

IMPLEMENTASI ASPEK K3 UNTUK MEWUJUDKAN KANTOR BERHIAS (BERBUDAYA HIJAU DAN SEHAT)

Rola Mesrani¹, Robiana Modjo²

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia^{1,2}
rola.mesrani@ui.ac.id¹, bian@ui.ac.id²

ABSTRACT

Occupational Health and Safety (OHS) is one of the five aspects that must be implemented to realize a green and healthy cultured office in accordance with applicable policies within the Ministry of Health of the Republic of Indonesia. The implementation of occupational safety and health aspects in the office can improve the quality of health, safety and comfort of the work environment, increase the efficiency and effectiveness of building management and raise employee awareness and concern for various aspects needed in order to increase the productivity of employee and organizational performance. This study was conducted at one of the vertical institutions of the Ministry of Health in Batam from January to March 2023 with a cross-sectional design. The study data was obtained by filling out a self-assessment questionnaire issued by the Ministry of Health. The results of the study indicate that improvement and innovative efforts are still needed to optimize the internalization of BERHIAS culture, especially in the OHS aspect, in the workplace environment. Leaders' commitment and support as well as employee compliance and discipline to implement through OHS communication in agencies can be the key to successful implementation of OHS aspects in creating a BERHIAS office. The successful implementation of OHS aspects in offices and other aspects in the BERHIAS office movement is expected to realize the goal of having an impact on increasing the productivity of employees and organizational performance.

Keywords : *Green and healthy cultured office, Occupational Health and Safety, Performance productivity*

ABSTRAK

Aspek K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) merupakan salah satu dari 5 aspek yang wajib diimplementasikan untuk mewujudkan kantor berbudaya hijau dan sehat sesuai dengan kebijakan yang berlaku di lingkungan Kementerian Kesehatan RI. Implementasi aspek K3 di kantor dapat meningkatkan kualitas kesehatan, keselamatan dan kenyamanan lingkungan kerja, meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan bangunan gedung serta menumbuhkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap berbagai aspek yang diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan organisasi. Penelitian ini dilakukan pada salah satu UPT Kementerian Kesehatan di Batam bulan Januari-Maret 2023 dengan desain penelitian *Cross Sectional* (potong lintang). Data penelitian diperoleh melalui pengisian kuesioner *self assessment* yang diterbitkan oleh Kementerian Kesehatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan dan inovatif untuk mengoptimalkan internalisasi budaya BERHIAS, khususnya pada aspek K3, di lingkungan tempat kerja. Komitmen dan dukungan pimpinan serta kepatuhan dan disiplin pegawai untuk mengimplementasikan melalui komunikasi K3 di instansi dapat menjadi kunci keberhasilan implementasi aspek K3 dalam mewujudkan kantor BERHIAS. Keberhasilan implementasi aspek K3 di perkantoran dan aspek lainnya dalam gerakan kantor BERHIAS diharapkan dapat mewujudkan tujuan memberikan dampak meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan organisasi.

Kata kunci : Kantor berbudaya hijau dan sehat, Keselamatan dan kesehatan kerja, Produktivitas kinerja

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO, 2020) menyatakan kesehatan adalah keadaan sejahtera fisik, mental, dan sosial

yang utuh dan bukan hanya bebas dari penyakit atau kelemahan. Kesehatan di perkantoran menjadi topik yang sedang tren saat ini, didukung dengan penelitian ilmiah tentang kantor sehat yang tersebar

(Colenberg et al., 2021). Kantor yang sehat dapat didefinisikan sebagai tempat kerja yang setidaknya tidak mengganggu kesejahteraan karyawan, dan idealnya mendukungnya secara aktif (Colenberg et al., 2021). Di Indonesia, UU Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan dan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2014 Tentang Kesehatan Lingkungan telah mengamanatkan upaya penyehatan lingkungan mutlak harus dilakukan untuk mewujudkan kualitas lingkungan yang sehat, baik fisik, kimia, biologi, maupun sosial untuk mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Kantor Hijau dan Sehat adalah kantor yang efisien dan efektif dalam penggunaan sumber daya, berwawasan lingkungan, tidak menimbulkan gangguan kesehatan dan keselamatan bagi tenaga kerja, serta selalu adaptif dengan berbagai ketentuan yang berlaku menyesuaikan dengan kebutuhan organisasi terkini (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Gerakan Kantor Berbudaya Hijau dan Sehat (BERHIAS) adalah sebuah upaya sistematis untuk mewujudkan kantor hijau dan sehat di lingkungan Kementerian Kesehatan yang dicanangkan pertama kali pada tahun 2018 (Sari, 2020). Pelaksanaan gerakan kantor BERHIAS bertujuan untuk meningkatkan kualitas kesehatan, keselamatan dan kenyamanan lingkungan kerja, meningkatkan efisiensi dan efektifitas pengelolaan bangunan gedung serta menumbuhkan kesadaran dan kepedulian pegawai terhadap berbagai aspek yang diperlukan dalam rangka meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan organisasi (Kementerian Kesehatan RI, 2018b).

