

Peran Wellness Program dalam Menekan Biaya Medis, Menurunkan Absensi dan Cedera Kerja, serta Meningkatkan Produktivitas Karyawan Perusahaan

Ria Oktafia

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; riaoktafia1987@gmail.com (koresponden)

L. Meily Kurniawidjaja

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia, Depok, Indonesia; meily.bobo@gmail.com

ABSTRACT

The increasing health care costs encourage companies to implement Wellness Programs to reduce employee health risks and increase return on investment. However, the effectiveness of this program is still debated. This study aimed to analyze the effect of wellness programs on productivity, absenteeism, work injuries, and medical costs. This study used a systematic literature review method based on the PRISMA guidelines. Literature searches were conducted through two databases, namely PubMed and Google Scholar in the period 2014 to 2024, with inclusion criteria related to the impact of wellness programs on return on investment and company health costs. The results of the study indicated that the implementation of wellness programs in companies plays an important role in reducing employee health risks and increasing the value of return on investment through various mechanisms. This program helped improve the quality of life of employees, which has an impact on reducing medical costs and increasing work productivity. Although the effectiveness of this program could be influenced by factors such as selection bias, publication bias, and variations in working conditions, the study shows that a comprehensive and sustainable strategy tends to produce better results. Furthermore, it was concluded that an effective wellness program can reduce medical costs, reduce absenteeism and work injuries, and increase productivity.

Keywords: wellness program; return on investment; productivity; occupational health; health costs

ABSTRAK

Peningkatan biaya kesehatan mendorong perusahaan menerapkan Wellness Program untuk mengurangi risiko kesehatan karyawan dan meningkatkan *return on investment*. Namun, efektivitas program ini masih diperdebatkan. Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *wellness program* terhadap produktivitas, absensi, cedera kerja, dan biaya medis. Studi ini menggunakan metode *systematic literature review* berdasarkan pedoman PRISMA. Pencarian literatur dilakukan melalui dua *database* yaitu PubMed dan Google Scholar pada rentang 2014 hingga 2024, dengan kriteria inklusi terkait dampak *wellness program* terhadap *return on investment* dan biaya kesehatan perusahaan. Hasil studi menunjukkan bahwa implementasi yang dihasilkan dari *wellness program* di perusahaan berperan penting dalam mengurangi risiko kesehatan karyawan serta meningkatkan nilai *return on investment* melalui berbagai mekanisme. Program ini membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang berdampak pada penurunan biaya medis dan peningkatan produktivitas kerja. Walaupun efektivitas program ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bias seleksi, bias publikasi, dan variasi dalam kondisi kerja, studi menunjukkan bahwa strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik. Selanjutnya disimpulkan bahwa *wellness program* yang efektif dapat menekan biaya medis, menurunkan absensi dan cedera kerja, serta meningkatkan produktivitas.

Kata kunci: wellness program; return on investment; produktivitas; kesehatan kerja; biaya kesehatan

PENDAHULUAN

Kompetisi dunia bisnis dewasa ini telah membawa perusahaan-perusahaan untuk bersaing lebih ketat dalam ekonomi global.⁽¹⁾ Kunci utama dalam keberhasilan bisnis tentu dimulai dengan kualitas sumber daya manusia yang kompeten dan memberikan kinerja yang maksimal.⁽²⁾ Salah satu faktor utama pendukung kinerja karyawan ialah kesehatan karyawan.⁽³⁾ Meskipun perusahaan mampu memenuhi sarana dan prasarana bisnis yang mumpuni, namun bila sumber daya manusia (SDM) perusahaan memiliki tingkat kinerja yang rendah akibat permasalahan kesehatan, maka performa perusahaan akan tidak maksimal.⁽⁴⁾

Program kesehatan karyawan merupakan suatu program yang mencakup dan menyangkut terhadap kesehatan karyawan, termasuk jasmani, rohani, serta lingkungan kerja. Pelaksanaan program kesehatan karyawan dapat memberikan rasa aman bagi karyawan dan memberikan motivasi dalam pemenuhan kinerja. Motivasi kerja dalam konteks ini bermakna sebagai sikap-sikap dan nilai yang dapat menjadi dorongan atas suatu hal spesifik dalam mencapai tujuan. Motivasi ini, dapat menjadi bahan bakar bagi para karyawan dalam mencapai kinerja ataupun target dalam bekerja secara baik.⁽⁵⁾

Dalam bekerja, penyakit akibat kerja dapat disebabkan oleh faktor fisik seperti suara, radiasi atau sinar radioaktif, serta suhu dan tekanan yang tinggi; faktor kimiawi seperti debu, uap, gas, dan larutan kimia; faktor biologis seperti bibit penyakit atau wabah; faktor ergonomis seperti kesalahan konstruksi maupun kesalahan sikap badan dalam bekerja; serta faktor mental atau psikologis, seperti tekanan kerja ataupun hubungan kerja.⁽⁶⁾

