

Evaluasi Pemerataan Implementasi Program Kesehatan Kerja pada Pekerja *Outsourcing* di PT Dutagaruda Piranti Prima

Ridho Eka Satrio¹, Aflah Naufal Wajdi Putra Vieko², Nico Linggi Pongmasangka³

^{1,2,3}Politeknik Ketenagakerjaan

Email: ridhoekasatrio565@gmail.com¹, anwpv0603@gmail.com²,
nicolinggi@polteknaker.ac.id³

Abstrak

Pekerja *Outsourcing* memiliki karakteristik penempatan kerja yang beragam sehingga berpotensi mengalami perbedaan akses terhadap program kesehatan kerja yang disediakan perusahaan. Kondisi ini menjadi tantangan bagi perusahaan penyedia jasa tenaga kerja untuk memastikan seluruh pekerja memperoleh perlindungan kesehatan kerja yang setara. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pemerataan implementasi program kesehatan kerja pada pekerja *Outsourcing* di PT Dutagaruda Piranti Prima serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Data diperoleh melalui observasi, wawancara dengan Departemen *Health, Safety, and Environment* (HSE), serta dokumentasi perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan program kesehatan kerja yang meliputi kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Program *Medical Check Up* (MCU), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan *Return To Work* (RTW) dapat diakses oleh seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa membedakan lokasi penempatan kerja. Namun, program seperti donor darah dan olahraga rutin serta kegiatan pengukuran lingkungan kerja masih lebih terfokus pada kantor pusat sehingga pemerataan implementasinya belum optimal.

Kata kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kesehatan Kerja, *Outsourcing*

Abstract

Outsourced workers are assigned to various work locations and job environments, which may result in unequal access to occupational health programs provided by the company. This condition presents a challenge for Outsourcing companies in ensuring equal occupational health protection for all workers. This study aimed to evaluate the equity of occupational health program implementation among outsourced workers at PT Dutagaruda Piranti Prima and to identify challenges in its implementation. This study employed a descriptive qualitative approach. Data were collected through observations, interviews with the Health, Safety, and Environment (HSE) Department, and company documentation. The results showed that the company has implemented occupational health programs covering promotive, preventive, curative, and rehabilitative activities. Medical Check Up (MCU), Occupational Accident Insurance (JKK), and Return To Work (RTW) programs were accessible to all outsourced workers regardless of their work locations. However, programs such as blood donation activities, routine exercise programs, and workplace environmental measurements were still concentrated at the head office, resulting in less equitable implementation. Overall, PT Dutagaruda Piranti Prima has established a relatively comprehensive occupational health program that generally complies with applicable regulations. Nevertheless, further efforts are needed to improve the equitable implementation of occupational health programs across all outsourced workers.

Keywords: Occupational Safety and Health, Occupational Health, Outsourcing

1. PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan menggunakan tenaga *Outsourcing* untuk membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam jumlah besar. Kondisi ini terjadi karena perusahaan sering mengalami kesulitan dalam merekrut pekerja secara langsung, terutama pada sektor

industri dan manufaktur yang membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah banyak dan cepat (Bire, 2018). Oleh karena itu, perusahaan biasanya bekerja sama dengan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja atau *Outsourcing* yang bertugas menyediakan tenaga kerja sesuai kebutuhan perusahaan. Seiring berkembangnya dunia industri, perusahaan *Outsourcing* semakin berkembang dan mengkhususkan diri dalam penyediaan serta pengelolaan tenaga kerja bagi berbagai perusahaan (Suhardi, 2006).

Sistem *Outsourcing* menjadi salah satu strategi perusahaan untuk meningkatkan efisiensi operasional dan fleksibilitas pengelolaan tenaga kerja (Puspadewi *et al.*, 2024). Namun demikian, karakteristik pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan pada berbagai lokasi kerja dengan jenis pekerjaan yang berbeda menimbulkan tantangan tersendiri dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Pekerja *Outsourcing* sering kali bekerja di bawah pengawasan perusahaan pengguna jasa sehingga pelaksanaan program kesehatan kerja berpotensi mengalami perbedaan antar lokasi penempatan, yang memiliki karakteristik yang berbeda dibanding pekerja tetap karena bekerja pada lokasi, lingkungan kerja, dan sistem pengawasan yang beragam sehingga berpotensi mempengaruhi akses terhadap program kesehatan kerja yang diberikan perusahaan. Kondisi tersebut dapat menyebabkan ketidakseimbangan akses pekerja terhadap program kesehatan kerja yang disediakan perusahaan penyedia tenaga kerja.

Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan aspek penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman, sehat, dan produktif bagi seluruh pekerja. Selain meningkatkan kualitas hidup pekerja, penerapan K3 yang baik juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas, efisiensi kerja, dan reputasi perusahaan (Sarbiah, 2023). Salah satu komponen penting dalam K3 adalah program kesehatan kerja yang bertujuan untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja, mendeteksi gangguan kesehatan sejak dini, serta meningkatkan derajat kesehatan pekerja secara menyeluruh. Program kesehatan kerja menjadi semakin penting mengingat penyakit akibat kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor teknis, tetapi juga faktor manajemen, perilaku kerja, dan kondisi lingkungan kerja (Salawati, 2015).

PT Dutagaruda Piranti Prima merupakan perusahaan penyedia jasa tenaga kerja *Outsourcing* yang menempatkan pekerjanya pada berbagai lokasi kerja dan jenis pekerjaan, seperti petugas keamanan, *front office*, *back office*, dan tenaga operasional lainnya. Kondisi tersebut menjadikan perusahaan memiliki tantangan dalam memastikan bahwa seluruh pekerja memperoleh akses yang setara terhadap program kesehatan kerja yang diselenggarakan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi untuk mengetahui sejauh mana program kesehatan kerja dapat diimplementasikan secara merata pada seluruh pekerja *Outsourcing* yang berada di berbagai lokasi penempatan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pemerataan implementasi program kesehatan kerja pada pekerja *Outsourcing* di PT Dutagaruda Piranti Prima serta mengidentifikasi tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas program kesehatan kerja serta memperkuat perlindungan kesehatan bagi seluruh pekerja *Outsourcing*.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2013). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian bertujuan untuk menggambarkan dan memahami fenomena secara mendalam berdasarkan kondisi yang terjadi di lapangan. Metode deskriptif kualitatif digunakan untuk mendeskripsikan fakta dan karakteristik objek penelitian secara sistematis sehingga peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap permasalahan yang diteliti (Sugiyono, 2022). Pendekatan ini dinilai sesuai untuk mengevaluasi pemerataan implementasi program kesehatan

kerja pada pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan di berbagai lokasi kerja PT Dutagaruda Piranti Prima.

Penelitian dilaksanakan di *Head office* PT Dutagaruda Piranti Prima yang berlokasi di Jalan Gunung Sahari I No. 46, Jakarta Pusat, DKI Jakarta. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada keberadaan departemen *Health, Safety, and Environment* (HSE) yang bertanggung jawab dalam pengelolaan program kesehatan kerja perusahaan. Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan dengan mengamati secara langsung pelaksanaan program kesehatan kerja dan kondisi lingkungan perusahaan. Menurut Sugiyono (2013), observasi dilakukan agar peneliti dapat memahami konteks data secara lebih menyeluruh melalui pengamatan langsung terhadap situasi sosial yang diteliti.

Wawancara dilakukan secara langsung kepada perwakilan Departemen HSE, yaitu Bapak Hizri dan Bapak Takamay, untuk memperoleh informasi mengenai pelaksanaan program promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, pemeriksaan kesehatan pekerja, pelaporan kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, serta pelaksanaan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan *Return To Work* (RTW). Selain itu, dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan berbagai dokumen dan informasi yang berkaitan dengan program kesehatan kerja perusahaan sebagai data pendukung penelitian Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui hasil observasi dan wawancara dengan pihak yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan kesehatan kerja perusahaan. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen perusahaan, laporan program kesehatan kerja, kebijakan perusahaan, serta berbagai referensi yang relevan dengan topik penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan departemen *Health, Safety, and Environment* (HSE), PT Dutagaruda Piranti Prima telah menerapkan berbagai program kesehatan kerja bagi pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan di berbagai lokasi kerja. Program tersebut meliputi kegiatan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif yang bertujuan untuk menjaga kesehatan pekerja serta mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Program promotif yang ditemukan meliputi donor darah, olahraga rutin, program STRAVA, dan kegiatan Bulan K3 Nasional. Program preventif meliputi *Medical Check Up* (MCU) dan pengukuran lingkungan kerja secara berkala. Selain itu, perusahaan juga menyediakan perlindungan melalui kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), serta program *Return To Work* (RTW) bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

