "Kenali Dampak Negatif Burnout Bagi Kesehatan," NERS Universitas Airlangga, 2022, <https://ners.unair.ac.id/site/lihat/read/2501/kenali-dampak-negatif-burnout-bagi-kesehatan>.

¹¹ KlikDokter, "WHO Tetapkan Stres di Tempat Kerja sebagai Penyakit," KlikDokter, 2019, https://www.klikdokter.com/psikologi/kesehatan-mental/who-tetapkan-stres-di-tempat-kerja-sebagai-penyakit?srsId=AfmBOopNjf_r7Zfr_-DzdfmWtbE2I6488PNjZi9udsgQGLaGr4m5vvKo.

¹² M. Zaky Rakhmat, "Masalah dalam Dunia Kerja 'Burnout,'" Telkom University Open Library, 2024, <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/information/id/324.html>.

¹³ Afiah Mukhtar, *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah* (Penerbit NEM, 2021).

¹⁴ Lisa Andriani, "Peran Authentic Leadership, Person Job Fit, Dan Ta'awun Behavior Untuk Menurunkan Emotional Exhaustion" (Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024).

¹⁵ Ageng Kanda dan Wendy Arkan, "Gaya Kepemimpinan dalam Mereduksi Tingkat Stress Karyawan di Perusahaan," *Jurnal Bintang Manajemen* 2, no. 1 (2024): 108–16, <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2690>.

¹⁶ Asep Efendi dan Ahmad Azmy, "Konseptual Model Quality of Work Life Pada Perusahaan Manufaktur Otomotif : a Literature Review," *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 6 (2024): 242–57, <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1755%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/1755/1701>.

¹⁷ Komet, Rama Daud et al., "Studi Literasi Efek Stressor Pada Kualitas Kinerja Pelayanan Tenaga Kesehatan," *Jurnal Rumpun Kesehatan Umum* 1, no. 4 (2023): 11–17.

atau bahkan hadir secara fisik tetapi tidak secara mental (*presenteeism*), yang keduanya mengakibatkan berkurangnya kontribusi terhadap tujuan organisasi.

Dampak burnout tidak hanya terbatas pada penurunan produktivitas, tetapi juga merambah pada kesejahteraan karyawan. *Burnout* sering dikaitkan dengan gangguan kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi. Dalam banyak kasus, karyawan yang mengalami burnout juga melaporkan gejala fisik, termasuk sakit kepala, gangguan tidur, dan tekanan darah tinggi.¹⁸ Penelitian nasional yang dilakukan pada sektor kesehatan di Indonesia, misalnya, mengungkapkan bahwa burnout menjadi salah satu penyebab utama menurunnya kualitas hidup tenaga medis, terutama selama masa pandemi COVID-19.¹⁹ Karyawan yang tidak merasa didukung oleh lingkungan kerjanya lebih rentan mengalami tekanan berlebihan yang merusak kesejahteraan mereka.

Burnout bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga memiliki implikasi serius bagi organisasi. Sebuah studi mengungkapkan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki tingkat absensi lebih tinggi, produktivitas yang menurun, dan kualitas kerja yang kurang optimal.²⁰ Selain itu, *burnout* juga dapat menyebabkan tingkat pergantian karyawan yang tinggi, yang mengakibatkan perusahaan menghadapi biaya tambahan untuk merekrut dan melatih tenaga kerja baru. Dengan kata lain, burnout dapat menciptakan siklus negatif yang merugikan baik individu maupun organisasi.²¹

Hubungan antara *burnout*, produktivitas, dan kesejahteraan ini menciptakan sebuah lingkaran setan. Ketika produktivitas karyawan menurun akibat burnout, mereka sering kali merasa bersalah atau mendapatkan tekanan tambahan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja.²² Hal ini justru memperburuk kondisi *burnout* dan mengakibatkan penurunan kesejahteraan lebih lanjut. Dalam jangka panjang, situasi ini tidak hanya merugikan individu tetapi juga organisasi, yang menghadapi tantangan berupa penurunan efisiensi operasional serta tingginya tingkat perputaran karyawan.

WHO menegaskan bahwa pencegahan *burnout* membutuhkan pendekatan komprehensif yang melibatkan pemberi kerja dan karyawan.²³ Di beberapa negara telah mengambil langkah signifikan untuk menangani *burnout* sebagai isuketenagaerjaa. Negara Prancis telah diatur kebijakan tentang hak untuk *disconnect* yang memungkinkan karyawan tidak terikat pada komunikasi kerja di luar jam kerja resmi.²⁴ Dalam konteks nasional, Indonesia juga perlu memperhatikan praktik serupa dan mempertimbangkan regulasi yang lebih tegas terkait pengelolaan stres kerja.

Burnout diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan produktivitas dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka secara optimal. Ketika seseorang mengalami *burnout*, mereka sering kali kehilangan motivasi, merasa tidak mampu memenuhi ekspektasi, dan bahkan meragukan

¹⁸ Hendrikson Febri, "Stres No More: Strategi Efektif Mengelola Stres di Tengah Kehidupan Digital.," *Coram Mundo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 6, no. 2 (2024): 54–71.

¹⁹ Frilya Rachma Putri et al., "Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Karakteristik Pekerjaan Dan Kualitas Hidup Profesional Psikiater: Sebuah Studi Eksplorasi," *Majalah Kesehatan* 10, no. 2 (2023): 89–98, <https://doi.org/10.21776/majalahkesehatan.2023.010.02.2>.

²⁰ Jennifer Clarissa Patras, Victor P. K. Lengkong, dan Christoffel Kojo, "Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara," *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12, no. 3 (2024): 613–23, <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.57382>.

²¹ Indah Rahmawati Putri dan Ageng S Kanda, "Akibat Sindrom Burnout Terhadap Kinerja Pekerjaan," *Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 3, no. 1 (2024): 132–39, <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2190>.

²² Khoirul Attiq dan Eldes Willy Filatrovi, "Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing," *Among Makarti* 15, no. 1 (2022): 52–64, <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.232>.

²³ Aulia Norva, Afandi Fajar Fadilah, dan Ludfia Fath Hanafiah, "Burnout and Work-Engagement in Organizations within the Framework of Job Demands-Resources Models : A Narrative Literature Review," n.d., 367–90.