Dalam uraian tersebut, dapat dipahami bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan karyawan, yang dalam hal ini, kinerja karyawan akan sejalan dengan dilakukannya program kesehatan bagi karyawan dengan intervensi-intervensi tertentu. Hal ini juga akan memberikan manfaat pada karyawan dengan meminimalisir resiko kerugian akibat kecelakaan maupun masalah kesehatan pada karyawan.⁽⁷⁾

Menurut studi *Kaiser Family Foundation*, program kesehatan karyawan berfokus pada topik seperti penurunan berat badan, kampanye berhenti merokok, dan manajemen stres dan sudah diterapkan pada lebih dari 84% perusahaan besar di Amerika Serikat. Program ini menghasilkan pertumbuhan positif terhadap evaluasi

kesehatan karyawan hingga skrining biometrik berupa data pemeriksaan fisik, mental, dan pendataan penyakit serta faktor resiko penyakit yang dimiliki oleh karyawan.⁽⁸⁾

Dewasa ini, tempat kerja telah dilihat sebagai faktor krusial dalam menentukan kesejahteraan secara keseluruhan dan bukan hanya tempat yang mengedepankan efisiensi belaka. Program kesehatan karyawan dapat mencakup berbagai efisiensi seperti pemeriksaan kesehatan rutin, inisiatif dan kampanye, manajemen stres, serta intervensi ergonomis. Semua intervensi yang dilakukan bertujuan mengurangi resiko kesehatan sekaligus menciptakan lingkungan yang optimal bagi karyawan.⁽⁹⁾

Perusahaan yang sehat akan memiliki karyawan yang sehat pula. Karyawan dalam konteks perspektif perusahaan merupakan aset yang memengaruhi kinerja yang dihasilkan. Dalam logika sederhana, pekerja yang sehat akan lebih terjamin secara ekonomi ketimbang pekerja yang tidak sehat. Maka, penting bagi perusahaan untuk lebih memerhatikan kesehatan karyawan. Pengobatan dan pemulihan tidak akan mencukupi dalam menjaga aset, perlindungan terbaik adalah melindungi mereka sebagai langkah preventif dan promotif.⁽¹⁰⁾

Perusahaan dalam konteks berbisnis dengan mengedepankan kesehatan karyawan dapat menghasilkan penghematan dan menunjukkan *Return on Investment* (ROI) bagi tiap uang yang diinvestasikan. Penurunan tingkat *turnover*, *injury*, serta absensi karyawan dapat membuat kinerja meningkat dan menurunkan biaya medis karyawan dibandingkan yang tidak mengikuti program kesehatan.⁽¹¹⁾

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan dari studi ini adalah untuk mengetahui pengaruh *wellness* program terhadap produktivitas, absensi, cedera kerja, dan biaya medis.

METODE

Studi ini merupakan *systematic review* (SLR) berdasarkan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). Pencarian literatur dilakukan pada tanggal 10 Januari 2025 melalui dua database utama, yakni PubMed dan Google Scholar dengan rentang pencarian pada 10 tahun terakhir yaitu 2014 hingga 2024. Pencarian artikel dilakukan dengan kombinasi kata kunci menggunakan operator Boolean dalam meningkatkan cakupan hasil yang relevan, kata kunci pencarian yang digunakan meliputi: ("*Wellness Program*") AND ("*Return on Investment*" OR "*ROI*") AND ("*Productivity*") AND ("*Occupational Health*") AND ("*Medical Benefit*"). Selain itu, variasi kata dan istilah juga digunakan dalam memastikan pencarian yang lebih luas dan akurat.

Kriteria inklusi yang digunakan yakni: 1) artikel berbahasa Inggris, 2) artikel penelitian terkait pengaruh *wellness program* dengan ROI dan biaya *medical benefit* perusahaan, 3) metode penelitian kuantitatif. Sedangkan kriteria eksklusi terdiri atas: 1) artikel *systematic review*; 2) tidak membahas pengaruh intervensi *wellness program* terhadap biaya yang dikeluarkan perusahaan. Untuk menilai kualitas dan risiko bias artikel yang dipilih, digunakan *Newcastle-Ottawa Scale* (NOS) untuk penelitian observasional dan *Joanna Briggs Institute* (JBI) *Critical Appraisal Tool* untuk penelitian eksperimental, sesuai dengan jenis studi yang di-review.