Gerakan kantor BERHIAS memiliki 5 aspek yaitu penatausahaan kegiatan kantor ramah lingkungan, penatausahaan kegiatan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) perkantoran, penatausahaan efisiensi energi dan air, penatausahaan kearsipan dan penatausahaan ringkas rapi, resik, rawat, rajin (5R). Kriteria kantor hijau meliputi aspek kantor ramah lingkungan, efisiensi energi dan air, serta pengelolaan kearsipan.

Kriteria kantor sehat meliputi aspek K3 perkantoran dan penatausahaan 5R (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Sebagai salah satu institusi penyelenggara pengelolaan pelatihan sumber daya manusia kesehatan, Instansi X merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Kementerian Kesehatan yang sudah melaksanakan program Gerakan Kantor BERHIAS sejak pertama kali program ini dicanangkan. Namun, berdasarkan hasil penilaian Tim Penilai Independen tahun 2019 masih ditemukan variabel yang belum memenuhi standart sesuai instrumen penilaian dan perlu ditingkatkan, khususnya pada aspek K3 di perkantoran. Peningkatan perbaikan berkelanjutan implementasi aspek K3 di perkantoran sangat penting menjadi perhatian untuk mencegah terjadinya penularan penyakit, penyakit akibat kerja, kecelakaan kerja serta meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja pengguna gedung/ kantor yang meliputi peserta pelatihan yang berasal dari berbagai daerah di Indonesia, tamu yang melaksanakan pertemuan/ kunjungan kerja, pegawai, serta pekerja outsourcing yang berada di lingkungan Instansi X. Oleh karena itu, pada penelitian ini penulis berfokus pada implementasi aspek K3 perkantoran.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui implementasi aspek K3 di Instansi X, sehingga diharapkan dapat memberikan informasi dan inspirasi tentang implementasi aspek K3 perkantoran guna memberikan dampak meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan organisasi.

METODE

Desain penelitian ini yaitu *Cross Sectional* (potong lintang) yang dilakukan pada salah satu UPT Kementerian Kesehatan di Batam bulan Januari-Maret 2023. Teknik pengumpulan data melalui pengisian kuesioner *self assessment*. Instrumen penelitian yang digunakan merupakan instrumen yang tertuang dalam

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/153/2018 dan Petunjuk Teknis Gerakan Kantor Berbudaya Hijau dan Sehat (BERHIAS) di Lingkungan Kementerian Kesehatan serta dapat diakses melalui website <https://berhias.kemkes.go.id/>.

Instrument *self assessment* terdiri dari 5 bagian dengan total 204 butir pertanyaan yaitu dokumen kebijakan organisasi (18 butir), program kesehatan kerja perkantoran (14 butir), program keselamatan kerja perkantoran (91 butir), program ergonomi perkantoran (3 butir) dan program kesehatan lingkungan kerja perkantoran (78 butir). Penilaian akhir implementasi aspek K3 diperoleh dengan cara menjumlahkan seluruh hasil penjumlahan dari setiap bagian butir pertanyaan, dengan jumlah maksimum penilaian kemudian dibagi angka koefisien untuk mendapat nilai akhir maksimal 100.

