

ANALISIS IMPLEMENTASI PROGRAM RETURN TO WORK (RTW) BERBASIS FIT GRADE BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 82 TAHUN 2019 DI PT XYZ

S. Gohantua Sinaga¹, Nico Linggi Pongmasangka^{*2}

^{1,2} Politeknik Ketenagakerjaan

Email: sangaptagohantuasinaga12@gmail.com, nicolinggi@polteknaker.ac.id

Abstrak

Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja merupakan tantangan yang dapat memengaruhi produktivitas pekerja serta keberlangsungan operasional industri kimia. Program Return to Work (RTW) menjadi salah satu upaya strategis untuk mendukung reintegrasi pekerja pascakecelakaan atau penyakit akibat kerja ke lingkungan kerja secara aman dan produktif. Penelitian ini bertujuan menganalisis implementasi program RTW berbasis Fit Grade di PT XYZ Indonesia Site Merak, mengevaluasi kesesuaiannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja, serta menyusun model konseptual RTW yang dapat diterapkan pada industri kimia. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi daring bersama tim Environment, Health, and Safety (EHS) PT XYZ Indonesia pada April 2026. Hasil penelitian menunjukkan bahwa program RTW telah diimplementasikan secara sistematis melalui enam tahapan yang didukung oleh dokumen Letter of Recommendation dan Fit Grade Standard. Sistem Fit Grade mengelompokkan pekerja ke dalam empat kategori, yaitu Fit to Work, Fit for Limited Duties, Temporary Unfit, dan Unfit to Work, sebagai dasar penentuan kelayakan kerja dan penyesuaian tugas. Implementasi program secara substantif telah selaras dengan prinsip yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019, meskipun koordinasi formal dengan BPJS Ketenagakerjaan belum terdokumentasi secara eksplisit. Kendala utama yang ditemukan adalah subjektivitas pekerja dalam menilai kondisi kesehatannya. Penelitian ini menghasilkan model konseptual RTW berbasis Fit Grade yang berpotensi menjadi acuan pengembangan program RTW pada industri kimia di Indonesia

Kata kunci: Return to Work; Fit Grade; Penyakit Akibat Kerja; PP 82/2019; Industri Kimia

Abstract

Workplace accidents and occupational diseases are challenges that can impact worker productivity and the operational sustainability of the chemical industry. The Return to Work (RTW) program is a strategic effort to support the safe and productive reintegration of workers after an accident or occupational disease into the workplace. This study aims to analyze the implementation of the Fit Grade-based RTW program at PT XYZ Indonesia's Merak Site, evaluate its compliance with Government Regulation Number 82 of 2019 concerning Workplace Accident Insurance, and develop a conceptual RTW model that can be applied to the chemical industry. The study used a qualitative approach with a case study design. Data were collected through in-depth interviews and online observations with the Environment, Health, and Safety (EHS) team of PT XYZ Indonesia in April 2026. The results show that the RTW program has been systematically implemented through six stages supported by a Letter of Recommendation and Fit Grade Standard documents. The Fit Grade system groups workers into four categories: Fit to Work, Fit for Limited Duties, Temporary Unfit, and Unfit to Work, as the basis for determining work eligibility and task adjustments. The substantive implementation of the program has aligned with the principles stipulated in Government Regulation No. 82 of 2019, although formal coordination with BPJS Ketenagakerjaan has not been explicitly documented. The main obstacle identified is worker subjectivity in assessing their health condition. This research produces a conceptual model of RTW based on Fit Grade that has the potential to serve as a reference for developing RTW programs in the chemical industry in Indonesia.

Keywords: Return to Work; Fit Grade; Occupational Disease; PP 82/2019; Chemical Industry

1. PENDAHULUAN

Mulai Kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja (PAK) merupakan permasalahan yang terus menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri. Data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa angka kasus kecelakaan kerja di Indonesia masih tergolong tinggi, dengan konsekuensi berupa hilangnya hari kerja produktif, penurunan kapasitas kerja, hingga kecacatan permanen yang berdampak pada kualitas hidup pekerja secara jangka panjang. Kondisi ini mendorong kebutuhan mendasar akan sistem rehabilitasi yang tidak hanya berfokus pada pemulihan medis, tetapi juga memfasilitasi reintegrasi pekerja ke lingkungan kerja secara aman dan terencana.