HASIL

Hasil studi menunjukkan bahwa implementasi program kesehatan yang efektif dapat memberikan dampak positif pada berbagai aspek, di antaranya adalah penurunan biaya kesehatan perusahaan, penurunan tingkat absensi, program kesehatan membantu karyawan menjaga kesehatan fisik dan mental sehingga mengurangi ketidakhadiran akibat sakit. Hal ini berdampak pada stabilitas operasional perusahaan. Terkait dengan penurunan cedera kerja, intervensi kesehatan seperti pelatihan ergonomi dan pengelolaan stres mampu mengurangi risiko cedera atau kesalahan kerja. Lingkungan kerja yang lebih aman tercipta melalui program-program kesehatan ini. Terkait dengan pengurangan biaya medis, perusahaan yang menerapkan program kesehatan mencatat penurunan biaya pengobatan karyawan, terutama pada penyakit kronis yang dapat dicegah melalui gaya hidup sehat yang dipromosikan program tersebut. Terkait dengan peningkatan produktivitas, karyawan yang lebih sehat secara fisik dan mental memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim. Terkait dengan peningkatan ROI, investasi program kesehatan menghasilkan keuntungan ekonomi jangka panjang, seperti pengurangan biaya operasional terkait kesehatan dan peningkatan hasil kerja. Secara keseluruhan, studi ini menegaskan bahwa program kesehatan tidak hanya memberikan manfaat kesehatan kepada karyawan, tetapi juga membantu perusahaan mencapai efisiensi operasional dan keuntungan finansial. Hal ini mendukung integrasi program kesehatan dalam strategi bisnis berkelanjutan.

Tabel 1. Artikel intervensi program kesehatan karyawan dalam memberikan pengaruh finansial bagi perusahaan

No	Judul dan penulis	Tujuan & metode	Hasil
1	Judul: <i>Efficacy and costs of a workplace wellness programme</i> ⁽¹²⁾ Penulis: R. Rezaei, N. Santa Barbara, E. Almirol, K. Shedd, E. Terry, M. Park and W. S. Comulada Jurnal: <i>Occupational Medicine</i> (Q2) Tahun: 2020	Tujuan: meningkatkan kesehatan fisik dan mental karyawan, mengurangi obesitas, dan menurunkan biaya pengobatan bagi pemberi kerja. Program ini mencapai hal ini dengan menyediakan aktivitas fisik terstruktur dan pendidikan gizi, menargetkan staf pengajar dan staf yang tidak aktif dan kelebihan berat badan untuk meningkatkan hasil kesehatan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan Metode: <i>longitudinal study</i> Besarnya sampel: 518	Penghematan pengeluaran medis yang terkait dengan penurunan berat badan adalah sekitar USD 2208,22 per peserta, yang menunjukkan potensi manfaat biaya bagi pemberi kerja
2	Judul: <i>The financial impact of an employee wellness program focused on cardiovascular disease risk reduction</i> ⁽¹³⁾ Penulis: Irena Boyce, Jason DeVoe, Lisa Norsen, Joyce A. Smith, Elizabeth Anson, Holly A. McGregor and Renu Singh Jurnal: <i>Healthcare</i> (Q2) Tahun: 2024	Tujuan: memberikan evaluasi rinci tentang bagaimana program kesehatan terstruktur tidak hanya dapat meningkatkan kesehatan karyawan namun juga menghasilkan manfaat finansial yang besar bagi pemberi kerja melalui pengurangan biaya perawatan kesehatan dan peningkatan produktivitas Metode: <i>observational study</i> Besarnya sampel: 9116	Program kesehatan di tempat kerja yang komprehensif dapat secara efektif mengurangi risiko CVD dan memberikan manfaat finansial yang signifikan bagi pemberi kerja. Studi ini menemukan penghematan biaya tahunan secara keseluruhan sebesar USD 1,224.