²⁴ Sayid Muhammad Rifqi Noval, "Evolusi Hak Pekerja Di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect Di Indonesia," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 2 (2022): 234–53, <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.

kemampuan mereka sendiri.²⁵ Akibatnya, risiko kegagalan dalam mencapai target pekerjaan meningkat secara signifikan.

Beban kerja yang berat tanpa diimbangi dengan dukungan yang memadai sering kali menjadi pemicu utama *burnout*. Karyawan yang terjebak dalam kondisi ini mengalami penurunan kemampuan untuk mengatur prioritas dan mengelola waktu dengan baik. Di Indonesia, penelitian pada sektor industri kreatif dan layanan menunjukkan bahwa banyak karyawan yang gagal mencapai target karena stres kerja yang terus-menerus.²⁶ Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga menciptakan kerugian bagi perusahaan yang harus menanggung penurunan kualitas *output*. Dampak lebih lanjut dari *burnout* adalah menurunnya kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan mereka sendiri.²⁷ Perasaan tidak kompeten ini sering kali memperparah kinerja buruk, karena individu menjadi ragu-ragu dalam mengambil tindakan. Akumulasi dari faktor-faktor ini membuat karyawan yang mengalami *burnout* semakin sulit untuk bangkit dan memperbaiki kinerjanya.

Perlindungan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja karyawan merupakan hak mendasar yang dijamin dalam berbagai regulasi nasional dan internasional. Pekerja memiliki hak fundamental atas kesehatan dan lingkungan kerja yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, yang menjamin hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.²⁸ Dalam konteks ini, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) memperbarui beberapa ketentuan terkait ketenagakerjaan, termasuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) untuk menciptakan hubungan kerja yang sehat dan produktif.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang lebih dikenal sebagai *Omnibus Law*, menghadirkan berbagai perubahan signifikan dalam peraturan ketenagakerjaan di Indonesia. Salah satu aspek penting yang diatur adalah pengelolaan beban kerja serta perlindungan kesejahteraan karyawan.²⁹ Perubahan dalam undang-undang ini bertujuan untuk menciptakan fleksibilitas dalam hubungan kerja dan meningkatkan daya saing tenaga kerja, namun juga membawa implikasi tertentu terhadap kesejahteraan karyawan yang harus dianalisis dengan seksama.

Salah satu poin penting dalam UU Cipta Kerja adalah perubahan ketentuan mengenai waktu kerja yang diatur dalam Pasal 77 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang direvisi. Pasal ini menetapkan bahwa waktu kerja normal adalah 40 jam seminggu, dengan batasan delapan jam sehari untuk lima hari kerja atau tujuh jam sehari untuk enam hari kerja.³⁰ Namun, undang-undang ini memberikan fleksibilitas bagi sektor tertentu untuk menetapkan waktu kerja yang berbeda, selama hal tersebut disepakati bersama dan tidak melanggar hak dasar karyawan.³¹ Meskipun fleksibilitas ini dianggap mendukung

²⁵ Amal Danuarta Wijaya, "Dampak Rendahnya Self Efficacy Pada Mahasiswa Tingkat Akhir : Sebuah Studi Literatur," *JUBIKOPS: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi* 4, no. September (2024): 115–26.

²⁶ Kholilah Kholilah et al., "Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation)," *Motivasi* 7, no. 2 (2022): 88, <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.5203>.

²⁷ Anesia Mulya Diana, "Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout," *BIMA : Journal of Business and Innovation Management* 3, no. 1 (2020): 17–33, <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5468>.

²⁸ Rudi Efendy Siregar, "Kepastian Hukum Masa Tunggu Eksekusi Pidana Mati," *Locus Journal of Academic Literature Review* 1, no. 7 (2022): 373–85, <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v1i7.90>.

²⁹ Nur Ihsani Fitria Dewi et al., "Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Bridgestone Tire," *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)* 2, no. 1 (2024): 890–98.

³⁰ Tuah Rizky Harianja et al., "ANALISIS PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI," *Prosiding TAU SNARS-TEK* 4 (2024), <https://doi.org/https://doi.org/10.47970/snarstek.v2i1.715>.

³¹ Samsir Andi, "Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang- Undangan Di Indonesia" 4 (2024): 11755–64.

kebutuhan industri tertentu, ada kekhawatiran bahwa hal tersebut dapat membuka celah bagi perusahaan untuk memaksimalkan jam kerja tanpa memberikan kompensasi yang memadai, sehingga berpotensi meningkatkan risiko *burnout*.

UU Cipta Kerja juga mengatur mengenai waktu istirahat dan cuti dalam Pasal 79. Revisi aturan ini mencakup penghapusan kewajiban pemberian cuti panjang kepada karyawan yang telah bekerja lebih dari enam tahun, yang sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.³² Dalam konteks kesejahteraan karyawan, perubahan ini dianggap mengurangi waktu bagi pekerja untuk memulihkan kesehatan fisik dan mental mereka. Beberapa studi menunjukkan bahwa waktu istirahat yang cukup sangat penting untuk mencegah kelelahan kronis dan menjaga produktivitas karyawan.³³

Selain itu, pengaturan mengenai tenaga kerja kontrak dalam Pasal 56 juga relevan untuk dianalisis dalam kaitannya dengan kesejahteraan. UU Cipta Kerja memperkenalkan fleksibilitas lebih besar untuk kontrak kerja tertentu, termasuk penghapusan batas maksimum durasi kontrak.³⁴ Meskipun langkah ini bertujuan meningkatkan fleksibilitas pasar tenaga kerja, dampaknya terhadap kesejahteraan karyawan, khususnya terkait stabilitas pekerjaan dan akses terhadap tunjangan jangka panjang, menjadi perhatian. Penelitian menunjukkan bahwa ketidakpastian pekerjaan adalah salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap stres dan *burnout* di kalangan karyawan.³⁵

UU Cipta Kerja juga memberikan ruang bagi perusahaan untuk menerapkan sistem pengupahan berbasis produktivitas, sebagaimana diatur dalam Pasal 88D. Sistem ini memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan upah berdasarkan hasil kerja individu atau tim.³⁶ Namun, tanpa pengawasan yang ketat, penerapan sistem ini dapat memicu tekanan berlebih pada karyawan untuk mencapai target kerja yang tinggi, sehingga berpotensi meningkatkan risiko kesehatan mental mereka.³⁷