Return to Work (RTW) merupakan program rehabilitasi kerja yang bertujuan membantu pekerja pascacedera atau penyakit agar dapat kembali menjalankan fungsi produktifnya. Dalam perspektif kesehatan kerja, RTW bukan sekadar urusan administrasi pemulangan pekerja, melainkan bagian integral dari sistem perlindungan pekerja yang mencakup dimensi medis, psikologis, dan sosial. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi et al. (2023) menegaskan bahwa RTW harus dipandang sebagai proses pendampingan yang berkelanjutan, mulai dari tahap pengobatan, rehabilitasi fisik, hingga penempatan kembali pada pekerjaan yang sesuai dengan kondisi pekerja pasca-insiden.

Landasan hukum program RTW di Indonesia secara resmi diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Regulasi ini memperkenalkan program RTW sebagai komponen yang terintegrasi dalam skema JKK, mewajibkan adanya pendampingan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja agar dapat kembali produktif. Dalam konteks implementasi nasional, Kurnianto et al. (2023) menunjukkan bahwa program RTW yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan telah berkembang secara signifikan sejak diluncurkan pada 2015, dengan jumlah perusahaan yang berkomitmen mendukung program RTW mencapai 68.824 perusahaan hingga 2019 dengan tingkat keberhasilan pengembalian pekerja ke dunia kerja mencapai 85%.

Meskipun kerangka regulasi telah tersedia, kajian empiris mengenai implementasi RTW berbasis sistem klasifikasi kelayakan kerja (Fit Grade) di industri kimia Indonesia masih sangat terbatas. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada program RTW secara umum atau pada industri manufaktur, tanpa menyelidiki secara mendalam mekanisme penilaian medis yang menjadi fondasi pengambilan keputusan kembali bekerja. Kesenjangan penelitian ini menjadi relevan mengingat industri kimia memiliki karakteristik risiko yang unik, yaitu paparan bahan kimia berlapis yang menuntut standar kesiapan kerja yang lebih ketat dibandingkan industri lainnya.

Novelty penelitian ini terletak pada analisis mendalam terhadap sistem Fit Grade sebagai instrumen penilaian kelayakan kerja dalam program RTW, serta penyusunan model konseptual RTW berbasis Fit Grade yang dapat direplikasi pada industri kimia. PT XYZ Indonesia, sebagai perusahaan multinasional yang mengintegrasikan standar global dengan regulasi nasional, menjadi objek studi yang representatif untuk mengeksplorasi praktik terbaik implementasi RTW di lingkungan industri kimia Indonesia. Penelitian ini bertujuan: (1) menganalisis implementasi program RTW di PT XYZ Indonesia; (2) menganalisis penggunaan sistem Fit Grade dalam menentukan kesiapan pekerja kembali bekerja; (3) mengevaluasi kesesuaian implementasi dengan PP Nomor 82 Tahun 2019; dan (4) menyusun model konseptual RTW berbasis Fit Grade untuk industri kimia.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus (*case study*) untuk mengeksplorasi implementasi program Return to Work berbasis Fit Grade secara mendalam pada konteks industri kimia. Lokasi penelitian adalah PT XYZ Indonesia Site Merak, sebuah perusahaan multinasional di sektor industri kimia yang telah mengintegrasikan standar kesehatan kerja global dengan regulasi nasional. Pengumpulan data dilaksanakan pada April 2026 melalui dua teknik utama, yaitu wawancara mendalam (*in-depth interview*) secara daring bersama tim *Environment, Health, and Safety* (EHS) PT XYZ Indonesia, serta observasi daring terhadap dokumen pendukung yang diperlihatkan narasumber, meliputi *Chemical Health Risk Assessment* (CHRA), Fit Grade Standard, dan Letter of Recommendation.

Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh langsung dari wawancara dan observasi, serta data sekunder yang bersumber dari dokumen internal perusahaan, Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019, jurnal ilmiah, dan literatur relevan di bidang kesehatan kerja. Analisis data dilakukan melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Evaluasi kesesuaian implementasi dengan PP Nomor 82 Tahun 2019 dilakukan melalui analisis komparatif antara temuan lapangan dengan ketentuan normatif regulasi, yang selanjutnya digunakan sebagai dasar penyusunan model konseptual RTW berbasis Fit Grade untuk industri kimia.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Program RTW di PT XYZ Indonesia

PT XYZ Indonesia site Merak telah mengimplementasikan program Return to Work yang terstruktur sebagai bagian integral dari sistem manajemen kesehatan kerja di bawah departemen *Environment, Health, and Safety* (EHS). Program ini tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi erat dengan sistem pemeriksaan kesehatan berkala, penilaian risiko bahan kimia melalui *Chemical Health Risk Assessment* (CHRA), dan mekanisme tanggap darurat perusahaan. Integrasi ini mencerminkan pemahaman bahwa RTW bukan sekadar proses administrasi, melainkan kontinum dari upaya perlindungan kesehatan pekerja secara menyeluruh.