No	Judul dan penulis	Tujuan & metode	Hasil
3	Judul: <i>Reducing metabolic syndrome risk using a personalized wellness program</i> ⁽⁹⁾ Penulis: Gregory Steinberg, Adam Scott, Joseph Honcz, Claire Spettell, and Susil Pradhan Jurnal: <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> (Q2) Tahun: 2015	Tujuan: menilai bagaimana program kesehatan yang dipersonalisasi dapat secara efektif mengurangi faktor risiko sindrom metabolik dan meningkatkan hasil kesehatan karyawan secara keseluruhan, sekaligus mengevaluasi implikasi finansial dari intervensi tersebut. Metode: <i>randomized controlled trial</i> (RCT) Besarnya sampel: 445	Tingkat partisipasi karyawan hingga 50% yang menunjukkan 76% partisipan menurunkan 10 pon berat badan dengan biaya kesehatan yang menurun sebesar USD 122 tiap partisipan, tiap bulan.
4	Judul: <i>Protecting and promoting mental health of nurses in the hospital setting: is it cost-effective from an employer's perspective</i> ⁽¹⁴⁾ Penulis: Cindy Noben, Silvia Evers, Karen Nieuwenhuijsen, Sarah Ketelaar, Fania Gartner, Judith Sluier, Filip Smit Jurnal: <i>International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health</i> (Q3) Tahun: 2015	Tujuan: melakukan studi preventif dengan sebuah instrumen <i>Worker Health Surveillance</i> (WHS) untuk mendeteksi efek negatif dan masalah fungsi kerja para perawat dan melihat efek yang dapat mempengaruhi pengeluaran perusahaan. Metode: <i>cost benefit analysis</i> Besarnya sampel: 207	Perusahaan menerima penghematan bersih sebesar 244 euro per perawat ketika hanya absensi yang diperhitungkan, dan 651 euro bila kehadiran juga diperhitungkan. Yang berarti perusahaan mendapatkan ROI yang setara 5-11 euro untuk tiap euro yang diinvestasikan.
5	Judul: <i>Return on investment of workplace wellness</i> ⁽¹⁵⁾ Penulis: Nilay Unsal, Gracielee Weaver, Jeremy W. Bray, Daniel Bibeau, Garrett Saake Jurnal: <i>Workplace Health & Safety</i> (Q3) Tahun: 2021	Tujuan: melakukan evaluasi eksperimental perubahan nilai ROI pada perusahaan kecil dengan program kesehatan karyawan selama 2 tahun Metode: <i>experimental study</i> Besarnya sampel: 448	ROI sebesar USD 1,585 pertahun untuk tiap USD diinvestasikan. Hasil ini membuktikan adanya pengaruh positif terhadap ROI.
6	Judul: <i>Economic analysis of the return-on-investment of a worksite wellness program for a large multisite retail grocery organization</i> ⁽¹⁶⁾ Penulis: Emily M.W. Light, Kline Allison S, Drosky Megan A, Chapman Larry S Jurnal: <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> Tahun: 2015	Tujuan: mengevaluasi ROI karyawan perusahaan yang berpartisipasi dalam program kesehatan karyawan seperti klaim medis, yang dilakukan dalam jangka waktu 2008-2010. Metode: <i>Cost benefit analysis</i>	Evaluasi nilai ROI menunjukkan nilai yang positif dengan hasil USD 4,33 untuk tiap dollar yang diinvestasikan pada <i>wellness program</i> .
7	Judul: <i>Medical cost analysis of a school district worksite wellness program</i> ⁽¹⁷⁾ Penulis: Ray M. Merrill, James D. LeCheminant Jurnal: <i>Preventive Medicine Reports</i> (Q1) Tahun: 2016	Tujuan: Melakukan evaluasi terhadap program kesehatan karyawan di distrik sekolah berdasarkan umur dan jenis kelamin yang terasosiasi dengan rata-rata klaim medis yang dilakukan. Metode: <i>cost benefit analysis</i> Besarnya sampel: 4133	Karyawan wanita memiliki tendensi lebih tinggi dalam keberhasilan mengubah gaya hidup dibandingkan pria. Namun, keduanya memberi dampak berkurangnya biaya klaim medis tiap tahunnya dengan rata-rata sebesar USD 3612.

Berdasarkan artikel yang dipilih, terdapat 1 metode RCT, 2 metode *cost benefit analysis*, 1 studi observasional, 1 studi eksperimental, dan 1 studi longitudinal dengan rentang waktu intervensi yang diamati mulai dari beberapa bulan, hingga beberapa tahun dengan jumlah sampel dan tempat yang bervariasi.

PEMBAHASAN

Strategi intervensi dari tiap lingkungan kerja yang mengimplementasikan program kesehatan karyawan dapat dibagi menjadi dua, yakni secara daring dan luring. Intervensi daring akan berisi mengenai pembelajaran dan konsultasi *online* bersama tutor kesehatan. Aplikasi dengan personalisasi berdasarkan tujuan dan kondisi fisik masing-masing karyawan dibuat guna menjadikan program ini jauh lebih terpersonalisasi.⁽¹⁵⁾ Di lain sisi, intervensi secara luring dapat dikustomisasi untuk lebih memberikan wadah yang lebih besar bagi para peserta. Program luring mampu meningkatkan kemampuan peserta dalam mengikuti program kesehatan karyawan.⁽¹²⁾ Kegiatan yang berlangsung bersama seperti seminar kesehatan dan kelas senam memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi terhadap jumlah peserta. Selain kegiatan bersama, program kesehatan dengan intervensi luring ini dapat dilakukan pula secara individu. Model kampanye yang diterapkan dapat beragam. Namun, model "perlombaan" paling banyak dipakai guna menambahkan kesan *enthusiastic*. Model ini menerapkan tujuan atau capaian tertentu dengan menambah hadiah bagi pemenang yang dapat menyelesaikan misinya.⁽¹⁷⁾ Selain itu, untuk kebutuhan mental dan psikis, dapat disiapkan 7 protokol langkah konseling yang didampingi oleh pekerja profesional guna memberikan fasilitas kesehatan mental bagi karyawan selama 3 jam konseling. Semua perlakuan mempunyai variasi waktu tertentu, namun akan selalu dievaluasi dalam kurun waktu tahunan.⁽¹⁸⁾