Sebagai contoh konkret, sebuah penelitian yang dilakukan pada industri kesehatan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* cenderung melakukan kesalahan medis lebih sering dibandingkan rekan-rekan mereka yang tidak menghadapi kondisi serupa.³⁸ Hal ini tidak hanya membahayakan pasien tetapi juga meningkatkan risiko hukum bagi organisasi tempat mereka bekerja. Dampak serupa juga ditemukan dalam sektor pendidikan, di mana guru yang mengalami *burnout* memiliki keterlibatan yang rendah dalam proses pembelajaran, sehingga memengaruhi kualitas pendidikan yang diberikan.³⁹

³² Garda Yustisia Pambudi et al., "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca," *Jurnal Gema Keadilan* 9, no. 1 (2022).

³³ Annisa Latifah, Dinda Muhajirina, dan Oppy Oktavianty, "Untuk Mencegah Dan Mengelola Stres Kerja Di Pt . Berkah Bersama" 7 (2024): 8183–92.

³⁴ Danu Hermantyo et al., "Meninjau Kembali Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pihak Yang Terdampak Dilihat Dari Sudut Pandang Sosiologis," *Hukum Tata Negara* 1, no. 1 (2022): 1–12, <https://doi.org/10.55080/junagara.v1i1.1001>.

³⁵ Heriy Arya Saputra, Muthia Harnida, dan Hj. Rina, "PENGARUH JOB INSECURITY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN GENERASI Z PADA PT. KALIMAS KHARISMA BANJARMASIN," *ePrints UNISKA* (Universitas Islam Kalimantan MAB, 2024), <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/24666>.

³⁶ Eirene Eva et al., "Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pembatalan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Studi Kasus Dalam Putusan 11 / G / 2022 / Ptun Jkt)," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. July (2024): 53–59.

³⁷ Roi Heppi, Durman Malau, dan Intan Ratnawati, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN K3 SEBAGAI VARIABEL INTERVENING : STUDI PADA KARYAWAN PT . ARA SHOES INDONESIA" 13 (2024): 1–13.

³⁸ Indah Desmira Hardi, "DETERMINAN BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS WILAYAH TANGERANG SELATAN TAHUN 2021" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022).

³⁹ Desy Eka et al., "Kinerja Guru dan Permasalahannya," *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan* 3 (2024): 161–71, <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.272>.

Di Indonesia, fenomena burnout juga terpantau dalam berbagai sektor, terutama selama masa pandemi COVID-19. Sebuah jurnal nasional yang membahas tenaga kesehatan di rumah sakit-rumah sakit rujukan pandemi melaporkan bahwa lebih dari 60% responden mengalami gejala burnout akibat beban kerja yang sangat tinggi dan risiko kesehatan yang terus-menerus mengancam. Studi ini juga mencatat bahwa burnout mengakibatkan penurunan produktivitas yang signifikan, dengan banyak tenaga kesehatan mengeluhkan kurangnya energi untuk menjalankan tugas harian mereka secara optimal.⁴⁰

Selain itu, data empiris dari sektor korporasi di Indonesia menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di bawah tekanan target yang tidak realistis sering kali menunjukkan tanda-tanda burnout, seperti kelelahan fisik dan emosional, sinisme terhadap pekerjaan, serta penurunan kinerja. Dalam beberapa kasus, burnout bahkan menyebabkan karyawan memutuskan untuk mengundurkan diri, yang pada akhirnya meningkatkan biaya pergantian tenaga kerja bagi perusahaan.⁴¹

Studi-studi tersebut menyoroiti bahwa dampak burnout tidak hanya merugikan karyawan secara individu tetapi juga menciptakan kerugian finansial bagi organisasi. Penelitian dari *Harvard Business Review* memperkirakan bahwa biaya ekonomi global akibat burnout mencapai miliaran dolar setiap tahun, sebagian besar disebabkan oleh kehilangan produktivitas, peningkatan absensi, dan pengeluaran terkait kesehatan.⁴²

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, penurunan kinerja yang disebabkan oleh burnout bisa menimbulkan pertanyaan terkait dengan hak dan kewajiban baik bagi karyawan maupun pemberi kerja, termasuk soal pengakhiran hubungan kerja atau pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan adanya UU Cipta Kerja yang mengatur ketenagakerjaan, terdapat beberapa ketentuan yang dapat melindungi karyawan dari PHK yang tidak adil. UU Cipta Kerja menyarankan agar perusahaan mengupayakan solusi terhadap masalah yang menyebabkan penurunan kinerja, misalnya dengan menawarkan program kesejahteraan karyawan atau menyesuaikan beban kerja, sebelum akhirnya melangkah ke keputusan pemutusan hubungan kerja. Undang-undang ini menekankan pentingnya mekanisme dialog sosial antara pengusaha dan pekerja untuk menciptakan penyelesaian yang lebih adil, yang dapat mencakup perbaikan kondisi kerja atau pergeseran tanggung jawab pekerjaan.⁴³

PHK yang disebabkan oleh penurunan kinerja yang timbul akibat *burnout* dapat menimbulkan masalah hukum, terutama jika perusahaan gagal menunjukkan bahwa mereka telah melakukan langkah-langkah perbaikan yang sesuai.⁴⁴ Karyawan berhak mendapatkan perlindungan atas hak-haknya, termasuk hak untuk bekerja dalam kondisi yang sehat dan tidak berlebihan. Jika pengusaha mengabaikan kewajibannya untuk memperbaiki keadaan yang menyebabkan *burnout*, maka PHK yang dilakukan bisa dianggap sebagai tindakan yang tidak sah menurut hukum ketenagakerjaan Indonesia.

Oleh karena itu, kewajiban perusahaan untuk mencegah dan menangani *burnout* menjadi hal yang sangat penting. Perusahaan tidak hanya memiliki tanggung jawab

⁴⁰ Bayu Anggileo Pramesona, Suharmanto, dan Dyah Wulan Sumekar Rengganis Wardani, "Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat Selama Pandemi Covid-19: Studi Cross-Sectional di Rumah Sakit Rujukan Tersier di Lampung, Indonesia," *JK UNILA* 5 (2021): 134–40, <http://repository.lppm.unila.ac.id/48226/1/3060-3768-1-PB.pdf>.