Tabel 1. Program Kesehatan Kerja yang Diterapkan

Program	Kategori	Implementasi
Donor Darah	Promotif	Dilaksanakan di kantor pusat atau <i>head office</i> , diikuti oleh pekerja yang berada di lingkungan kantor pusat.
Olahraga Rutin	Promotif	Dilaksanakan secara rutin di kantor pusat sebagai bagian dari promosi kesehatan pekerja.
<i>Medical Check Up</i>	Preventif	Diberikan kepada seluruh pekerja <i>Outsourcing</i> sesuai ketentuan perusahaan, baik pekerja di kantor pusat maupun lokasi penempatan kerja.
Pengukuran Lingkungan Kerja	Preventif	Dilaksanakan pada lingkungan kerja kantor pusat sebagai bagian dari pemantauan faktor lingkungan kerja.

Program	Kategori	Implementasi
JKK	Kuratif	Dilaksanakan pada lingkungan kerja kantor pusat sebagai bagian dari pemantauan faktor lingkungan kerja.
<i>Return To Work</i>	Rehabilitatif	Dapat diakses oleh seluruh pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja

Berdasarkan tabel 1, PT Dutagaruda Piranti Prima telah menerapkan berbagai program kesehatan kerja yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sebagai upaya menjaga kesehatan serta keselamatan pekerja. Berbagai program tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada penanganan pekerja yang mengalami gangguan kesehatan atau kecelakaan kerja, tetapi juga melakukan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan risiko kesehatan kerja secara berkelanjutan. Temuan ini sejalan dengan hasil observasi yang menunjukkan bahwa perusahaan telah mengintegrasikan program kesehatan kerja ke dalam sistem pengelolaan sumber daya manusia dan keselamatan kerja perusahaan.

Pada aspek promotif, perusahaan menyelenggarakan kegiatan donor darah dan olahraga rutin yang bertujuan meningkatkan derajat kesehatan pekerja serta membangun budaya hidup sehat di lingkungan kerja. Namun, berdasarkan hasil observasi, kedua program tersebut masih berpusat pada pelaksanaan di kantor pusat (*head office*) sehingga partisipasi pekerja *Outsourcing* yang ditempatkan pada lokasi kerja yang tersebar di berbagai wilayah menjadi relatif terbatas. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun program promotif telah tersedia, cakupan implementasinya belum sepenuhnya merata bagi seluruh pekerja. Pekerja yang berada di lokasi penempatan yang jauh dari kantor pusat memiliki akses yang lebih rendah terhadap kegiatan promotif dibandingkan pekerja yang bekerja langsung di lingkungan kantor pusat. Temuan ini mengindikasikan adanya perbedaan jangkauan program kesehatan kerja berdasarkan lokasi penempatan kerja pekerja *Outsourcing*.

Berbeda dengan program promotif, program preventif berupa *Medical Check Up* (MCU) menunjukkan cakupan implementasi yang lebih luas. Berdasarkan hasil wawancara dan dokumentasi perusahaan, MCU diberikan kepada seluruh pekerja *Outsourcing* sesuai ketentuan perusahaan tanpa membedakan lokasi penempatan kerja. Pemeriksaan kesehatan dilakukan sebagai upaya deteksi dini terhadap gangguan kesehatan pekerja sekaligus memastikan kondisi kesehatan pekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dijalankan. Pelaksanaan MCU yang menjangkau seluruh pekerja menunjukkan komitmen perusahaan dalam memenuhi aspek perlindungan kesehatan tenaga kerja secara lebih merata. Selain MCU, perusahaan juga melaksanakan pengukuran lingkungan kerja sebagai bagian dari pengendalian faktor risiko kesehatan kerja. Akan tetapi, kegiatan pengukuran lingkungan kerja yang ditemukan selama observasi masih berfokus pada area kantor pusat sehingga belum menggambarkan kondisi lingkungan kerja pada seluruh lokasi penempatan pekerja *Outsourcing*. Mengingat pekerja perusahaan ditempatkan pada berbagai sektor pekerjaan dan lokasi kerja yang berbeda, kondisi tersebut berpotensi menyebabkan variasi risiko lingkungan kerja yang belum seluruhnya teridentifikasi melalui kegiatan pengukuran yang dilakukan.