Beberapa studi menunjukkan bahwa pendekatan luring lebih efektif dalam meningkatkan keterlibatan dibandingkan daring, karena adanya interaksi langsung dan dukungan kelompok.^(12,13) Namun pada studi lain intervensi daring lebih mudah diakses dan lebih murah untuk diimplementasikan di perusahaan dengan skala besar atau yang memiliki karyawan di berbagai lokasi.⁽⁸⁾ Perbedaan ini menyiratkan pentingnya memilih strategi yang sesuai dengan budaya dan kebutuhan spesifik perusahaan.

Hasil yang didapatkan secara fisik yakni berat badan karyawan yang lebih terkontrol dan cenderung mendekati dan mencapai berat badan ideal. Peserta juga merasa nyaman dan mengakibatkan tingkat produktivitas yang meningkat dengan tingkat kecelakaan akibat kerja, penyakit akibat kerja, serta absensi/cuti sakit yang berkurang. Secara mental, pekerja yang telah mengikuti program kesehatan karyawan mampu mengalirkan stres yang lebih baik.

Studi yang telah dilakukan pada berbagai perusahaan dengan metode dan cara intervensi yang berbeda, menunjukkan bahwa program kesehatan karyawan, tidak hanya menguntungkan bagi karyawan dengan memastikan kesehatan jasmani dan rohani karyawan, namun juga menunjukkan keuntungan bagi perusahaan dengan meningkatkan pemangkasan anggaran serta meningkatkan ROI ke nilai yang positif.

Dalam praktiknya, meski program telah mendapatkan konklusi bahwa ROI yang dihasilkan dari program kesehatan karyawan menunjukkan nilai positif, namun perlu dilakukan pembaharuan dalam model program yang dilakukan akibat dalam 52 perusahaan yang diteliti, menunjukkan penurunan hasil keikutsertaan dan keberhasilan

karyawan dalam mengikuti program. Sugesti yang diberikan yakni dengan menambahkan fokus terhadap program yang telah teruji secara *evidence-based study* dengan memperhatikan tren yang muncul.⁽¹⁹⁾

Perubahan tren dan keterlibatan dipastikan terjadi dalam pelaksanaan program kesehatan karyawan, namun ada beberapa faktor yang bisa diperhatikan dalam membentuk model program kesehatan karyawan,⁽²⁰⁾ yakni dengan memperhatikan:

- 1) *Leadership*, visi yang jelas perlu ditegakkan oleh pemimpin untuk memberikan program yang relevan dengan mengembangkan kebijakan organisasi, menentukan sumber daya yang diperlukan, mendukung proses implementasi dan menyelaraskan program dengan tujuan bisnis.
- 2) Relevansi, fokus yang besar pada partisipasi dan memperbanyak keterlibatan karyawan dalam program yang dilakukan.
- 3) Kemitraan, terlibat dalam kemitraan dengan berbagai pemangku kepentingan seperti serikat pekerja, vendor, organisasi masyarakat, dan lain sebagainya guna memberikan partisipasi dan perhatian lebih bagi program.
- 4) Komprehensif, memastikan semua program sesuai dengan definisi komprehensif yang telah ditetapkan oleh *health people 2010*.
- 5) Implementasi, merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan rencana strategis dengan menerapkan pelacakan kemajuan proses.
- 6) Keterlibatan, menumbuhkan hubungan berkelanjutan antara karyawan dengan program yang dilibatkan untuk membangun rasa percaya, hormat, dan budaya hidup sehat.
- 7) Komunikasi, memastikan visibilitas dan keterbukaan program yang berjalan untuk semua pemangku kepentingan dan peserta.
- 8) Berdasarkan data, menyediakan, menyajikannya, dan mengimplementasikan program sesuai dengan data dan menggunakan data tersebut sebagai bahan evaluasi integrasi dan pengukuran dalam keberhasilan program.
- 9) Kepatuhan hukum, memastikan program yang dilakukan telah berlaku sesuai dengan hukum setempat yang berlaku dan menjamin keamanan data peserta.

