

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang

Perkembangan teknologi dan digitalisasi dalam dunia kerja telah mengubah pola aktivitas pekerja, terutama di sektor perkantoran. Sebagian besar aktivitas kerja dilakukan dalam posisi statis, seperti duduk lama di depan komputer, mengetik, serta melakukan tugas-tugas administratif lainnya. Karyawan kini lebih banyak menghabiskan waktu dalam posisi statis, seperti duduk di depan layar komputer, mengetik, dan mengakses sistem digital dalam waktu yang lama. Hal ini juga terjadi pada instansi pemerintah, salah satunya di BPJS Kesehatan KC Sampit, yang memiliki tugas administratif dalam pengelolaan Jaminan Kesehatan Nasional. Proses observasi dilakukan terhadap pegawai di BPJS Kesehatan KC Sampit sekaligus penulis sendiri terkait dengan lama bekerja, rata-rata jam duduk sehari, riwayat cedera, gangguan psikis, posisi duduk, rutinitas kegiatan dan gejala/keluhan. Dari data hasil observasi sampling pada Bulan Januari sampai Bulan Maret 2023 menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami gangguan kesehatan sekitar area otot dan gangguan kesehatan area saraf ringan, yang mengarah ke gangguan kesehatan Muskuloskeletal Disorders. Hasil observasi juga menunjukkan prevalensi keluhan pegawai berkisar antara 20% hingga 40%, terutama pada area punggung bawah, leher, bahu dan Pundak. Dari data hasil observasi sampling juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengalami gangguan psikis seperti penurunan motivasi (demotivasi), gangguan stress sampai gangguan tidur, yang mengarah ke gangguan kesehatan Mental Health Disorders dengan prevalensi keluhan pegawai berkisar antara 10% hingga 25%

Meskipun terlihat ringan, aktivitas kerja monoton yang dilakukan dalam jangka panjang dengan duduk di depan layar computer, kurang nya stretching, pembagian waktu kerja dan waktu pribadi yang belum seimbang tanpa memperhatikan prinsip ergonomic dan prinsip work live balance dapat menyebabkan terganggunya Mental Health Disorders pegawai, berbagai gangguan kesehatan, terutama gangguan pada sistem otot dan rangka tubuh, atau yang dikenal dengan istilah Musculoskeletal Disorders (MSDs).

Musculoskeletal Disorders (MSDs) merupakan gangguan atau keluhan pada sistem otot dan rangka, seperti nyeri pada punggung, leher, bahu, pergelangan tangan, dan lutut. Gangguan ini disebabkan oleh postur tubuh yang tidak tepat, durasi kerja yang terlalu lama tanpa jeda istirahat, serta desain peralatan kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan anatomi tubuh.

Work-life balance merupakan konsep di mana seseorang dapat mengelola dan membagi waktu serta energinya secara seimbang antara pekerjaan profesional dan kehidupan pribadi. Ini bukan berarti membagi waktu secara persis 50/50, melainkan menciptakan harmoni di mana kedua aspek tersebut dapat berjalan beriringan tanpa mengorbankan salah satunya. Menurut data dari organisasi kesehatan dan keselamatan kerja, MSDs biasanya terjadi akibat postur tubuh yang salah, posisi kerja yang berulang, dan penggunaan peralatan yang tidak sesuai dengan kebutuhan tubuh. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), gangguan muskuloskeletal merupakan salah satu penyebab utama hilangnya produktivitas kerja dan peningkatan beban biaya Kesehatan, meningkatnya angka absensi, serta menurunnya kualitas hidup pekerja dalam jangka panjang.

Ergonomi kerja dan work life balance berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan nyaman. Penerapan kedua program ini dapat menjadi langkah preventif untuk menurunkan risiko terjadinya MSDs, gangguan mental health pegawai, meningkatkan produktivitas pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana penerapan ergonomi kerja dan work life balance telah dilakukan di lingkungan BPJS Kesehatan.

BPJS Kesehatan sebagai lembaga yang menjalankan tugas strategis dalam penyelenggaraan jaminan kesehatan nasional, perlu memastikan bahwa seluruh pegawainya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung kinerja yang optimal. Namun, penerapan ergonomi kerja di lingkungan BPJS Kesehatan masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya penerapan ergonomi kerja dan worklife balance, keterbatasan fasilitas, serta belum maksimalnya edukasi di lingkungan tempat kerja. Keluhan-keluhan yang diderita pegawai umumnya disebabkan oleh posisi duduk yang belum sesuai, waktu duduk yang lama, kurangnya istirahat dan minum, serta penempatan monitor yang belum sesuai terlalu dekat atau terlalu jauh dengan posisi duduk. Misalnya, di salah satu bagian di kantor cabang, pegawai administrasi mengeluhkan nyeri punggung bawah dan pundak setelah bekerja lebih dari 8 jam di meja dengan posisi duduk tidak berubah dan posisi layar terlalu dekat dengan tubuh dikarenakan perlu melihat data secara detail sehingga posisi duduk cenderung bungkuk. Keluhan serupa juga dialami oleh penulis sendiri yang mengalami nyeri pergelangan tangan akibat posisi keyboard terlalu tinggi sehingga pergelangan tangan tertekuk selama mengetik.