⁴¹ Daniel Simanjuntak, Rion Nofrianda, dan Jelpa Periantalo, "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDMD KOTA JAMBI" (Universitas Jambi, 2023).

⁴² NeuroLaunch, "Burnout's Hidden Costs: A Comprehensive Analysis for Individuals and Companies," NeuroLaunch, 2024, <https://neurolaunch.com/cost-of-burnout/>.

⁴³ Abdul Muin, *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (IAIN Madura Press, 2024), <http://repository.iaimadura.ac.id/id/eprint/1082>.

⁴⁴ Ni Made Astiari, "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, EFIKASI DIRI DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN HOLLAND BAKERY DENPASAR" (Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2021), <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4540>.

moral, tetapi juga tanggung jawab hukum untuk menciptakan kondisi kerja yang dapat mencegah terjadinya *burnout*. Hal ini tercermin dalam berbagai regulasi internasional, seperti Konvensi ILO (*International Labour Organization*) No. 155 tentang keselamatan dan kesehatan kerja, yang menyatakan bahwa pengusaha wajib menciptakan tempat kerja yang aman dan sehat untuk melindungi karyawan dari risiko kerja yang dapat menyebabkan gangguan fisik atau mental.⁴⁵

Salah satu perubahan penting dalam UU Cipta Kerja adalah penekanan pada penerapan prinsip *work-life balance* di tempat kerja. Perusahaan diwajibkan untuk mengatur waktu kerja yang fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan, yang berfungsi untuk mengurangi stres akibat tekanan pekerjaan yang berlebihan. Selain itu, UU Cipta Kerja juga mendorong perusahaan untuk mengimplementasikan kebijakan yang memfasilitasi karyawan dalam mengakses program kesejahteraan yang berhubungan dengan kesehatan mental dan fisik. Misalnya, dengan menyediakan layanan konseling atau dukungan psikologis bagi karyawan yang menunjukkan tanda-tanda *burnout*.⁴⁶

Dalam menghadapi penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh *burnout* akibat beban kerja berlebih, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mencegah terjadinya pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak adil. Di Indonesia, mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui beberapa tahapan, mulai dari mediasi hingga keputusan pengadilan hubungan industrial (PHI). Mediasi, yang biasanya dilakukan oleh lembaga mediasi, memiliki tujuan untuk mencari solusi *win-win* bagi kedua belah pihak, yaitu perusahaan dan karyawan. Dalam hal *burnout*, perusahaan diharapkan untuk dapat berperan aktif dalam menyediakan fasilitas medis atau psikologis untuk karyawan yang terdampak, serta memperbaiki kondisi kerja yang tidak mendukung kesehatan mental. Jika mediasi gagal mencapai kesepakatan, maka penyelesaian dapat dilanjutkan ke konsiliasi atau pengadilan.⁴⁷

Kebijakan perusahaan yang tidak mengatur beban kerja secara adil dapat berujung pada pelanggaran prinsip-prinsip dasar ketenagakerjaan, seperti hak atas perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Peran Lembaga Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) dalam menangani kasus PHK akibat penurunan kinerja karena *burnout* menjadi relevan.⁴⁸ Penegakan hukum di sektor ini harus memastikan bahwa perusahaan tidak menyalahgunakan *burnout* sebagai alasan untuk memutuskan hubungan kerja tanpa menyediakan solusi untuk mengatasi kondisi tersebut.

2. Bagaimana Langkah Terbaik untuk Menciptakan Lingkungan Kerja yang Mendukung Kesejahteraan Karyawan?

Menurut Midgley, kesejahteraan merujuk pada kondisi yang mencerminkan kualitas hidup manusia.⁴⁹ Kesejahteraan dianggap tercapai apabila individu merasa bahagia, aman, dan kebutuhan dasarnya, seperti nutrisi, kesehatan, pendidikan, tempat

⁴⁵ Muhammad Adam Firdaus, "Legal Review of Justice in Occupational Safety and Health Protection," *Ganesha Law Review* 4, no. 1 (2022): 13–17.

⁴⁶ Fernanda Putri Gisela dan Sumaryono, "Work-Life Balance Karyawan Perusahaan Swasta Ditinjau dari Perceived Long Working Hours dan Psychological Safety Saat Bekerja dari Rumah" 17, no. 2 (2022): 252–64, <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/215142>.

⁴⁷ Faizal Aditya Dermawan dan Bagus Sarnawa, "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial," *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): 272–87, <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.

⁴⁸ Rai Mantili, "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)," *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65, <https://doi.org/10.23920/jbhm.v6i1.252>.

⁴⁹ Nartin Nartin dan Yuliana Musin, "PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi Pada Kantor Camat Tinanggea Kabupaten Konawe Selatan)," *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1, no. 3 (2022): 163–72, <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i3.23>.

tinggal, serta penghasilan, terpenuhi. Selain itu, kesejahteraan juga mencakup perlindungan terhadap ancaman risiko utama yang berpotensi mengganggu kehidupan manusia. Sementara itu, Smith berpendapat bahwa usaha manusia untuk mencapai kesejahteraan dilakukan dengan memenuhi kebutuhan hidup dan mencapai kenyamanan dalam kehidupannya.⁵⁰ Tingkat kesejahteraan dapat diukur berdasarkan pemenuhan kebutuhan primer, sekunder, dan tersier. Sejalan dengan pemikiran ini, kesejahteraan bersifat abstrak namun dapat diukur melalui kemampuan individu dalam memenuhi kebutuhannya.⁵¹