Pada aspek kuratif, perusahaan telah menyediakan perlindungan melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola melalui kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Program ini dapat diakses oleh seluruh pekerja apabila mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja sesuai ketentuan yang berlaku. Berdasarkan hasil observasi, perusahaan juga telah memiliki prosedur pelaporan dan pengajuan klaim JKK yang mencakup pelaporan kejadian, verifikasi dokumen, pemberian pelayanan kesehatan, hingga proses pemulihan pekerja. Implementasi JKK menunjukkan bahwa perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja telah diterapkan secara menyeluruh bagi seluruh pekerja tanpa memandang lokasi kerja. Hal ini menjadi salah satu bentuk pemerataan program kesehatan kerja yang bersifat wajib dan berbasis

jaminan sosial ketenagakerjaan.

Selain itu, perusahaan juga telah menerapkan program rehabilitatif berupa *Return To Work* (RTW) bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Program ini bertujuan membantu pekerja kembali bekerja sesuai kondisi kesehatan dan kemampuan fungsionalnya setelah menjalani masa perawatan. Berdasarkan hasil observasi, program RTW dilaksanakan melalui koordinasi antara perusahaan, fasilitas kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan pekerja memperoleh pendampingan selama proses pemulihan hingga kembali bekerja. Berbeda dengan beberapa program promotif yang masih terpusat di kantor pusat, program RTW dapat diakses oleh seluruh pekerja yang memenuhi kriteria sehingga menunjukkan tingkat pemerataan yang lebih baik.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Dutagaruda Piranti Prima telah memiliki program kesehatan kerja yang cukup lengkap dan mencakup seluruh spektrum pelayanan kesehatan kerja, mulai dari promotif hingga rehabilitatif. Namun demikian, terdapat perbedaan tingkat pemerataan implementasi antar program. Program yang bersifat administratif, perlindungan sosial, dan pelayanan kesehatan seperti MCU, JKK, dan RTW telah menjangkau seluruh pekerja *Outsourcing*. Sebaliknya, beberapa program promotif serta kegiatan pemantauan lingkungan kerja masih lebih terkonsentrasi pada kantor pusat sehingga akses pekerja di lokasi penempatan lain belum sepenuhnya setara. Temuan ini menjadi indikasi bahwa tantangan utama perusahaan bukan terletak pada ketersediaan program kesehatan kerja, melainkan pada pemerataan pelaksanaan program tersebut bagi seluruh pekerja *Outsourcing* yang tersebar di berbagai lokasi penempatan kerja.

b. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan program kesehatan kerja yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Namun, tingkat pemerataan implementasi antar program belum sepenuhnya sama. Program yang bersifat wajib dan administratif, seperti *Medical Check Up* (MCU), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan *Return To Work* (RTW), telah menjangkau seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa membedakan lokasi penempatan kerja. Sebaliknya, beberapa program promotif dan kegiatan pemantauan lingkungan kerja masih lebih terfokus pada kantor pusat perusahaan. Temuan ini menunjukkan bahwa tantangan utama dalam pengelolaan kesehatan kerja pada perusahaan *Outsourcing* bukan terletak pada ketersediaan program, melainkan pada kemampuan perusahaan memastikan seluruh pekerja memperoleh akses yang setara terhadap program kesehatan kerja yang tersedia.