Kasus lain ditemukan pada petugas verifikasi yang sering membungkuk karena monitor diletakkan terlalu rendah, sehingga memicu nyeri leher dan sakit kepala tegang (tension headache). Bahkan, petugas arsip yang harus mengangkat berkas dari rak tinggi

hamper setiap hari tanpa alat bantu mengalami nyeri punggung atas akibat beban berulang di atas bahu.

Seiring meningkatnya tuntutan kerja dan pentingnya menjaga kesehatan pegawai sebagai aset organisasi, dengan minimnya evaluasi terhadap faktor risiko ergonomis serta kurangnya program peningkatan work-life balance yang sistematis dapat berkontribusi terhadap tingginya keluhan MSDs pada pegawai. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan pendekatan yang komprehensif, maka dapat berdampak pada penurunan produktivitas, meningkatnya absensi karena sakit, serta penurunan kualitas layanan kepada peserta JKN-KIS sehingga perlu dilakukan kajian mendalam mengenai sejauh mana prinsip ergonomi dan work life balance telah diterapkan di lingkungan Kantoc Cabang Sampit serta bagaimana kaitannya dengan pencegahan MSDs dan Mental Health.

Dalam konteks BPJS Kesehatan, sebagai institusi yang bertugas menjamin pelayanan kesehatan nasional, keberadaan lingkungan kerja yang sehat dan ergonomis menjadi keharusan. Selain mendukung efisiensi dan kinerja pegawai, penerapan ergonomi kerja juga mencerminkan komitmen organisasi terhadap implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di lingkungan birokrasi. Di lingkungan KC Sampit selain keluhan-keluhan yang mengarah ke keluhan MSDs, sedikit terganggu dikarenakan mayoritas pegawai di Kantor Cabang merupakan domisili diluar Sampit, para pegawai mayoritas terpisah dengan keluarga ini dan frekuensi pulang nya jarang, sehingga selain keluhan fisik, beberapa keluhan psikis juga muncul. Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kondisi ergonomis tempat kerja dan perilaku kerja pegawai. Namun, pada kenyataannya, penerapan ergonomi kerja di banyak instansi pemerintah, masih belum optimal. Penataan ruang kerja, furnitur, pencahayaan, serta pola kerja harian belum sepenuhnya disesuaikan dengan prinsip-prinsip ergonomi.

Oleh karena itu, dalam karya kinerja ini penulis menganalisa faktor risiko penerapan ergonomi kerja dan penerapan work life balance dalam upaya pencegahan (MSDs) dan Mental Health pada pegawai, serta mengidentifikasi kendala dan potensi perbaikan yang dapat dilakukan. Hasil dari karya kinerja ini diharapkan dapat menjadi kontribusi nyata dalam mendukung implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) secara menyeluruh di lingkungan kerja instansi pemerintah.

## **2. Lingkup Pengabdian dan Pengembangan**

### **A. Lingkup Pengabdian**

Tugas dan tanggung jawab pemegang program Mutu dalam melaksanakan program Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan di Lingkup BPJS Kesehatan adalah terlaksananya pelayanan kesehatan yang bermutu dari fasilitas kesehatan di seluruh wilayah kerja KC Sampit dan memastikan terlaksananya standar mutu dengan baik dan mencapai hasil yang diharapkan. Selain menjadi pemegang program Mutu Fasilitas Kesehatan penulis juga sebagai pemegang program aktivitas budaya di KC Sampit yang dikenal dengan program Inisiatif Fit Life

Kompetensi pengelola program Mutu dan program Inisiatif Fit Life adalah minimal D3 di bidang kesehatan, berpengalaman mampu menjadi change agent pelopor unit kerja untuk menunjang perubahan dan implementasi aktivitas budaya organisasi. Direkomendasikan agar pengelola program Mutu dan Program Inisiatif Fit Life menerima pelatihan standar yang disediakan oleh Internal BPJS Kesehatan atau institusi pelatihan lainnya.