Dalam peraturan perundang-undangan terkait ketenagakerjaan, yaitu Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti UU Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja), diatur berbagai ketentuan yang bertujuan untuk mendorong peningkatan lapangan kerja dan investasi, baik dari dalam negeri maupun luar negeri. Selain itu, peraturan ini juga mencakup perlindungan tenaga kerja, yang bertujuan utama untuk menjamin kesejahteraan pekerja, memastikan mereka diperlakukan secara adil dan manusiawi, serta memungkinkan mereka menjalankan peran sosial dan mengembangkan potensi diri. Dalam konteks hukum, ketenagakerjaan merujuk pada serangkaian aturan yang mengatur segala aspek terkait tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah masa kerja berlangsung. Di sisi lain, buruh secara hukum memiliki kebebasan, sejalan dengan prinsip dasar negara kita yang menegaskan bahwa tidak ada individu yang boleh diperbudak atau diperlakukan sebagai budak, sehingga mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri mereka sepenuhnya. Menurut A.N. Kesejahteraan karyawan bukan hanya konsep, melainkan fondasi utama yang memengaruhi produktivitas, retensi, serta citra perusahaan yang positif.⁵² Kesejahteraan karyawan merujuk pada kondisi dan lingkungan yang mendukung kesehatan fisik, mental, emosional dan sosial karyawan di suatu perusahaan.⁵³ Kesejahteraan karyawan bukan hanya sebatas gaji yang memadai, melainkan juga melibatkan faktor-faktor yang berkontribusi pada kualitas hidup dan kepuasan karyawan dalam lingkungan kerja.

Perlindungan hukum dalam ranah ketenagakerjaan bertujuan untuk melindungi semua pihak yang terlibat, khususnya pekerja sebagai kelompok yang rentan, dengan memperhatikan persamaan dan perbedaan yang mendasar. Norma hukum dalam perlindungan tersebut idealnya berfungsi sebagai instrumen pembangunan serta perubahan sosial. Dalam konteks hukum, "hak" juga dipahami sebagai aspek subjektif dari hukum, yang mencerminkan sisi aktif dalam hubungan hukum yang diatur oleh ketentuan hukum itu sendiri. Perlindungan ini merupakan hak yang melekat pada setiap individu dan dijamin oleh konstitusi, dengan tujuan untuk memastikan bahwa mereka dapat menikmati kehidupan dan pekerjaan yang pantas. Tujuan keadilan di bidang sosial ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dengan cara melindungi pekerja dari selaga kuasa yang dimiliki oleh perusahaan maupun majikan berdasarkan

⁵⁰ RURI DIAN LESTARI, "DAMPAK KEHADIRAN TRANSPORTASI ONLINE (GRAB) TERHADAP KESEJAHTERAAN PEMILIK ANGKUTAN UMUM KOTA METRO" (INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO, 2021), <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/5266/>.

⁵¹ Nurdiana Holida, Martina Eka Saputri, dan Icha Cahya Kusuma Ningtias, "Dampak Program Keluarga Harapan Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Kelurahan Mayangan Kota Probolinggo," *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora* 1, no. 2 (2023): 136–58, <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i2.171>.

⁵² Acep Samsudin et al., "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi," *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu* 10, no. September (2024): 28–39, <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>.

⁵³ Hawwa Nasywa Aqillah et al., "PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN DI LINGKUNGAN KERJA," *IKHTISAR: Jurnal Pengetahuan Islam* 1, no. 1 (2024): 405–16, <https://doi.org/https://doi.org/10.55062/2021/IJPI>.

hukum yang sudah ada.⁵⁴ Ketenagakerjaan Tenaga kerja (manpower) mencakup semua penduduk yang telah bekerja, baik yang masih mencari pekerjaan maupun yang sedang melakukan kegiatan lainnya, contohnya bersekolah, mengurus rumah tangga. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023, diatur salah satunya terkait Pelatihan Tenaga Kerja (Pasal 81) bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja dan memperbaiki kinerja mereka, hak ini bersinggungan dengan kesejahteraan pekerja, dengan pelatihan tersebut tentu pekerja memiliki potensi dan skill baru yang membuat pekerja dapat melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya sebagai pekerja secara maksimal bahkan berkembang demi terciptanya kesejahteraan bersama.⁵⁵ Selanjutnya, Pemberian upah sesuai peraturan perundang-undangan (Pasal 24) untuk menciptakan kesejahteraan pekerjam perjanjian upah yang dibuat antara perusahaan dan pekerja tidak boleh lebih rendah dari standar hukum yang berlaku. Jika bertentangan, perjanjian tersebut dianggap batal demi hukum. Kesejahteraan memang tidak hanya semata diatur oleh gaji yang tinggi, tetapi dengan adanya kesehatan finansial yang memadai dalam kehidupan pekerja, tentu akan beririsan dengan aspek aspek kehidupannya yang lain, seperti kesehatan fisik, jenjang karier yang pasti dan keterbutuhan kebutuhan hidup yang penuh. Undang-Undang Cipta Kerja juga mengatur tentang Tenaga Kerja Asing, pemberi kerja wajib membayar kompensasi untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakannya, sebagaimana diatur dalam pasal 81 angka 9, tentu Tenaga Kerja Asing tetaplah manusia yang hak dan kesejahteraannya harus diperhitungkan tanpa harus menyertakan faktor yang dapat dijadikan untuk mendiskriminasi.⁵⁶ Perlindungan hukum untuk pekerja diatur juga ketika seorang atau pekerja itu ingin meninggalkan pekerjaannya, perlindungan hukum pasca pekerja diatur melalui pemberian uang pesangon bagi pekerja. Mewajibkan perusahaan untuk memberikan uang pesangon, uang penghargaan semasa kerja, serta penggantian hak kepada pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja. Komponen lain yang sudah diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja tetapi masih mengalami kesulitan dalam pengimplementasiannya adalah penyediaan program kesehatan dan kesejahteraan, pembangunan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung, ketersediaan fasilitas kerja yang lengkap, kuota cuti-hari libur yang sesuai, kejelasan untuk jenjang karier pekerja, dan dukungan kesehatan mental dan psikis karyawan baik dukungan secara materi maupun immateri: apresiasi dan kalimat afirmasi.

Selanjutnya, pekerja juga wajib menyadari hak-hak yang sudah ditetapkan untuknya sebelum dan setelah menjalani kontrak perjanjian kerja. Perusahaan yang ideal, adalah perusahaan yang memberikan jaminan sosial tenaga kerja terhadap karyawan atau pekerjanya.⁵⁷ Kesejahteraan pekerja, tidak diukur ketika pekerja tidak mengalami hal buruk apapun, kesejahteraan pekerja dapat diukur ketika pekerja atau karyawan terkait mendapatkan perlindungan ketika dirinya sedang tidak sedang baik-baik saja misalnya sedang mengalami kecelakaan kerja.