Semua program kesehatan karyawan pasti memerlukan investasi dengan jumlah yang tidak sedikit dengan waktu dan sumber daya yang harus disiapkan dengan baik. Artinya, terdapat kemungkinan bahwa hanya korporat besar yang mampu mengakomodasi program kesejahteraan karyawan saja. Namun, korporat kecil dan menengah dapat melakukan implementasi program kesehatan karyawan dengan konsep yang lebih sederhana dengan konsep: 1) *innovation-based program*, 2) menyesuaikan dengan budaya perusahaan, 3) berpusat pada karyawan, 4) memperkuat dan mempererat lingkungan kerja, dan 5) altruisme.⁽¹⁷⁾

Keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan program kesehatan karyawan dapat diubah dan diinterpretasikan sebagai sebuah ROI. Meskipun ROI terdengar sebagai pertimbangan yang masuk akal dalam menimbang efektifitas program kesehatan yang disebut sebagai “investasi”, namun perhitungan yang dilakukan tidaklah *simple*. Hal ini akibat program kesehatan bukanlah hal yang dirancang sebagai alat penghasil uang seperti aset usaha atau alat usaha yang dapat diukur langsung hasil dan kinerjanya. Meskipun bukan secara langsung memengaruhi kemampuan operasional, profitabilitas dan kinerja perusahaan, namun ROI tetap menjadi tolak ukur keberhasilan program dalam suatu perusahaan atau organisasi.⁽²¹⁾

Manajemen terkait program kesehatan karyawan perlu melakukan penilaian terhadap program dengan komprehensif akibat dalam program ataupun aset yang dibuat untuk secara tidak langsung memberikan profit pada organisasi atau perusahaan memiliki parameter yang terbatas dalam melakukan penilaian ROI. Alat atau parameter yang hanya bisa dipastikan yakni pada peningkatan pendapatan, pemotongan anggaran, meminimalkan aset atau pengeluaran operasional. Pengukuran nilai-nilai tersebut juga dapat mengekspos kerentanan dari program kesehatan karyawan yang memiliki tantangan signifikan berupa membuktikan konsistensi dalam memberikan nilai dan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi meski sifatnya tidak langsung. Akibatnya, perlu diperhatikan agar program tersebut tidak menjadi beban keuangan yang berkelanjutan dengan kebutuhan pendanaan yang tidak sedikit terlepas dari siklus bisnis ataupun siklus pasar yang terjadi.⁽²²⁾

Tabel 2. Indikator referensi penentuan ROI akibat program intervensi perusahaan

Indikator	Sub indikator
Keuntungan individu	
Peningkatan kesejahteraan	1) Peningkatan kesejahteraan Psikologis 2) Peningkatan kesejahteraan fisik 3) Peningkatan kesejahteraan social 4) Peningkatan kesejahteraan okupansi 5) Peningkatan kesejahteraan lingkungan 6) Peningkatan kesejahteraan finansial
Pengembangan diri	1) Perubahan dan peningkatan pribadi
Keuntungan organisasi	
Peningkatan kohesi kerja	1) Peningkatan kohesi sosial 2) Kemampuan adaptasi terhadap perubahan 3) Peningkatan level keterlibatan kerja 4) Peningkatan moral kerja
Benchmarking/rating	
Indikator finansial	
Pemangkasan biaya dikeluarkan yang berhubungan dengan program kesehatan kerja	1) Mengurangi biaya cuti 2) Mengurangi biaya cuti sakit 3) Mengurangi biaya klaim medis 4) Mengurangi biaya departemen SDM
Peningkatan produktivitas	

ROI adalah metrik keuangan dalam investasi untuk menentukan seberapa besar *return* dari investasi yang dilakukan perusahaan.⁽²³⁾ Dalam hal ini, penelitian terkait menyebutkan bahwa program kesehatan karyawan

merupakan suatu investasi guna menyokong kesehatan karyawan dengan intervensi tertentu.⁽¹³⁾ Indikator keberhasilan program kesehatan karyawan yang digunakan bisa bervariasi dan tidak memiliki nilai yang pasti tergantung pada keadaan dan sumberdaya yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi.⁽²⁴⁾ Indikator yang bisa menjadi referensi dalam penentuan ROI secara kualitatif tersaji dalam Tabel 2.

Penting untuk diakui bahwa partisipasi karyawan dalam program kesehatan dipengaruhi oleh kebutuhan individu, sehingga harapan untuk partisipasi penuh menjadi tidak realistis. Pendekatan yang lebih efektif adalah menetapkan tingkat penggunaan yang wajar yang sesuai dengan konteks dan tujuan spesifik program, serta dampaknya secara keseluruhan terhadap kesejahteraan dan keterlibatan karyawan.