Implementasi RTW di perusahaan ini berjalan melalui enam tahapan sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi kondisi kesehatan, yang dipicu oleh kejadian sakit, cedera, keluhan kesehatan, paparan bahan kimia yang signifikan, atau ditemukannya hasil Medical Check-Up (MCU) yang tidak normal. Tahap kedua adalah pemeriksaan kesehatan oleh dokter perusahaan, yang dapat berupa MCU khusus sesuai dengan jenis keluhan atau paparan yang dialami pekerja. Tahap ketiga adalah penyusunan rekomendasi medis yang dituangkan dalam Letter of Recommendation. Tahap keempat adalah penetapan Fit Grade yang mengklasifikasikan pekerja ke dalam salah satu dari empat kategori kelayakan kerja. Tahap kelima adalah penyesuaian penempatan kerja berdasarkan hasil klasifikasi tersebut. Tahap keenam adalah pemantauan lanjutan yang dilakukan secara berkala untuk memastikan kondisi kesehatan pekerja tetap stabil dan tidak mengalami perburukan akibat re-eksposur.

Temuan ini sejalan dengan kerangka yang dikembangkan oleh Kurnianto et al. (2023) yang menyatakan bahwa program RTW BPJS Ketenagakerjaan mencakup tiga fase dalam siklus manajemen kasus, yaitu identifikasi dini, evaluasi, dan penetapan strategi rehabilitasi bersama pemangku kepentingan. Keselarasan antara praktik PT XYZ Indonesia dan kerangka nasional ini menunjukkan bahwa pendekatan terstruktur dan berbasis tahapan merupakan karakteristik kunci dari program RTW yang efektif, baik pada level perusahaan maupun sistem jaminan sosial.

Sistem Fit Grade dalam Penentuan Kelayakan Kerja

Sistem Fit Grade yang diterapkan PT XYZ Indonesia merupakan instrumen medis-administratif yang digunakan untuk menerjemahkan hasil pemeriksaan kesehatan ke dalam rekomendasi kerja yang dapat dioperasionalkan oleh fungsi HR dan manajemen lini. Sistem ini mengklasifikasikan kondisi pekerja ke dalam empat kategori dengan karakteristik yang berbeda sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Fit Grade Standard PT XYZ Indonesia

Grade	Klasifikasi	Deskripsi	Kondisi Kesehatan
I	Fit to Work	Mampu menjalankan seluruh tugas dan tidak memiliki cacat fisik	Sehat, bebas dari penyakit aktif, sesuai untuk jabatan
II	Fit for Limited Duties	Mampu menjalankan tugas terbatas dengan sifat khusus tanpa membahayakan diri dan orang lain	Seperti kehilangan satu mata atau satu lengan; ditempatkan sesuai kemampuan
III	Unfit to Work	Tidak mampu menjalankan tugas karena cacat fisik aktif atau gangguan psikologis yang serius	Penyakit menular aktif, psikosis disabilitas, atau penyakit kronis yang mengakibatkan ketidakmampuan
IV	Temporary Unfit to Work	Sementara tidak mampu bekerja karena kondisi aktif yang dapat pulih setelah pengobatan	Penyakit menular akut atau kondisi yang dapat sembuh dengan penanganan medis

Implikasi dari setiap kategori Fit Grade terhadap pengelolaan pekerja di industri kimia sangat signifikan. Kategori Fit for Limited Duties, misalnya, memungkinkan perusahaan untuk tidak serta-merta menonaktifkan pekerja yang mengalami keterbatasan fisik parsial, melainkan mengalokasikannya pada tugas-tugas yang masih dapat dilakukan secara aman. Dalam konteks industri kimia, hal ini dapat diterjemahkan ke dalam penugasan di area dengan risiko paparan rendah, tugas administratif terkait produksi, atau pekerjaan yang tidak mensyaratkan penggunaan APD bertekanan tinggi seperti respirator full-face. Kurnianto et al. (2023) menegaskan bahwa penempatan yang adaptif seperti ini merupakan inti dari program RTW yang berhasil, sebab mempertahankan pekerja dalam rantai produktivitas sambil memberikan ruang pemulihan yang memadai.