Tugas dan tanggung jawab pengelola program Mutu Layanan Fasilitas Kesehatan di BPJS Kesehatan KC Sampit adalah sebagai berikut:

a. Pemantauan dan Evaluasi Mutu Pelayanan

. Pemantauan dan evaluasi mutu pelayanan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan merupakan upaya sistematis untuk memastikan bahwa pelayanan yang diberikan kepada peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Proses ini meliputi kegiatan pengumpulan data, analisis, dan pelaporan terhadap berbagai indikator mutu, seperti waktu tunggu pasien, kelengkapan pelayanan medis, ketersediaan obat, serta angka rujukan.

Staf mutu layanan BPJS Kesehatan melakukan pemantauan secara berkala, baik melalui kunjungan langsung ke fasilitas kesehatan maupun melalui laporan daring yang dikirimkan oleh Faskes. Evaluasi dilakukan dengan membandingkan hasil pemantauan terhadap target indikator yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) dan regulasi yang berlaku.

Apabila ditemukan adanya ketidaksesuaian, BPJS Kesehatan akan melakukan pembinaan, memberikan rekomendasi perbaikan, dan memantau tindak lanjutnya. Langkah ini tidak hanya bertujuan untuk menjamin kualitas layanan yang diterima peserta, tetapi juga untuk membangun hubungan kerja sama yang konstruktif dengan fasilitas kesehatan. Dengan demikian, mutu pelayanan

kesehatan dapat terjaga, kepuasan peserta meningkat, dan tujuan penyelenggaraan JKN dapat tercapai secara optimal.

b. Pembinaan dan Koordinasi Fasilitas Kesehatan Mitra

Pembinaan dan koordinasi fasilitas kesehatan (Faskes) yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan merupakan bagian penting dalam menjaga kualitas pelayanan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Kegiatan ini bertujuan memastikan bahwa seluruh Faskes, baik tingkat pertama (FKTP) maupun tingkat lanjutan (FKRTL), memahami, menerapkan, dan mematuhi ketentuan yang tertuang dalam Perjanjian Kerja Sama (PKS) serta regulasi yang berlaku.

Pembinaan dilakukan secara terjadwal maupun insidental melalui rapat koordinasi, forum komunikasi, maupun kunjungan lapangan. Dalam pembinaan, BPJS Kesehatan memberikan arahan terkait standar pelayanan, sistem klaim, pemanfaatan aplikasi Health Facilities Information System (HFIS), serta pemenuhan indikator mutu. Selain itu, BPJS Kesehatan juga memfasilitasi pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang prosedur administrasi dan pelayanan peserta JKN.

Pembinaan dilakukan secara terjadwal maupun insidental melalui rapat koordinasi, forum komunikasi, maupun kunjungan lapangan. Dalam pembinaan, BPJS Kesehatan memberikan arahan terkait standar pelayanan, sistem klaim, pemanfaatan aplikasi Health Facilities Information System (HFIS), serta pemenuhan indikator mutu. Selain itu, BPJS Kesehatan juga memfasilitasi pelatihan teknis bagi tenaga kesehatan untuk meningkatkan kompetensi dan pemahaman tentang prosedur administrasi dan pelayanan peserta JKN.

Koordinasi dilakukan secara berkelanjutan untuk menyamakan persepsi dan menyelesaikan berbagai kendala operasional, seperti perbedaan interpretasi regulasi, masalah rujukan berjenjang, atau kendala teknis pada sistem informasi. Melalui komunikasi yang efektif, diharapkan tercipta hubungan kemitraan yang harmonis, transparan, dan saling mendukung antara BPJS Kesehatan dan fasilitas kesehatan, sehingga pelayanan kepada peserta dapat berjalan optimal, efisien, dan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan.

c. Pemberian Informasi dan Penanganan Pengaduan Peserta

Pemberian Informasi dan Penanganan pengaduan peserta Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) merupakan salah satu fungsi strategis BPJS Kesehatan dalam menjaga kepuasan peserta dan meningkatkan mutu layanan. Staf BPJS Kesehatan

memiliki tanggung jawab untuk memastikan setiap keluhan yang disampaikan peserta, baik secara langsung di loket pelayanan, melalui pusat layanan informasi (Care Center 165), media sosial resmi, maupun kanal digital seperti Mobile JKN, dapat ditangani secara cepat, tepat, dan tuntas.

Proses penanganan pengaduan dimulai dari penerimaan laporan keluhan peserta, yang kemudian diverifikasi untuk memastikan kejelasan masalah, data peserta, serta kronologis kejadian. Setelah verifikasi, staf akan mengkategorikan jenis pengaduan, misalnya terkait administrasi kepesertaan, pelayanan di fasilitas kesehatan, atau kendala sistem. Selanjutnya, pengaduan akan diteruskan ke unit terkait atau fasilitas kesehatan mitra untuk mendapatkan klarifikasi dan solusi.