Kebijakan ketenagakerjaan juga mencakup aturan mengenai upah atau gaji, di mana pemerintah memberikan perhatian khusus terhadap aspek ini. Aturan terkait pengupahan

⁵⁴ Bima Meidianto Nugraha dan Hari Soeskandi, "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Alfamart Sebagai Saksi Pencurian Barang," *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 2 (2022): 855–69, <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i2.124>.

⁵⁵ Siska Zunita Anggraini dan Tukiman Tukiman, "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo," *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2220, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764>.

⁵⁶ Utang Rosidin, "Pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Retribusi Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 10, no. 3 (2021): 461, <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i3.762>.

⁵⁷ Sinta Purnamasari, Ulya Kencana, dan Fatah Hidayat, "Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'Ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di Pt Fortuna Marina Sejahtera Palembang," *Muamalah* 6, no. 1 (2020): 64–73, <https://doi.org/10.19109/muamalah.v6i1.6997>.

dijelaskan secara detail dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Regulasi ini mencakup ketentuan mengenai Upah Minimum, upah lembur, kompensasi ketika pekerja tidak dapat masuk kerja karena hambatan tertentu, penghasilan untuk kegiatan di luar pekerjaan, upah selama waktu istirahat, bentuk serta mekanisme pembayaran upah, potongan atau denda terhadap upah, komponen yang dapat dihitung dalam upah, struktur skala pengupahan yang adil, upah untuk pembayaran pesangon, serta perhitungan pajak penghasilan.

D. KESIMPULAN

Burnout, yang diakui sebagai sindrom akibat stres kerja yang berkepanjangan, dapat berdampak negatif tidak hanya pada individu tetapi juga pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Meskipun istilah *burnout* tidak disebutkan secara eksplisit dalam peraturan perundang-undangan Indonesia, dampaknya terkait erat dengan hak-hak karyawan atas kesehatan fisik dan mental yang dijamin oleh konstitusi dan berbagai regulasi ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Cipta Kerja memberikan landasan untuk perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja, serta mendorong perusahaan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan.

Perusahaan memiliki tanggung jawab hukum untuk mencegah terjadinya *burnout* dengan menyediakan kondisi kerja yang baik dan program kesejahteraan yang memadai. Jika perusahaan gagal memenuhi kewajiban ini, pemutusan hubungan kerja (PHK) akibat penurunan kinerja yang disebabkan oleh *burnout* dapat dianggap sebagai tindakan yang tidak sah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan prinsip *work-life balance* dan menyediakan dukungan psikologis bagi karyawan. Selain itu, mekanisme penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan perlu diperkuat untuk mencegah PHK yang tidak adil dan memastikan perlindungan hak-hak pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, N M. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (PD BPR) Karimun Provinsi Kepulauan Riau." *repository.uir.ac.id*. Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2022. <https://repository.uir.ac.id/14712/%0Ahttps://repository.uir.ac.id/14712/1/178110167.pdf>.
- Andi, Samsir. "Tinjauan Hukum Perbandingan Pegawai Negeri Sipil (Pns) Dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kontrak (PPPK) Dalam Peraturan Perundang- Undangan Di Indonesia" 4 (2024): 11755–64.
- Andriani, Lisa. "PERAN AUTHENTIC LEADERSHIP, PERSON JOB FIT, DAN TA'AWUN BEHAVIOR UNTUK MENURUNKAN EMOTIONAL EXHAUSTION." Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2024.
- Anggraini, Siska Zunita, dan Tukiman Tukiman. "Strategi Dinas Tenaga Kerja dalam Meningkatkan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja di Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 22, no. 3 (2022): 2220. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.2764>.
- Aqillah, Hawwa Nasywa, Suryani, Fahrurrozi, Agus Sukirno, dan Asep Furqonuddin. "PERAN KONSELOR DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS KARYAWAN DI LINGKUNGAN KERJA." *IKHTISAR: Jurnal Pengetahuan Islam* 1, no. 1 (2024): 405–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.55062/2021/IJPI>.
- Astiari, Ni Made. "PENGARUH HUBUNGAN ANTAR MANUSIA, EFIKASI DIRI DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN HOLLAND BAKERY DENPASAR." Universitas Mahasaraswati Denpasar, 2021. <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/4540>.
- Attiq, Khoirul, dan Eldes Willy Filatrovi. "Pengelolaan Burnout Karyawan Guna Menghentikan Cyberloafing." *Among Makarti* 15, no. 1 (2022): 52–64.