HASIL

Berdasarkan hasil penilaian kuesioner *self assessment*, didapatkan informasi implementasi aspek K3 yang telah dilaksanakan di Instansi X, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Implementasi Aspek K3 di Instansi X

Program	Indikator Penilaian	Nilai
Dokumen Kebijakan dan Organisasi	Kebijakan tertulis tentang K3 di perkantoran	10
	Penandatanganan kebijakan	8
	Kebijakan K3 perkantoran	7
	Organisasi pelaksana K3 di perkantoran	7
	Menyusun dan mengembangkan Sistem Manajemen K3 Perkantoran	0
	Menyusun rencana K3 perkantoran	0
	Indikator pencapaian perencanaan K3	0
	Didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten	2
	Sistem pelaporan	0
	Program Kesehatan	Peningkatan kesehatan pekerja
Pencegahan penyakit		13

Program	Indikator Penilaian	Nilai
Kerja Perkantoran	Penanganan penyakit di perkantoran	12
	Pemulihan kesehatan	0
Program Keselamatan Kerja Perkantoran	Persyaratan keselamatan kerja perkantoran	30
	Kewaspadaan bencana	113
	Evakuasi	35
Program Ergonomi Perkantoran	Persyaratan Mekanik dan Elektrik	22
	Luas area kerja	25
Program Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran	Sarana dan prasarana di perkantoran memenuhi syarat ergonomi	15
	Pemberitahuan pergantian dari pengelola gedung setiap 2 jam	10
	Pemantauan/ pengukuran kualitas lingkungan kerja perkantoran dari bahaya fisik, kimia, dan biologi	0
Program Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran	Evaluasi dan rekomendasi hasil pemantauan/ pengukuran kualitas lingkungan kerja perkantoran	0
	Pengendalian kualitas lingkungan kerja perkantoran sesuai rekomendasi hasil pengukuran	0
	Pengendalian kualitas lingkungan kerja perkantoran	10
	Fasilitas toilet dalam jumlah yang cukup	56
	Pengelolaan limbah sesuai dengan kondisi perkantoran	16
	Fasilitas cuci tangan yang terdapat di lingkungan perkantoran	21
	Pangan yang tersedia dilingkungan perkantoran, dikelola dengan baik	18
	Pembinaan tentang higiene sanitasi pangan	6
	Pengendalian vektor dan binatang pembawa penyakit di lingkungan	6
	Penerapan Protokol Kesehatan COVID-19	

Program	Indikator Penilaian	Nilai
NILAI AKHIR		76

Dari hasil penilaian *self assessment* diperoleh nilai implementasi aspek K3 di Instansi X yaitu 76. Terdapat beberapa indikator yang belum dilaksanakan oleh Instansi X yaitu pada program dokumen kebijakan dan organisasi (belum menyusun dan mengembangkan Sistem Manajemen K3 perkantoran, menyusun rencana K3 perkantoran, menyusun indikator pencapaian perencanaan K3, serta membuat sistem pelaporan kondisi tidak aman dan insiden kecelakaan, keamanan dan kedaruratan medis di tempat kerja); program kesehatan kerja perkantoran (belum memiliki program kembali bekerja); dan program kesehatan lingkungan kerja perkantoran (belum melakukan pemantauan/ pengukuran kualitas lingkungan kerja perkantoran dari bahaya fisik, kimia, dan biologi, evaluasi dan rekomendasi hasil pemantauan/ pengukuran kualitas lingkungan kerja perkantoran serta pengendalian kualitas lingkungan kerja perkantoran sesuai rekomendasi hasil pengukuran).

Hasil penilaian tim independen Gerakan Kantor BERHIAS yang dilakukan pada tahun 2019 yang lalu di Instansi X, terdapat beberapa rekomendasi perbaikan yang diberikan oleh tim penilai independen antara lain: meningkatkan konsistensi penerapan program K3 perkantoran yang telah berjalan seperti kegiatan pemeriksaan kesehatan, pemeriksaan kebugaran, dan peregangan, melakukan pengaturan penempatan dokumen dan peralatan agar tidak menumpuk di kolong meja atau di tempat yang tidak tepat, memperhatikan persyaratan minimal luas area kerja per orang minimal 2,2 m² dan lebar koridor atau lorong minimal adalah 80 cm, perlu diperhatikan peletakan APAR, jangan sampai terhalang oleh benda apapun, dilengkapi dengan tanda di lantai agar tidak ada benda lain yang boleh diletakkan di area

tersebut, hendaknya melengkapi ruangan dengan denah evakuasi, denah posisi APAR dan pintu exit, memperbaiki kondisi hidran halaman yang terhalang oleh pohon dan tanaman lainnya, mengatur penempatan tanaman di dalam ruangan, jangan sampai menghalangi lalu lalang karyawan khususnya saat kejadian darurat, menghindari penempatan tanaman dengan pot yang mengandung air dan ditempatkan di meja kerja yang berdekatan dengan komputer, menciptakan stasiun kerja yang ergonomis terutama saat bekerja dengan komputer dengan merujuk pada pedoman yang ada, meningkatkan pelatihan teknik penggunaan APAR bagi karyawan, memperhatikan standar kekuatan rak penyimpanan dokumen agar tidak patah dan ambruk, dan memperhatikan penataan kabel listrik dengan memperhatikan standar yang berlaku.