1). Evaluasi Program *Medical Check Up* (MCU)

Medical Check Up (MCU) merupakan salah satu program preventif yang bertujuan untuk memantau kondisi kesehatan pekerja serta mendeteksi gangguan kesehatan sejak dini. Pelaksanaan MCU di PT Dutagaruda Piranti Prima secara umum telah mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja yang mengatur pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja dan pemeriksaan kesehatan berkala bagi tenaga kerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, perusahaan telah melaksanakan pemeriksaan kesehatan bagi pekerja baru sebelum mulai bekerja sebagai bagian dari proses penerimaan tenaga kerja. Selain itu, perusahaan juga melaksanakan pemeriksaan kesehatan berkala setiap tahun yang dikoordinasikan oleh kantor pusat melalui kerja sama dengan fasilitas pelayanan kesehatan yang telah ditunjuk perusahaan. Pelaksanaan MCU tersebut diberikan kepada seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa membedakan lokasi penempatan kerja sehingga pekerja yang ditempatkan di berbagai perusahaan pengguna jasa tetap memperoleh akses terhadap pemeriksaan kesehatan berkala. Temuan ini menunjukkan bahwa MCU merupakan

salah satu program kesehatan kerja yang memiliki tingkat pemerataan implementasi yang baik dibandingkan program kesehatan kerja lainnya.

Pelaksanaan MCU yang menjangkau seluruh pekerja *Outsourcing* menunjukkan adanya komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan kesehatan kerja secara setara. Hal ini menjadi penting mengingat pekerja *Outsourcing* PT Dutagaruda Piranti Prima memiliki karakteristik pekerjaan yang beragam, seperti petugas keamanan, *front office*, *back office*, dan tenaga operasional lainnya yang memiliki potensi risiko kesehatan yang berbeda. Dengan dilaksanakannya pemeriksaan kesehatan secara berkala, perusahaan memiliki kesempatan untuk mendeteksi gangguan kesehatan pekerja lebih awal serta melakukan upaya pencegahan sebelum kondisi kesehatan pekerja berkembang menjadi lebih serius.

Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan masih terdapat beberapa aspek yang dapat ditingkatkan. Pemeriksaan kesehatan yang dilakukan masih didominasi oleh pemeriksaan kesehatan umum dan belum sepenuhnya disesuaikan dengan potensi bahaya pada masing-masing jenis pekerjaan. Padahal karakteristik pekerjaan yang beragam dapat menimbulkan risiko kesehatan yang berbeda sehingga memerlukan pendekatan pemeriksaan kesehatan yang lebih spesifik sesuai faktor risiko kerja. Selain itu, belum ditemukan informasi yang menunjukkan adanya sistem pemantauan dan evaluasi tindak lanjut hasil MCU yang terdokumentasi secara khusus sebagai bagian dari surveilans kesehatan kerja perusahaan.

Secara keseluruhan, pelaksanaan MCU di PT Dutagaruda Piranti Prima telah sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku dan menunjukkan tingkat pemerataan implementasi yang baik karena dapat diakses oleh seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa memandang lokasi penempatan kerja. Namun demikian, perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan efektivitas program melalui pengembangan pemeriksaan kesehatan berbasis risiko kerja serta penguatan sistem monitoring dan tindak lanjut hasil pemeriksaan kesehatan pekerja.

2). Evaluasi Pengukuran Lingkungan Kerja

Pelaksanaan pengukuran lingkungan kerja di PT Dutagaruda Piranti Prima secara umum telah mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Dalam Pasal 5 dijelaskan bahwa pelaksanaan syarat K3 lingkungan kerja dilakukan melalui kegiatan pengukuran dan pengendalian lingkungan kerja yang meliputi faktor fisika, kimia, biologi, ergonomi, dan psikologi kerja. Selain itu, pada Pasal 6 disebutkan bahwa pengukuran lingkungan kerja dilakukan untuk mengetahui tingkat paparan faktor bahaya terhadap tenaga kerja serta dilakukan sesuai metode uji yang ditetapkan dalam Standar Nasional Indonesia (SNI).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, PT Dutagaruda Piranti Prima telah melaksanakan pengukuran lingkungan kerja secara berkala bekerja sama dengan pihak PJK3 yaitu Inti Surya untuk melakukan riksa uji dan pembuatan laporan hasil pengukuran. Pengukuran lingkungan kerja eksternal dilakukan setiap dua tahun sekali, sedangkan pengukuran internal dilakukan setiap enam bulan sekali oleh tim HSE perusahaan. Pengukuran internal meliputi faktor fisika seperti pencahayaan, kebisingan, dan kelembaban menggunakan alat seperti *lux meter*, *sound level meter*, dan *anemometer*. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan upaya pemantauan lingkungan kerja sebagai bagian dari pengendalian risiko kesehatan kerja. Selain itu, perusahaan juga telah melakukan pengendalian terhadap potensi bahaya lingkungan kerja melalui pengawasan kondisi kerja dan pelaksanaan sosialisasi K3 kepada pekerja. Pengendalian tersebut sejalan dengan Pasal 7 Permenaker Nomor 5 Tahun 2018 yang menjelaskan bahwa pengendalian lingkungan kerja dilakukan agar tingkat paparan faktor bahaya berada di bawah Nilai Ambang Batas (NAB) melalui upaya eliminasi, substitusi, rekayasa teknis, pengendalian administratif, dan penggunaan alat pelindung diri (APD).