Terdapat kesenjangan yang signifikan antara pengembangan program dan pelaksanaannya yang efektif di kalangan karyawan. Banyak karyawan yang kurang menghargai atau tidak menyadari adanya program kesehatan karyawan yang disediakan oleh perusahaan atau organisasi.^(25,26) Seperti halnya inisiatif perubahan dalam organisasi lainnya, keterlibatan tim, kepemimpinan dan manajemen sangat krusial untuk mencapai keberhasilan. Keterlibatan ini tidak hanya penting untuk mengkomunikasikan program dengan baik, tetapi juga untuk menjadi contoh dalam perilaku sehat dan memberikan dukungan yang diperlukan. Dalam hal perancangan dan pengembangan program, praktik terbaik saat ini dan bukti terbaru menunjukkan bahwa menargetkan faktor risiko tertentu dapat membantu *wellness program* dalam menunjukkan manfaat ekonomi yang signifikan.

Implikasi hasil ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menyesuaikan strategi intervensi dengan mempertimbangkan karakteristik demografis karyawan, jenis pekerjaan, dan budaya organisasi. Program berbasis kompetisi mungkin efektif di perusahaan dengan budaya yang kompetitif, sementara pendekatan berbasis komunitas bias lebih efektif di lingkungan yang lebih kolaboratif. Selain itu perusahaan juga perlu mempertimbangkan strategi hybrid yang menggabungkan kelebihan intervensi daring dan luring agar lebih adaptif dengan kondisi perusahaan.

Studi ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diakui. Pertama yaitu sebagian besar literatur yang diulas berasal dari negara-negara maju dengan sistem kesehatan yang berbeda dari Indonesia, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya relevan. Kedua yaitu perbedaan metode dan durasi intervensi di berbagai studi menyulitkan perbandingan hasil secara langsung. Ketiga, studi ini lebih banyak membahas dampak finansial dan produktivitas, sementara psikososial dan budaya perusahaan kurang tergali.

Penelitian selanjutnya disarankan agar fokus pada pengembangan model program kesehatan yang lebih kontekstual sesuai dengan kondisi perusahaan di Indonesia. Studi longitudinal yang lebih panjang dan uji coba intervensi pada berbagai sektor industri juga dibutuhkan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Dengan pendekatan yang lebih terstruktur dan berbasis data, program kesehatan karyawan tidak hanya dapat meningkatkan kesejahteraan individu tetapi juga menjadi strategi bisnis yang berkelanjutan dan memberikan ROI yang lebih optimal bagi perusahaan

KESIMPULAN

Implementasi yang dihasilkan dari *wellness program* di perusahaan berperan penting dalam mengurangi risiko kesehatan karyawan serta meningkatkan nilai ROI melalui berbagai mekanisme. Program ini membantu meningkatkan kualitas hidup karyawan, yang berdampak pada penurunan biaya medis dan peningkatan produktivitas kerja. Walaupun efektivitas program ini dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti bias seleksi, bias publikasi, dan variasi dalam kondisi kerja, penelitian menunjukkan bahwa strategi yang menyeluruh dan berkelanjutan cenderung menghasilkan hasil yang lebih baik. Penggabungan intervensi secara daring dan luring, termasuk aktivitas fisik, pendidikan kesehatan, pengelolaan pola makan, serta dukungan mental dan sosial, telah terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan meningkatkan kualitas hidup karyawan, perusahaan dapat meminimalkan risiko kesehatan, meningkatkan produktivitas, dan meraih ROI yang optimal dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

1. Liu Q, Qu X, Wang D, Abbas J, Mubeen R. Product market competition and firm performance: business survival through innovation and entrepreneurial orientation amid COVID-19 financial crisis. *Front Psychol*. 2022 Mar 25;12:790923. doi: 10.3389/fpsyg.2021.790923. PMID: 35411208; PMCID: PMC8993680.
2. Vermeeren B, Steijn B, Tummers L, Lankhaar M, Poerstamper RJ, van Beek S. HRM and its effect on employee, organizational and financial outcomes in health care organizations. *Hum Resour Health*. 2014 Jun 17;12:35. doi: 10.1186/1478-4491-12-35. PMID: 24938460; PMCID: PMC4075604.
3. Zhenjing G, Chupradit S, Ku KY, Nassani AA, Haffar M. Impact of employees' workplace environment on employees' performance: a multi-mediation model. *Front Public Health*. 2022 May 13;10:890400. doi: 10.3389/fpubh.2022.890400. PMID: 35646787; PMCID: PMC9136218.
4. Handayani ZS, Chotimah I, Fatimah R. Hubungan penerapan keselamatan kerja dan kesehatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. X tahun 2022. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*. 2023;6(3):222-227.
5. Nusraningrum D, Rahmawati A, Wider W, Jiang L, Udang LN. Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Front Sociol*. 2024 May 13;9:1392229. doi: 10.3389/fsoc.2024.1392229.
6. Nugraha H, Yulia L. Analisis pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meminimalkan kecelakaan kerja pada pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero). *Coopetition*. 2019;10(2):325659.
7. Hasri, Batara AS, Sididi M. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Sermani Steel. *Window of Public Health Journal*. 2021;2(6):959-965.
8. Steinberg G, Scott A, Honcz J, Spettell C, Pradhan S. Reducing metabolic syndrome risk using a personalized wellness program. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2015;57(12):1269-74.