Kategori Temporary Unfit dan Unfit to Work memiliki implikasi berbeda namun sama pentingnya. Untuk Temporary Unfit, perusahaan memberikan ruang pemulihan tanpa serta-merta menghentikan hubungan kerja, sebuah praktik yang melampaui standar minimum regulasi dan mencerminkan pendekatan perusahaan yang berorientasi pada keberlanjutan tenaga kerja. Sementara untuk Unfit to Work, keputusan ini bersifat melindungi baik pekerja itu sendiri maupun rekan kerja dan integritas proses produksi dari risiko yang mungkin ditimbulkan oleh pekerja yang kondisi kesehatannya belum memadai.

Analisis Kesesuaian Implementasi dengan PP Nomor 82 Tahun 2019

Evaluasi kesesuaian implementasi RTW PT XYZ Indonesia dengan ketentuan PP Nomor 82 Tahun 2019 dilakukan melalui analisis komparatif antara praktik lapangan yang teridentifikasi dengan persyaratan normatif regulasi. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 2

Tabel 2. Analisis Kesesuaian Implementasi RTW PT XYZ Indonesia dengan PP NO. 82 Tahun 2019

Ketentuan PP No. 82 Tahun 2019	Implementasi PT BASF	Kesesuaian	Analisis
Program RTW sebagai bagian JKK untuk pekerja yang mengalami cacat akibat kecelakaan kerja	Program RTW terintegrasi dalam sistem manajemen EHS; mencakup kasus cedera dan PAK	Sesuai	Perusahaan telah mengembangkan RTW melampaui cakupan minimum regulasi, mencakup seluruh kategori gangguan kesehatan terkait kerja
Pendampingan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecacatan	Dokter perusahaan melakukan penilaian medis dan menerbitkan Letter of Recommendation; penyesuaian tugas berbasis Fit Grade	Sesuai	Mekanisme pendampingan berbasis penilaian medis lebih terstruktur dibandingkan persyaratan minimum regulasi
Koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan RTW	Koordinasi terjadi dalam penanganan klaim JKK; koordinasi spesifik untuk program RTW BPJS belum terdokumentasi eksplisit	Sesuai Sebagian	Diperlukan formalisasi alur koordinasi antara RTW internal perusahaan dengan program RTW yang difasilitasi BPJS Ketenagakerjaan
Koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan RTW	Koordinasi terjadi dalam penanganan klaim JKK; koordinasi spesifik untuk program RTW BPJS belum terdokumentasi eksplisit	Sesuai Sebagian	Diperlukan formalisasi alur koordinasi antara RTW internal perusahaan dengan program RTW yang difasilitasi BPJS Ketenagakerjaan
Pelatihan vokasional bagi pekerja yang mengalami kecacatan permanen	Tidak disebutkan secara eksplisit dalam wawancara	Perlu Verifikasi	Keterbatasan data wawancara tidak dapat mengkonfirmasi ada-tidaknya program pelatihan vokasional khusus; diperlukan data tambahan

Secara keseluruhan, implementasi RTW di PT XYZ Indonesia menunjukkan kesesuaian substantif dengan semangat PP Nomor 82 Tahun 2019. Bahkan dalam beberapa aspek, praktik perusahaan melampaui standar minimum yang diwajibkan regulasi, terutama dalam hal instrumen penilaian medis yang terstruktur (Fit Grade Standard) dan cakupan program yang tidak terbatas pada kasus kecacatan saja, tetapi mencakup seluruh spektrum gangguan kesehatan terkait kerja. Kendati demikian, terdapat satu area yang memerlukan penyempurnaan, yaitu formalisasi koordinasi antara program RTW internal dengan skema RTW yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kurnianto et al. (2023) menemukan bahwa dukungan pemangku kepentingan merupakan salah satu hambatan terbesar dalam implementasi RTW di Indonesia, di mana hanya 10,51% dari total pemberi kerja yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan berpartisipasi aktif dalam program RTW.