- <https://doi.org/10.52353/ama.v15i1.232>.
- Benuf, Kornelius, Siti Mahmudah, dan Ery Agus Priyono. "Perlindungan Hukum Terhadap Keamanan Data Konsumen Financial Technology Di Indonesia." *Refleksi Hukum: Jurnal Ilmu Hukum* 3, no. 2 (2019): 145–60. <https://doi.org/10.24246/jrh.2019.v3.i2.p145-160>.
- Billah, Ainun Salsah. "PENGARUH DISIPLIN KERJA, BURNOUT DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. PANGAN JAYA Aniek Wahyuati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2022, 1–15.
- Chandra, Felix. "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout." *Jurnal Maneksi* 13, no. 1 (2024): 137–45.
- Daud, Komet, Rama, Dinda Bestari, Rizki, Tomi, Resna Suhendar, dan Vip Paramarta. "Studi Literasi Efek Stressor Pada Kualitas Kinerja Pelayanan Tenaga Kesehatan." *Jurnal Rumpun Kesehatan Umum* 1, no. 4 (2023): 11–17.
- Dermawan, Faizal Aditya, dan Bagus Sarnawa. "Peran Dinas Tenaga Kerja dalam Proes Mediasi Penyelesaian Permasalahan Hubungan Industrial." *Media of Law and Sharia* 2, no. 3 (2021): 272–87. <https://doi.org/10.18196/mls.v2i3.12076>.
- Dewi, Nur Ihsani Fitria, Djuni Thamrin, Matdio Siahaan, Tungga Buana Irfana, dan Supriyanto. "Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt . Bridgestone Tire." *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management(IJESM)* 2, no. 1 (2024): 890–98.
- Diana, Anesia Mulya. "Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout." *BIMA: Journal of Business and Innovation Management* 3, no. 1 (2020): 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5468>.
- Efendi, Asep, dan Ahmad Azmy. "Konseptual Model Quality of Work Life Pada Perusahaan Manufaktur Otomotif: a Literature Review." *Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi* 2, no. 6 (2024): 242–57. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/1755%0Ahttps://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/1755/1701>.
- Eka, Desy, Citra Dewi, Atik Likai Tanjua, Nur Puspasari, dan Hilman Nugraha. "Kinerja Guru dan Permasalahannya." *Sinar Dunia: Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Ilmu Pendidikan* 3 (2024): 161–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/sidu.v3i4.272>.
- Eva, Eirene, Marta Sheila, Shaila Azalea Ramadhanti, Hafizh Aulia Rahman, dan Dwi Desi. "Tinjauan Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Pembatalan Keputusan Gubernur DKI Jakarta Nomor 1517 Tahun 2021 Tentang Upah Minimum Provinsi Tahun 2022 (Studi Kasus Dalam Putusan 11 / G / 2022 / Ptun Jkt)." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 1, no. July (2024): 53–59.
- Febri, Hendrikson. "Stres No More: Strategi Efektif Mengelola Stres di Tengah Kehidupan Digital." *Coram Mundo: Jurnal Teologi dan Pendidikan Agama Kristen* 6, no. 2 (2024): 54–71.
- Firdaus, Muhammad Adam. "Legal Review of Justice in Occupational Safety and Health Protection." *Ganesh Law Review* 4, no. 1 (2022): 13–17.
- Gisela, Fernanda Putri, dan Sumaryono. "Work-Life Balance Karyawan Perusahaan Swasta Ditinjau dari Perceived Long Working Hours dan Psychological Safety Saat Bekerja dari Rumah" 17, no. 2 (2022): 252–64. <https://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/215142>.
- Hardi, Indah Desmira. "DETERMINAN BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN SELAMA MASA PANDEMI COVID-19 DI PUSKESMAS WILAYAH TANGERANG SELATAN TAHUN 2021." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022.
- Harianja, Tuah Rizky, Edison H Manurung, Rustama Berangket, Tuah Rizky Harianja, Edison H Manurung, Rustama Berangket, Prodi Teknik, et al. "ANALISIS PENGARUH SHIFT KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA PELAKSANAAN PROYEK KONSTRUKSI." *Prosiding TAU SNARS-TEK* 4 (2024).

- <https://doi.org/https://doi.org/10.47970/snarstek.v2i1.715>.
- Heppi, Roi, Durman Malau, dan Intan Ratnawati. "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN K3 SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN PT . ARA SHOES INDONESIA" 13 (2024): 1–13.
- Hermantyo, Danu, Tutut Safitri, Aulia Rachma, dan Iqbal Kholilurrokhman. "Meninjau Kembali Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Terhadap Pihak Yang Terdampak Dilihat Dari Sudut Pandang Sosiologis." *Hukum Tata Negara* 1, no. 1 (2022): 1–12. <https://doi.org/10.55080/junagara.v1i1.1001>.
- Holida, Nurdiana, Martina Eka Saputri, dan Icha Cahya Kusuma Ningtias. "Dampak Program Keluarga Harapan Terhadap Kesejahteraan Keluarga Di Kelurahan Mayangan Kota Probolinggo." *TUTURAN: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial dan Humaniora* 1, no. 2 (2023): 136–58. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i2.171>.
- Ichsan, Mohammad, Agung Sudjatmoko, Shifa Aprilianti, dan Amanda Putri Nurshavira. "Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19." *Jurnal Ecogen* 5, no. 3 (2022): 353. <https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733>.
- Iwan, M. Ramdan, dan Oktavian Nursan Fadly. "Kenali Dampak Negatif Burnout Bagi Kesehatan." *NERS Universitas Airlangga*, 2022. <https://ners.unair.ac.id/site/lihat/read/2501/kenali-dampak-negatif-burnout-bagi-kesehatan>.
- JobStreet Indonesia. "Ciri-Ciri Work Burnout dan Cara Mengatasinya." *JobStreet Career Advice*, 2024. <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/ciri-ciri-work-burnout-cara-mengatasi>.
- Kanda, Ageng, dan Wendy Arkan. "Gaya Kepemimpinan dalam Mereduksi Tingkat Stress Karyawan di Perusahaan." *Jurnal Bintang Manajemen* 2, no. 1 (2024): 108–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/jubima.v2i1.2690>.
- Kholilah, Kholilah, Suci Karomah, Edy Liswani, dan Fitantina Fitantina. "Pengaruh Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Kesehatan Keselamatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Musi Banyuasin Indah-Pom Sei Selabu (Wilmar Plantation)." *Motivasi* 7, no. 2 (2022): 88. <https://doi.org/10.32502/mti.v7i2.5203>.
- KlikDokter. "WHO Tetapkan Stres di Tempat Kerja sebagai Penyakit." *KlikDokter*, 2019. https://www.klikdokter.com/psikologi/kesehatan-mental/who-tetapkan-stres-di-tempat-kerja-sebagai-penyakit?srsId=AfmBOopNjf_r7Zfr_-DzdfmWtbE2I6488PNjZi9udsgQGLaGr4m5vvKo.
- Latifah, Annisa, Dinda Muhajirina, dan Oppy Oktavianty. "Untuk Mencegah Dan Mengelola Stres Kerja Di Pt . Berkah Bersama" 7 (2024): 8183–92.
- LESTARI, RURI DIAN. "DAMPAK KEHADIRAN TRANSPORTASI ONLINE (GRAB) TERHADAP KESEJAHTERAAN PEMILIK ANGKUTAN UMUM KOTA METRO." *INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) METRO*, 2021. <https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/5266/>.
- Mantili, Rai. "Konsep Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Antara Serikat Pekerja Dengan Perusahaan Melalui Combined Process (Med-Arbitrase)." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 1 (2021): 47–65. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i1.252>.
- Maslach, Christina. "Stress, burnout, and workaholism." In *Professionals in distress: Issues, syndromes and solutions in psychology*, 53–75, 1986. <https://doi.org/10.1037/10056-004>.
- Muin, Abdul. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. IAIN Madura Press, 2024. <http://repository.iainmadura.ac.id/id/eprint/1082>.
- Mukhtar, Afiah. *Stres Kerja dan Kinerja di Lembaga Perbankan Syariah*. Penerbit NEM, 2021.
- Nartin, Nartin, dan Yuliana Musin. "PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN MASYARAKAT DIMASA PANDEMI COVID-19 (Studi Pada Kantor Camat Tinanggea Kabupaten Konawe Selatan)." *SIBATIK JOURNAL*:

- Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan* 1, no. 3 (2022): 163–72. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i3.23>.
- NeuroLaunch. "Burnout's Hidden Costs: A Comprehensive Analysis for Individuals and Companies." NeuroLaunch, 2024. <https://neurolaunch.com/cost-of-burnout/>.
- Norva, Aulia, Afandi Fajar Fadilah, dan Ludfia Fath Hanafiah. "Burnout and Work-Engagement in Organizations within the Framework of Job Demands-Resources Models: A Narrative Literature Review," n.d., 367–90.
- Nugraha, Bima Meidianto, dan Hari Soeskandi. "Perlindungan Hukum Bagi Karyawan Alfamart Sebagai Saksi Pencurian Barang." *Bureaucracy Journal: Indonesia Journal of Law and Social-Political Governance* 2, no. 2 (2022): 855–69. <https://doi.org/10.53363/bureau.v2i2.124>.
- Pambudi, Garda Yustisia, Fatma Ulfatun Najicha, Fakultas Hukum, Universitas Sebelas, Hak Cuti, dan Undang-undang Cipta Kerja. "Tinjauan Yuridis Hak Cuti Bagi Pekerja Pasca." *Jurnal Gema Keadilan* 9, no. 1 (2022).
- Patras, Jennifer Clarissa, Victor P. K. Lengkong, dan Christoffel Kojo. "Analisis Faktor Penyebab Kejenuhan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Halmahera Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 12, no. 3 (2024): 613–23. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v12i03.57382>.
- Pramesona, Bayu Anggileo, Suharmanto, dan Dyah Wulan Sumekar Rengganis Wardani. "Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat Selama Pandemi Covid-19: Studi Cross-Sectional di Rumah Sakit Rujukan Tersier di Lampung, Indonesia." *JK UNILA* 5 (2021): 134–40. <http://repository.lppm.unila.ac.id/48226/1/3060-3768-1-PB.pdf>.
- Pujiati. "Metode Penelitian Yuridis Normatif di Bidang Hukum." deepublish, 2024.
- Purnamasari, Sinta, Ulya Kencana, dan Fatah Hidayat. "Tinjauan Hukum Ekonomi Syari'Ah Terhadap Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Pekerja Di Pt Fortuna Marina Sejahtera Palembang." *Muamalah* 6, no. 1 (2020): 64–73. <https://doi.org/10.19109/muamalah.v6i1.6997>.
- Putri, Frilya Rachma, Sri Andarini, Dearisa Surya Yudhantara, dan Zuhrotun Ulya. "Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Karakteristik Pekerjaan Dan Kualitas Hidup Profesional Psikiater: Sebuah Studi Eksplorasi." *Majalah Kesehatan* 10, no. 2 (2023): 89–98. <https://doi.org/10.21776/majalahkesehatan.2023.010.02.2>.
- Putri, Indah Rahmawati, dan Ageng S Kanda. "Akibat Sindrom Burnout Terhadap Kinerja Pekerjaan." *Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce* 3, no. 1 (2024): 132–39. <https://doi.org/10.30640/digital.v3i1.2190>.
- Rakhmat, M. Zaky. "Masalah dalam Dunia Kerja 'Burnout.'" Telkom University Open Library, 2024. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/information/id/324.html>.
- Rifqi Noval, Sayid Muhammad. "Evolusi Hak Pekerja Di Era Digital: Prawacana Right To Disconnect Di Indonesia." *Jurnal Bina Mulia Hukum* 6, no. 2 (2022): 234–53. <https://doi.org/10.23920/jbmh.v6i2.637>.
- Rosidin, Utang. "Pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Retribusi Daerah Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan Daerah." *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 10, no. 3 (2021): 461. <https://doi.org/10.33331/rechtsvinding.v10i3.762>.
- Samsudin, Acep, Johannes Baptista Brian, Riska Amanda, Valiza Eka Putri, dan Yoghananda Dec'caprio. "Konsep, Fungsi, Dan Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Secara Efektif Dan Efisien Untuk Mencapai Tujuan Organisasi." *Penambahan Natrium Benzoat Dan Kalium Sorbat (Antiinversi) Dan Kecepatan Pengadukan Sebagai Upaya Penghambatan Reaksi Inversi Pada Nira Tebu* 10, no. September (2024): 28–39. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.13848195>.
- Saputra, Heriy Arya, Muthia Harnida, dan Hj. Rina. "PENGARUH JOB INSECURITY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN GENERASI Z PADA PT. KALIMAS KHARISMA BANJARMASIN." *ePrints UNISKA*. Universitas Islam Kalimantan

- MAB, 2024. <https://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/24666>.
- Simanjuntak, Daniel, Rion Nofrianda, dan Jelpa Periantalo. "PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BKPSDMD KOTA JAMBI." Universitas Jambi, 2023.
- Siregar, Rudi Efendy. "Kepastian Hukum Masa Tunggu Eksekusi Pidana Mati." *Locus Journal of Academic Literature Review* 1, no. 7 (2022): 373–85. <https://doi.org/10.56128/ljoalr.v1i7.90>.
- Wahyuni, Ririn, Nur Azizah, Lusi Agustuti Handani, Abdullah Afifi, dan Mu'alimin. "Motivasi Sebagai Pendorong Produktivitas Kerja." *Idarotuna : Journal of Administrative Science* 5, no. 1 (2024): 23–38. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i1.84>.
- Wijaya, Amal Danuarta. "Dampak Rendahnya Self Efficacy Pada Mahasiswa Tingkat Akhir : Sebuah Studi Literatur." *JUBIKOPS: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi* 4, no. September (2024): 115–26.