9. Sable NP, Anandrao Dhaigude T, Bhimanpallewar R, Dandavate A, Gadekar DP, Mehrotra M. Occupational health interventions: evaluating the effectiveness of workplace wellness programs. *Report*. 2023;21(1):82-88.
10. McCleary K, Goetzel RZ, Roemer EC, Berko J, Kent K, de La Torre H. Employer and employee opinions about workplace health promotion (wellness) programs: results of the 2015 Harris Poll Nielsen Survey. *Journal of occupational and environmental medicine*. 2017;3(1):102-108.
11. Zebua E, Telaumbanua Y, Lahagu A, Suka Adil Zebua E, Telaumbanua E, Lahagu A. Pengaruh program keselamatan dan kesehatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Nias. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* [Internet]. 2022 Nov 28;10(4):1417–35.
12. Rezai R, SantaBarbara N, Almirol E, Shedd K, Terry E, Park M, et al. Efficacy and costs of a workplace wellness programme. *Occupational Medicine*. 2020 Dec 1;70(9):649–55.
13. Boyce I, DeVoe J, Norsen L, Smith JA, Anson E, McGregor HA, et al. The financial impact of an employee wellness program focused on cardiovascular disease risk reduction. *Healthcare (Switzerland)*. 2024 Dec 1;12(23).
14. Noben C, Evers S, Nieuwenhuijsen K, Ketelaar S, Gärtner F, Sluiter J, et al. Protecting and promoting mental health of nurses in the hospital setting: Is it cost-effective from an employer's perspective? *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*. 2015 Oct 1;28(5):891–900.
15. Unsal N, Weaver GL, Bray JW, Bibeau D, Saake G. Return on investment of workplace wellness: evidence from a long-term care company. *Workplace Health and Safety*. 2021 Feb 1;69(2):81–90.
16. Light EM, Kline AS, Drosky MA, Chapman LS. Economic analysis of the return-on-investment of a worksite wellness program for a large multistate retail grocery organization. *J Occup Environ Med*. 2015 Aug;57(8):882–92. doi: 10.1097/JOM.0000000000000486. PMID: 26247642.
17. Merrill RM, LeCheminant JD. Medical cost analysis of a school district worksite wellness program. *Preventive Medicine Reports*. 2016 Jun 1;3:159–65.
18. Rucker MR. Workplace wellness strategies for small businesses. *International Journal of Workplace Health Management*. 2017;10(1):55–68.
19. Abraham JM. Taking stock of employer wellness program effectiveness—where should employers invest? *JAMA Internal Medicine*. 2020 Jul 1;180(7):960–1.
20. Martin R. Workplace wellness programs: do programs impact employer healthcare costs? Vol. 18, SPNHA Review. 2022.
21. Seal WB., Rohde Carsten, Garrison RH., Noreen EW. Management accounting [Internet]. 6th edition. McGraw-Hill Education; 2019.
22. Brigham EF, Ehrhardt MC, Fox R. Financial management: theory and practice. Cengage Learning. 2016;8(2):102-108.
23. Herlambang RS, Hutomo DP, Syafa'at S, R.W LA. Pengaruh ROI Dan ROE Terhadap Harga Saham Perusahaan Manufaktur Bursa Efek Indonesia Periode 2020-2023. *Jurnal Minfo Polgan* [Internet]. 2024 Dec 11;13(2):1915–29.
24. Mathaphuna ML, Roestenburg W, Mokwele RM, Mokwele R. Indicators for the ROI of employee wellness programmes in south African water utility organisations. *SA Journal of Human Resource Management*. 2024;8(2):202-208.
25. McCleary K, Goetzel RZ, Roemer EC, Berko J, Kent K, de La Torre H. Employer and employee opinions about workplace health promotion (wellness) programs: results of the 2015 Harris Poll Nielsen Survey. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*. 2017 Mar 1;8(2):202-208.
26. Reif J, Chan D, Jones D, Payne L, Molitor D. Effects of a workplace wellness program on employee health, health beliefs, and medical use: a randomized clinical trial. *JAMA Intern Med*. 2020 Jul 1;180(7):952-960.