Berdasarkan hasil pengamatan langsung, saran-saran perbaikan dari penilaian tim independen telah ditindaklanjuti serta hasil penilaian *self assessment* menunjukkan masih perlu dilakukan upaya-upaya perbaikan dan inovatif untuk mengoptimalkan internalisasi budaya BERHIAS di lingkungan tempat kerja khususnya pada aspek K3.

PEMBAHASAN

Implementasi K3 di perkantoran bertujuan untuk mewujudkan kantor yang sehat, aman, dan nyaman serta karyawan yang sehat, selamat, bugar, berkinerja dan produktif (Kementerian Kesehatan RI, 2016). Implementasi K3 di perkantoran telah terbukti dalam beberapa penelitian memberikan manfaat. Di masa pandemi COVID-19, implementasi prinsip K3 dapat mencegah terjadinya penyebaran COVID-19 di tempat kerja melalui penerapan program manajemen risiko dan mitigasi risiko biologis (Neto et al., 2021). Implementasi K3 juga sangat erat hubungannya dengan peningkatan kinerja, dan terbukti meningkatkan produktifitas kinerja (Calis & Buyukakinci, 2019; Da

Silva & Amaral, 2019; Noviana R et al., 2021; Nuraini, 2020).

Beberapa hambatan implementasi K3 yang perlu diperhatikan antara lain tingginya biaya penerapan dan pengelolannya, kurangnya komitmen manajemen terhadap program K3, kesulitan bagi pekerja untuk terlibat dan memahami pentingnya manajemen dalam K3, masalah dengan integrasi standar yang berbeda, atribut dan kepatuhan terhadap budaya instansi, kesulitan dalam menentukan indikator manajemen yang tepat dalam K3, kompleksitas perubahan kebijakan dan budaya instansi, kegagalan dalam proses penilaian risiko di K3 dan kesulitan dalam memfungsikan sistem kontrol dan dokumentasi K3. Sedangkan faktor penentu keberhasilan antara lain: penekanan diberikan pada dukungan manajemen perusahaan dan manajemen senior kepada manajemen K3, promosi peningkatan komunikasi K3 di instansi, komitmen dan partisipasi pekerja yang lebih besar, meningkatkan citra internal dan eksternal perusahaan, pengembangan manajemen K3 yang lebih proaktif, pengurangan jumlah kecelakaan dan penyakit akibat kerja dan peningkatan alokasi sumber daya keuangan (Da Silva & Amaral, 2019).

Dokumen Kebijakan dan Organisasi

Dokumen kebijakan dan organisasi K3 di perkantoran adalah dokumen yang menjelaskan rencana dan strategi untuk memastikan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pegawai serta pengunjung, minimal memuat visi, tujuan, komitmen dan tekad (misalnya: klausul menimbang, menetapkan pada SK), serta kerangka dan program kerja (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Manajemen harus memiliki komitmen yang kuat untuk mengembangkan dan menerapkan seperangkat peraturan dan kebijakan keselamatan dan kesehatan. Kebijakan ini harus ditandatangani oleh pimpinan tertinggi di suatu instansi/perusahaan. Program keselamatan dan kesehatan harus dimulai dari top manajemen (Reese, 2016).

Setiap orang yang berada di lingkungan tempat kerja bertanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan di tempat kerja. Namun, diperlukan organisasi K3 yang bertanggung jawab dan diberi tanggung jawab atas arah dan penerapan keselamatan dan kesehatan tempat kerja. Hal ini sama sekali tidak mengurangi manajemen dari tanggung jawab atau komitmennya. Selain itu, hal ini tidak membebaskan penyelia dan pegawai dari tanggung jawab mereka untuk menegakkan dan mematuhi persyaratan, aturan, kebijakan, atau prosedur keselamatan dan kesehatan instansi (Reese, 2016). Organisasi pelaksana K3 di perkantoran dibentuk oleh pimpinan kantor, yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan K3 perkantoran/ menyusun dan mengembangkan Sistem Manajemen K3 Perkantoran yang meliputi: pedoman, panduan, dan standar prosedur operasional K3 perkantoran; perencanaan program K3 perkantoran; pemantauan dan evaluasi K3 perkantoran; Peninjauan dan Peningkatan Kinerja K3. Organisasi pengelola K3 juga harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten (tenaga terlatih K3, dokter atau tenaga kesehatan lainnya, dan jabfung pembimbing kesehatan kerja) (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Dengan adanya dokumen kebijakan dan organisasi K3 yang baik, instansi/perusahaan dapat meningkatkan kesadaran karyawan dan mengurangi risiko kecelakaan atau penyakit terkait pekerjaan di lingkungan perkantoran. Dokumen ini juga dapat membantu perusahaan memenuhi persyaratan hukum dan regulasi yang berlaku terkait dengan K3.