Faktor Pendukung dan Kendala Pelaksanaan RTW

Terdapat sejumlah faktor yang mendukung efektivitas implementasi RTW di PT XYZ Indonesia. Pertama, keberadaan dokter perusahaan yang berperan aktif menjadi fondasi utama pelaksanaan RTW yang berbasis bukti medis. Kedua, integrasi RTW dengan sistem CHRA memastikan bahwa penilaian kelayakan kerja mempertimbangkan karakteristik spesifik pajanan di area kerja yang akan ditempati pekerja. Ketiga, komitmen manajemen yang tercermin dari kebijakan tidak langsung melakukan PHK terhadap pekerja yang sakit atau cedera menciptakan iklim yang kondusif bagi pekerja untuk melaporkan kondisi kesehatannya secara terbuka.

Di sisi lain, kendala utama yang teridentifikasi adalah kecenderungan pekerja, khususnya pekerja senior, untuk mengambil keputusan kembali bekerja berdasarkan penilaian subjektif atas kondisi kesehatannya sendiri, tanpa menunggu asesmen profesional dari dokter perusahaan. Fenomena ini sejalan dengan temuan Heinrich (1959) yang menempatkan faktor perilaku manusia sebagai kontributor utama insiden kerja. Kendala ini juga bersinggungan dengan temuan Kurnianto et al. (2023) yang mengidentifikasi bahwa literasi dan persepsi pekerja terhadap program RTW merupakan faktor internal yang sangat memengaruhi keberhasilan reintegrasi pekerja.

Kendala kedua yang bersifat struktural adalah belum terformalisasinya alur koordinasi antara program RTW internal dengan program RTW yang difasilitasi BPJS Ketenagakerjaan. Tanpa koordinasi yang eksplisit, terdapat risiko duplikasi layanan di satu sisi atau kesenjangan dukungan rehabilitasi di sisi lain, khususnya untuk kasus yang memerlukan rehabilitasi vokasional jangka panjang.

Model Konseptual Implementasi RTW Berbasis Fit Grade untuk Industri Kimia

Berdasarkan analisis komprehensif terhadap implementasi RTW di PT XYZ Indonesia, penelitian ini mengusulkan sebuah model konseptual RTW berbasis Fit Grade yang dapat direplikasi pada industri kimia lainnya. Model ini dibangun di atas empat komponen utama yang berinteraksi secara dinamis.

Komponen pertama adalah Fondasi Penilaian Risiko Kimia. Sebelum proses RTW dimulai, perusahaan harus memiliki sistem penilaian risiko bahan kimia yang komprehensif, seperti CHRA, yang memetakan seluruh pajanan di setiap area kerja. Peta risiko ini menjadi referensi wajib dalam proses penilaian Fit Grade, karena kemampuan pekerja untuk kembali bekerja di area tertentu harus dievaluasi berdasarkan tuntutan spesifik pajanan di area tersebut, bukan sekadar kondisi kesehatan umum.

Komponen kedua adalah Penilaian Medis Berbasis Fit Grade. Dokter perusahaan melakukan asesmen multidimensi yang mencakup kondisi fisik, kapasitas fungsional, kemampuan penggunaan APD, dan kesiapan psikologis pekerja. Hasil asesmen dituangkan dalam Letter of Recommendation yang mengklasifikasikan pekerja ke dalam salah satu dari

empat kategori Fit Grade. Dokumentasi ini berfungsi sebagai jembatan antara temuan medis dan keputusan manajerial.

Komponen ketiga adalah Penempatan Kerja Adaptif. Berdasarkan hasil klasifikasi Fit Grade, tim HR, HSE, dan atasan langsung bersama-sama merancang penempatan kerja yang proporsional. Penempatan ini harus mempertimbangkan tidak hanya kemampuan pekerja saat ini, tetapi juga trajektori pemulihan yang diproyeksikan, sehingga target kembali bekerja penuh dapat ditetapkan secara realistis. Komponen ini sejalan dengan rekomendasi Kurnianto et al. (2023) bahwa program pengembangan karier atau kemitraan dengan organisasi terkait dapat memastikan pekerja disabilitas yang belum dapat kembali ke pemberi kerja semula tetap terlibat dalam dunia kerja.