Namun demikian, masih terdapat beberapa hal yang belum sepenuhnya optimal dalam pelaksanaan pengukuran lingkungan kerja di PT Dutagaruda Piranti Prima. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa alat pengukuran internal yang dimiliki perusahaan belum lengkap dan serta kendala kalibrasi sehingga hasil pengukuran internal belum dapat digunakan sebagai laporan resmi perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan masih bergantung pada hasil pengukuran eksternal dari pihak PJK3. Selain itu, pengukuran lingkungan kerja yang dilakukan secara eksternal setiap dua tahun sekali dinilai masih memiliki potensi keterbatasan dalam memantau perubahan kondisi lingkungan kerja secara lebih cepat, terutama apabila terjadi perubahan aktivitas kerja atau penambahan potensi bahaya di tempat kerja.

3). Evaluasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan BPJS Ketenagakerjaan

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan memberikan jaminan pelayanan kesehatan dan kompensasi kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja. Pelaksanaan program JKK di PT Dutagaruda Piranti Prima secara umum telah mengacu pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial serta Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Regulasi tersebut mewajibkan pemberi kerja untuk memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh pekerja sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko yang timbul akibat pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian, PT Dutagaruda Piranti Prima telah memberikan perlindungan BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja baik yang berada di kantor pusat maupun yang ditempatkan pada berbagai lokasi kerja. Perlindungan yang diberikan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Kematian (JKM). Temuan ini menunjukkan bahwa program JKK merupakan salah satu program kesehatan kerja yang memiliki tingkat pemerataan implementasi yang baik karena dapat diakses oleh seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa membedakan lokasi penempatan kerja. Berbeda dengan beberapa program promotif yang pelaksanaannya masih berpusat di kantor pusat, manfaat JKK dapat diterima oleh seluruh pekerja selama terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Selain cakupan kepesertaan yang merata, perusahaan juga telah memiliki mekanisme pelaporan dan pengurusan klaim kecelakaan kerja yang melibatkan koordinasi antara PIC daerah dan kantor pusat. Mekanisme tersebut memungkinkan pekerja yang berada di berbagai lokasi kerja tetap memperoleh akses terhadap pelayanan kesehatan dan proses klaim ketika mengalami kecelakaan kerja. Keberadaan prosedur pelaporan yang terstruktur menjadi penting mengingat karakteristik pekerja *Outsourcing* yang tersebar di berbagai wilayah dan bekerja pada lingkungan kerja yang berbeda-beda. Dengan adanya sistem pelaporan yang terintegrasi, perusahaan dapat memastikan bahwa pekerja memperoleh perlindungan yang sama meskipun berada jauh dari kantor pusat.

Implementasi JKK yang menjangkau seluruh pekerja menunjukkan komitmen perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Perlindungan tersebut tidak hanya berperan dalam menjamin akses pekerja terhadap pelayanan kesehatan, tetapi juga memberikan rasa aman bagi pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Keberadaan JKK menjadi semakin penting pada perusahaan *Outsourcing* karena pekerja ditempatkan pada berbagai lokasi kerja dengan karakteristik risiko yang berbeda sehingga potensi terjadinya kecelakaan kerja maupun gangguan kesehatan akibat kerja juga bervariasi.