Program Kesehatan Kerja Perkantoran

Keselamatan dan kesehatan kerja berkaitan dengan pelestarian dan perlindungan sumber daya manusia dan fasilitas di tempat kerja (Friend & Kohn, 2014). Alasan pokok suatu instansi atau perusahaan melaksanakan kesehatan kerja di perkantoran adalah diwajibkan oleh peraturan perundangan, pemenuhan hak asasi manusia, serta pertimbangan ekonomi

yaitu mencegah kerugian dan meningkatkan produktivitas/ daya saing (Kurniawidjaja, 2010).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran, mendefinisikan Kesehatan Kerja adalah upaya peningkatan dan pemeliharaan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya untuk melindungi setiap orang yang berada di tempat kerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan dari pekerjaan.

Fokus utama upaya kesehatan kerja yaitu: pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan pekerja dan kapasitas kerjanya, perbaikan kondisi lingkungan kerja dan pekerjaan yang kondusif, serta pengembangan pengorganisasian pekerjaan dan budaya kerja ke arah yang mendukung keselamatan dan kesehatan kerja juga meningkatkan kondisi sosial yang positif serta dapat meningkatkan produktivitas organisasi (Kurniawidjaja, 2010).

Bidang kesehatan kerja berkaitan dengan identifikasi dan pengendalian risiko yang timbul dari bahaya fisik, kimia, dan tempat kerja lainnya untuk membangun dan memelihara lingkungan kerja yang aman dan sehat. Dalam pelaksanaannya memerlukan kolaborasi interdisipliner (Friis, 2015). Program ini mencakup berbagai upaya kesehatan, meliputi pencegahan penyakit (preventif), peningkatan kesehatan (promotif), penanganan penyakit (kuratif) dan pemulihan kesehatan (rehabilitatif) (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Dengan menjalankan program kesehatan kerja perkantoran yang baik, instansi dapat memastikan bahwa pegawai merasa terjaga kesehatannya dan dapat bekerja secara optimal. Selain itu, program ini juga dapat membantu mengurangi absensi karyawan dan meningkatkan produktivitas.

Program Keselamatan Kerja Perkantoran

Program Keselamatan Kerja Perkantoran adalah program yang dilakukan untuk memastikan keamanan dan keselamatan pegawai dalam lingkungan kerja perkantoran. Keselamatan kerja berkaitan dengan kesehatan dan kesejahteraan orang yang bekerja di lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang aman bebas dari kondisi berbahaya yang mungkin terkait dengan cedera dan penyakit yang berasal dari tempat kerja. Promosi keselamatan kerja adalah proses sistematis yang melibatkan pemantauan bahaya kerja secara terus-menerus (pengawasan), identifikasi bahaya, komunikasi informasi tentang risiko, dan kolaborasi antara pemberi kerja dan pekerja (Friis, 2015).

Standar keselamatan kerja meliputi persyaratan keselamatan kerja perkantoran, kewaspadaan bencana, evakuasi dan persyaratan mekanik dan elektrik (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Fokus program keselamatan kerja perkantoran yaitu melindungi sumber daya manusia dan sumber daya perusahaan meliputi pengendalian bahaya yang dapat mengakibatkan cedera, penyakit, dan kerusakan properti. Pencegahan dan pengendalian kerugian dicapai melalui penerapan prinsip-prinsip sistematis yang diambil dari berbagai disiplin ilmu, termasuk teknik, pendidikan, psikologi, fisiologi, kebersihan industri, fisika kesehatan, dan manajemen (Friend & Kohn, 2014).

Dengan melakukan program keselamatan kerja, organisasi dapat meningkatkan keamanan dan kesehatan karyawan, serta mengurangi biaya akibat kecelakaan kerja atau cedera yang terjadi di tempat kerja. Selain itu, program ini juga dapat meningkatkan citra positif organisasi.