Komponen keempat adalah Pemantauan dan Evaluasi Berkelanjutan. Program RTW tidak berakhir pada saat pekerja kembali bekerja. Pemantauan berkala terhadap kondisi kesehatan pekerja, respons terhadap pajanan, dan kinerja kerja harus dilakukan untuk memastikan bahwa reintegrasi berlangsung secara aman dan bahwa kondisi kerja tidak memperburuk pemulihan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, Program Return to Work di PT XYZ Indonesia telah diimplementasikan secara sistematis melalui enam tahapan yang meliputi identifikasi kondisi kesehatan, pemeriksaan medis, penyusunan rekomendasi, penetapan Fit Grade, penyesuaian penempatan kerja, dan pemantauan berkelanjutan. Integrasi program ini dengan sistem manajemen EHS dan Chemical Health Risk Assessment (CHRA) mencerminkan pendekatan RTW yang berbasis bukti dan berorientasi pada keberlangsungan tenaga kerja. Sistem Fit Grade terbukti efektif sebagai instrumen medis-administratif dalam menerjemahkan hasil pemeriksaan kesehatan ke dalam keputusan penempatan kerja yang operasional melalui empat kategori klasifikasi, yaitu *Fit to Work*, *Fit for Limited Duties*, *Temporary Unfit*, dan *Unfit to Work*, sehingga memungkinkan pengelolaan pekerja yang adaptif dan proporsional sesuai karakteristik risiko pajanan kimia.

Implementasi RTW di PT XYZ Indonesia secara substantif selaras dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019, bahkan melampaui standar minimum regulasi dalam hal cakupan program dan ketersediaan instrumen penilaian medis yang terstruktur, meskipun formalisasi koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan masih memerlukan penyempurnaan. Penelitian ini menghasilkan model konseptual RTW berbasis Fit Grade yang mencakup empat komponen utama, yaitu fondasi penilaian risiko kimia, penilaian medis berbasis Fit Grade, penempatan kerja adaptif, serta pemantauan dan evaluasi berkelanjutan, yang berpotensi menjadi acuan pengembangan program RTW pada industri kimia di Indonesia.

5. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ardi, O. N., & Prabowo, B. (2024). Implementasi manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *KARYA: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 163–169.
- [2] Hadiyanti, R., & Setiawardani, M. (2017). Pengaruh pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 12–23.
- [3] Kurnianto, A. A., Khatatbeh, H., Prémusz, V., Nemeskéri, Z., & Ágoston, I. (2023). Managing disabled workers due to occupational accidents in Indonesia: A case study on return to work program. *BMC Public Health*, 23, 943. <https://doi.org/10.1186/s12889->

- [023-15930-2](#)
- [4] Lestari, T., et al. (2024). Evaluasi program keselamatan dan kesehatan kerja secara berkelanjutan. *Jurnal Kesehatan Kerja Indonesia*.
 - [5] Pemerintah Republik Indonesia. (2015). Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Sekretariat Negara.
 - [6] Pemerintah Republik Indonesia. (2019a). Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas PP Nomor 44 Tahun 2015. Sekretariat Negara.
 - [7] Pemerintah Republik Indonesia. (2019b). Peraturan Presiden Nomor 7 Tahun 2019 tentang Penyakit Akibat Kerja. Sekretariat Negara.
 - [8] Pemerintah Republik Indonesia. (2023). Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2023 tentang Kesehatan. Sekretariat Negara.
 - [9] Pratiwi, P. D., Fauzi, A., Gumelar, P. P., Ramdhani, R., Sasono, A., & Asmoroningtyas, T. (2023). Program BPJS Ketenagakerjaan dalam menjamin keselamatan dan kesehatan karyawan (literature review). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, 4(6).
 - [10] Rusli, N. T. (2026). Kerangka Hukum Penentuan Kelaikan Kerja di Indonesia : Implikasi terhadap Kesehatan dan Keselamatan Populasi Pekerja. 6(4), 2628–2636
 - [11] Safitri, D., Perdana, R., Marlina, A. R., & Rahayu, S. M. (2023). Pengertian, penyebab, pencegahan dan penanggulangan penyakit akibat kerja (literatur review). *Nusadaya Journal of Multidisciplinary Studies*, 1(5), 8–10.
 - [12] S. Kartika, R. S. Mokodongan, Y. Sya'diah, et al., *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. PT Media Pustaka Indo, 2025.
 - [13] Kurnianto, A. A., Khatatbeh, H., Prémusz, V., Nemeskéri, Z., & Ágoston, I. (2023). Managing disabled workers due to occupational accidents in Indonesia: A case study on return to work program. *BMC Public Health*, 23(1), 943. <https://doi.org/10.1186/s12889-023-15930-2>
 - [14] Vogel, N., Schandelmaier, S., Zumbrunn, T., Ebrahim, S., De Boer, W. E., Busse, J. W., & Kunz, R. (2017). Return-to-work coordination programmes for improving return to work in workers on sick leave. *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 2017(3). <https://doi.org/10.1002/14651858.CD011618.pub2>