Secara keseluruhan, pelaksanaan program JKK di PT Dutagaruda Piranti Prima telah sesuai dengan ketentuan regulasi yang berlaku dan menunjukkan tingkat pemerataan implementasi yang baik. Seluruh pekerja memperoleh perlindungan jaminan sosial

ketenagakerjaan tanpa membedakan lokasi penempatan kerja. Namun demikian, perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan efektivitas program melalui penguatan sistem monitoring dan pencatatan kecelakaan serta penyakit akibat kerja, sebagai dasar perencanaan program pencegahan yang lebih optimal.

4). Evaluasi Program *Return To Work*

Pelaksanaan *Program Return To Work* (RTW) di PT Dutagaruda Piranti Prima secara umum telah mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Kegiatan Preventif Kecelakaan Kerja dan Penyakit Akibat Kerja. Dalam regulasi tersebut dijelaskan bahwa Program Kembali Kerja merupakan rangkaian pelayanan kesehatan, rehabilitasi, dan pendampingan yang diberikan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja agar dapat kembali bekerja sesuai kemampuan dan kondisi kesehatannya. Program ini menjadi bagian penting dalam perlindungan pekerja karena tidak hanya berfokus pada proses pengobatan, tetapi juga pada keberlanjutan karier dan produktivitas pekerja setelah mengalami gangguan kesehatan akibat pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, PT Dutagaruda Piranti Prima telah menerapkan mekanisme *Return To Work* bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja melalui koordinasi antara perusahaan, fasilitas pelayanan kesehatan, dan BPJS Ketenagakerjaan. Setelah pekerja memperoleh perawatan medis dan dinyatakan mampu kembali bekerja oleh dokter, perusahaan melakukan proses penyesuaian dan penempatan kembali pekerja sesuai rekomendasi medis yang diberikan. Pelaksanaan program ini menunjukkan bahwa perusahaan tidak hanya berfokus pada penyelesaian klaim kecelakaan kerja, tetapi juga memperhatikan proses pemulihan pekerja hingga dapat kembali menjalankan pekerjaannya secara aman dan produktif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Program Return To Work* merupakan salah satu program kesehatan kerja yang memiliki tingkat pemerataan implementasi yang baik. Berbeda dengan beberapa program promotif yang masih berpusat pada kantor pusat, program RTW dapat diakses oleh seluruh pekerja *Outsourcing* tanpa memandang lokasi penempatan kerja selama pekerja mengalami kecelakaan kerja atau kondisi kesehatan yang memerlukan proses pemulihan sebelum kembali bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa perlindungan rehabilitatif yang diberikan perusahaan telah menjangkau pekerja secara lebih merata dibandingkan program-program yang pelaksanaannya bergantung pada lokasi kerja tertentu.

Meskipun demikian, berdasarkan hasil observasi belum ditemukan adanya sistem monitoring pasca kembali bekerja yang terdokumentasi secara formal dan terintegrasi untuk seluruh pekerja yang mengikuti program RTW. Evaluasi keberhasilan pekerja setelah kembali bekerja masih dilakukan melalui koordinasi antara atasan dan pihak operasional perusahaan, sehingga indikator keberhasilan program belum terdokumentasi secara sistematis. Padahal dalam Permenaker Nomor 10 Tahun 2016 dijelaskan bahwa pelaksanaan Program Kembali Kerja perlu disertai kegiatan monitoring dan evaluasi untuk mengetahui tingkat keberhasilan program serta memastikan pekerja dapat kembali bekerja secara optimal.