Program Ergonomi Perkantoran

Sesuai Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016

Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran, ergonomi adalah ilmu yang mempelajari interaksi kompleks antara aspek pekerjaan yang meliputi peralatan kerja, tata cara kerja, proses atau sistem kerja dan lingkungan kerja dengan kondisi fisik, fisiologis dan psikis manusia untuk menyesuaikan aspek pekerjaan dengan kondisi pegawai agar dapat bekerja dengan aman, nyaman, efisien dan lebih produktif. Standar ergonomi perkantoran meliputi luas tempat kerja, tata letak peralatan kantor, kursi, meja kerja, postur kerja, koridor, durasi kerja dan penanganan beban manual (manual handling) (Kementerian Kesehatan RI, 2018).

Konsep dari perbaikan ergonomi adalah *Fit the Job to the Man* (Kurniawidjaja, 2010). Tujuan utama ergonomi yaitu peningkatan kesehatan, keselamatan, dan kinerja manusia melalui penerapan prinsip-prinsip orang dan tempat kerja yang sehat sehingga meningkatkan produktivitas dan efisiensi. Idealnya, aktivitas ini dilakukan secara proaktif dengan mengintegrasikannya ke dalam proses keselamatan dan produksi agar menghilangkan masalah sebelum terjadi. Secara efektif menentukan bahaya ergonomis tergantung pada tiga rangkaian yaitu rekognisi, evaluasi, dan kontrol (Friend & Kohn, 2014).

Dengan melakukan program ergonomi, instansi dapat meningkatkan kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta mengurangi risiko cedera dan gangguan kesehatan yang terkait dengan bekerja di lingkungan perkantoran. Selain itu, program ini juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan mengurangi biaya yang terkait dengan absensi dan kehilangan waktu kerja akibat sakit.

Program Kesehatan Lingkungan Kerja Perkantoran

Program kesehatan lingkungan kerja perkantoran adalah program yang bertujuan

untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja di lingkungan perkantoran (Kementerian Kesehatan RI, 2018). Standar kesehatan lingkungan kerja perkantoran berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran meliputi standar dan persyaratan kesehatan lingkungan perkantoran (sarana bangunan, penyediaan air, toilet, pengelolaan limbah, cuci tangan pakai sabun, pengamanan pangan, pengendalian vektor dan binatang pembawa penyakit) dan standar lingkungan kerja perkantoran (aspek fisika, kimia, dan biologi).

Dengan melakukan program kesehatan lingkungan kerja, instansi dapat meningkatkan kesehatan pegawai dan lingkungan sekitar, serta mengurangi risiko terhadap masalah kesehatan yang diakibatkan oleh faktor-faktor lingkungan kerja. Hal ini juga dapat meningkatkan citra positif instansi.

Penerapan Protokol Kesehatan COVID-19

Penyebaran COVID-19 di Indonesia dimulai pada Maret 2020 (Nuraini, 2020), oleh karena itu dilakukan revisi instrumen penilaian gerakan kantor BERHIAS dengan menambahkan program penerapan protokol kesehatan COVID-19 pada aspek K3.

Pandemi COVID-19 merupakan pandemi global yang berdampak ke banyak aspek kehidupan, salah satunya dunia kerja. Diperlukan kesiapsiagaan darurat tempat kerja yang komprehensif untuk menghadapi krisis dan epidemi kesehatan, agar tempat kerja dapat lebih siap untuk mengembangkan respons yang cepat, terkoordinasi, dan efektif seraya menyesuaikan tindakan tersebut dengan situasi darurat yang secara khusus dihadapi organisasi. Pemantauan terus-menerus terhadap kondisi kesehatan dan keselamatan dan penilaian risiko yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa tindakan pengendalian secara khusus disesuaikan dengan perubahan proses, kondisi kerja, dan

karakteristik tenaga kerja selama periode kritis penularan dan setelahnya, untuk mencegah terulangnya kejadian serupa (ILO, 2020).

Pandemi COVID-19 menunjukkan peran penting K3 untuk pekerjaan yang layak, memastikan bahwa tempat kerja aman dan sehat sangat penting untuk membatasi penyebaran virus, melindungi kesehatan pekerja dan penduduk yang lebih besar (ILO, 2020). Penelitian Neto et al (2021) juga menunjukkan bahwa praktik untuk memerangi COVID-19 terkait dengan peningkatan kinerja K3. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Instansi X telah melaksanakan penerapan protokol kesehatan COVID-19 mengacu pada Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/413/2020 tentang Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Coronavirus Disease 2019 (COVID-19).

Dengan menerapkan protokol kesehatan COVID-19 yang tepat, instansi dapat meminimalkan risiko penyebaran virus di lingkungan kerja dan menjaga kesehatan pegawai. Instansi juga dapat meningkatkan kepercayaan pegawai dan citra positif instansi dengan menunjukkan komitmen mereka dalam menjaga keselamatan pegawai.

KESIMPULAN

Implementasi aspek K3 di perkantoran merupakan salah satu aspek penting yang perlu mendapat perhatian oleh manajemen suatu instansi/perusahaan. Implementasi aspek K3 perkantoran di Instansi X sudah baik namun masih perlu upaya-upaya perbaikan dan inovatif pada beberapa indikator penilaian. Komitmen dan dukungan pimpinan serta kepatuhan dan disiplin pegawai untuk mengimplementasikan melalui komunikasi K3 di instansi dapat menjadi kunci keberhasilan implementasi aspek K3 dalam mewujudkan kantor BERHIAS. Keberhasilan implementasi aspek K3 di perkantoran dan aspek lainnya dalam

program kantor BERHIAS diharapkan dapat mewujudkan tujuan memberikan dampak meningkatkan produktivitas kinerja pegawai dan organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada pimpinan dan pegawai Instansi X serta seluruh dosen dan mahasiswa pascasarjana Program Studi Magister Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Calis, S., & Buyukakinci, B. Y. (2019). Occupational Health and Safety Management Systems Applications and A System Planning Model. *Procedia Computer Science*, 158, 1058–1066. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2019.09.147>
- Colenberg, S., Jylha, T., & Arkesteijn, M. (2021). The relationship between interior office space and employee health and well-being—a literature review. *Building Research and Information*, 49(3), 352–366. <https://doi.org/10.1080/09613218.2019.1710098>
- Da Silva, S. L. C., & Amaral, F. G. (2019). Critical factors of success and barriers to the implementation of occupational health and safety management systems: A systematic review of literature. In *Safety Science* (Vol. 117, pp. 123–132). Elsevier B.V. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2019.03.026>
- Friend, M. A., & Kohn, J. P. (2014). *Fundamentals of Occupational Safety and Health* (Sixth edition). Bernal Press.
- Friis, R. H. (2015). *Occupational Health and Safety for The 21st Century*. Jones & Bartlett Learning.

- ILO. (2020). Dalam menghadapi pandemi: Memastikan Keselamatan dan Kesehatan di Tempat Kerja. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_742959.pdf
- Kementerian Kesehatan RI. (2016). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/153/2018 dan Petunjuk Teknis Gerakan Kantor Berbudaya Hijau dan Sehat (Berhias) di Lingkungan Kementerian Kesehatan.
- Kurniawidjaja, L. M. (2010). Teori dan Aplikasi Kesehatan Kerja. UI Press.
- Neto, G. C. de O., Tucci, H. N. P., Godinho Filho, M., Lucato, W. C., & Correia, J. M. F. (2021). Performance evaluation of occupational health and safety in relation to the COVID-19 fighting practices established by WHO: Survey in multinational industries. *Safety Science*, 141. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105331>
- Noviana, H., Mappamiring, H., & Parawu, H. E. (2021). Pengaruh Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kabupaten Gowa (Vol. 2, Issue 3). <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Nuraini, A. (2020). Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja pada Pekerja Industri: *Literature Review*. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Nuraini, R. (2020, March 2). *Kasus Covid-19 Pertama, Masyarakat Jangan Panik*. <https://indonesia.go.id/>
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran. (2016).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. (2019).
- PP Nomor 66 Tahun 2014 tentang Kesehatan Lingkungan. (2014).
- Reese, C. D. (2016). *Occupational Health and Safety Management* (Third edition). CRC Press, Taylor & Francis Group.
- Sari, D. I. (2020, January 6). *Apa Itu Kantor BERHIAS?* <https://mediakom.kemkes.go.id/2020/01/apa-itu-kantor-berhias/>
- UU Nomor 36 Tahun 2009 Tentang Kesehatan. (2009).
- WHO. (2020). *Basic Documents*. <http://apps.who.int/bookorders>.