Secara keseluruhan, pelaksanaan Program *Return To Work* di PT Dutagaruda Piranti Prima telah sesuai dengan prinsip dan ketentuan regulasi yang berlaku karena perusahaan telah memberikan kesempatan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja untuk memperoleh pemulihan dan kembali bekerja. Namun demikian, perusahaan masih memiliki peluang untuk meningkatkan efektivitas program melalui penyusunan mekanisme monitoring pasca penempatan kerja, dokumentasi hasil pemulihan pekerja, serta evaluasi keberhasilan RTW secara berkala sehingga manfaat program dapat diukur secara lebih objektif dan berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian untuk mengevaluasi pemerataan implementasi program kesehatan kerja pada pekerja *Outsourcing* di PT Dutagaruda Piranti Prima, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah menerapkan program kesehatan kerja yang mencakup aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif sebagai bentuk perlindungan kesehatan bagi pekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pemerataan implementasi program kesehatan kerja belum sepenuhnya sama pada seluruh program yang dijalankan. Program yang bersifat administratif dan berbasis perlindungan sosial, seperti *Medical Check Up* (MCU), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan *Return To Work* (RTW), telah mampu menjangkau pekerja *Outsourcing* di berbagai lokasi penempatan kerja sehingga menunjukkan tingkat pemerataan yang relatif baik. Sebaliknya, beberapa program promotif seperti donor darah dan olahraga rutin, serta kegiatan pengukuran lingkungan kerja, masih lebih berfokus pada kantor pusat perusahaan sehingga akses pekerja yang ditempatkan di lokasi kerja lain belum sepenuhnya setara.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa tantangan utama dalam implementasi program kesehatan kerja pada perusahaan *Outsourcing* tidak terletak pada ketersediaan program, melainkan pada pemerataan akses dan pelaksanaan program bagi pekerja yang tersebar pada berbagai lokasi penempatan dengan karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang berbeda. Kondisi ini menunjukkan bahwa model pengelolaan kesehatan kerja pada perusahaan *Outsourcing* memerlukan pendekatan yang lebih adaptif agar seluruh pekerja dapat memperoleh manfaat program kesehatan kerja secara setara tanpa dipengaruhi oleh lokasi kerja. Dari aspek regulasi, pelaksanaan MCU, JKK, RTW, dan pengukuran lingkungan kerja secara umum telah mengacu pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, masih ditemukan beberapa peluang pengembangan, antara lain penguatan surveilans kesehatan kerja berbasis risiko, perluasan cakupan program promotif bagi pekerja di luar kantor pusat, peningkatan frekuensi dan cakupan pemantauan lingkungan kerja, serta pengembangan sistem monitoring pasca *Return To Work* yang lebih terdokumentasi dan terintegrasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemerataan implementasi program kesehatan kerja merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan pekerja *Outsourcing* karena keberhasilan program tidak hanya ditentukan oleh keberadaan program, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan memastikan seluruh pekerja memperoleh akses yang sama terhadap program tersebut. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam mengembangkan strategi kesehatan kerja yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan pekerja dari berbagai lokasi penempatan kerja secara langsung sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai tingkat pemanfaatan, kepuasan, serta efektivitas program kesehatan kerja yang diterapkan pada pekerja *Outsourcing*.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1]. A.Sarbiah, "Penerapan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada karyawan," vol. 15, no. 2, pp. 1–11, 2023.
- [2]. C. M. D. Bire, "Perlindungan hukum terhadap pekerja *Outsourcing* atas kesehatan dan keselamatan kerja (K3)," Jurnal Hukum Bonum Commune, vol. 1, no. 1, 2018.
- [3]. G. Suhardi, Perlindungan Hukum bagi Para Pekerja Kontrak *Outsourcing*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2006.
- [4]. G. T. Puspawati, G. M. Insani, R. T. Hasnakusumah, and K. K. Rumbung, "Pengaruh *Outsourcing* terhadap keunggulan kompetitif perusahaan," Media Hukum Indonesia (MHI), vol. 2, no. 2, p. 569, 2024.

- [5]. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018.
- [6]. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2018.
- [7]. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian Program Kembali Kerja serta Kegiatan Promotif dan Preventif Kecelakaan Kerja. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2016.
- [8]. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/1980 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja. Jakarta: Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, 1980.
- [9]. L. Salawati, "Penyakit akibat kerja dan pencegahan," *Jurnal Kedokteran Syiah Kuala*, vol. 15, no. 2, pp. 91–95, 2015.
- [10]. Pemerintah Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Jakarta: Sekretariat Negara, 2015.
- [11]. Pemerintah Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Jakarta: Sekretariat Negara, 2023.
- [12]. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [13]. Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, 2022.