Dalam prosesnya, pemegang program Mutu berperan sebagai mediator antara peserta dan pihak yang menjadi sumber permasalahan, dengan tetap mengedepankan prinsip pelayanan prima, transparansi, dan kepatuhan terhadap regulasi. Tindak lanjut pengaduan dipantau hingga peserta menerima penjelasan atau penyelesaian yang memuaskan. Semua proses dicatat dalam sistem informasi penanganan pengaduan sebagai bahan evaluasi untuk mencegah permasalahan serupa di masa mendatang.

Melalui penanganan pengaduan yang responsif dan profesional, BPJS Kesehatan tidak hanya menyelesaikan masalah secara individual, tetapi juga membangun kepercayaan publik, meningkatkan citra positif lembaga, dan memastikan keberlangsungan program JKN dengan pelayanan yang berorientasi pada kepuasan peserta.

#### d. Penyusunan dan Pelaporan Data Mutu Fasilitas Kesehatan

Penyusunan dan pelaporan data mutu pelayanan kesehatan merupakan bagian penting dari upaya BPJS Kesehatan dalam memastikan bahwa fasilitas kesehatan (faskes) mitra memberikan layanan yang sesuai dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Staf BPJS Kesehatan bertugas untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyajikan data mutu pelayanan dari berbagai jenis fasilitas kesehatan, seperti rumah sakit, puskesmas, klinik, maupun apotek yang bekerja sama dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

Proses dimulai dengan pengumpulan data dari laporan rutin faskes, hasil pemantauan lapangan, serta masukan dari peserta terkait kualitas pelayanan. Data yang dikumpulkan mencakup indikator mutu, antara lain ketepatan waktu

pelayanan, ketersediaan obat, tingkat kepuasan peserta, angka rujukan, hingga kejadian yang tidak diinginkan (KTD).

Setelah data terkumpul, staf melakukan analisis untuk mengidentifikasi tren, pola, dan potensi permasalahan. Hasil analisis ini kemudian dituangkan dalam laporan mutu yang bersifat periodik, baik bulanan, triwulanan, maupun tahunan. Laporan tersebut disusun secara sistematis dengan memuat capaian indikator, perbandingan antarperiode, penyebab ketidaktercapaian target, dan rekomendasi perbaikan.

Tugas dan tanggung jawab penulis sebagai “The Champ” atau pengelola program Inisiatif Fit Life KC Sampit Bersama dengan fungsi Sumber Daya Manusia sesuai dengan Keputusan Direksi Sumber Daya Manusia dan Umum Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 404 Tahun 2022 tentang Penetapan The Champ adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun program unit kerja untuk menunjang perubahan dan implementasi budaya organisasi  
Bersama change leader dan pic pengelola anggaran di unit kerja untuk menyusun program dan POA aktivitas budaya organisasi. Bersama dengan tim kreatif menyusun program perubahan sesuai dengan tema besar yang diberikan oleh unit kerja pengelola fungsi manajemen perubahan
- b. Membantu change leader ketika merencanakan sebuah perubahan di unit kerja  
Bersama change leader melakukan tahapan perencanaan dalam sebuah program perubahan (ruang lingkup, urgensi, POA, staretgi komunikasi). Mengidentifikasi secara Bersama area for improvement di unit kerja masing-masing kepada pihak terkait
- c. Memberikan keyakinan dan motivasi kepada rekan kerja di unit kerja terkait pentingnya sebuah perubahan  
Melakukan pengkondisian dan mengajak rekan kerja untuk terlibat aktif dalam program Kalneder Budaya. Pemegang program juga berperan dalam menumbuhkan budaya saling mengingatkan terhadap rekan kerja serta memberikan motivasi dan mengajak rekan kerja untuk memahami dan menerapkan program perubahan baik perubahan non-strategis atau perubahan strategis

- d. Menjadi jembatan komunikasi dua arah antara pegawai dan Change Leader dan Unit kerja oengelola fungsi manajemen perubahan
- Pemegang program menyebarkan informasi yang berkaitan program aktivasi budaya organisasi di unit kerja. Mengelola dan melaporkan program serta Bersama change leader memonitor dan melakukan evluasi serta Menyusun rencana tindak lanjut pelaksanaan program aktivasi budaya unit kerja serta pengelolaan perubahan yang efektif.

## B. Lingkup Pengembangan

Dalam pelaksanaan program mutu layanan fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan KC Sampit, pengelola program Mutu bertanggungjawab untuk memastikan penyelenggaraan program Mutu layanan di fasilitas kesehatan berjalan dengan baik dan terarah.

Dalam pelaksanaannya program penyelenggaraan mutu layanan di fasilitas kesehatan juga memiliki peran strategis dalam pencegahan gangguan (MSDs) dan gangguan kesehatan mental (mental health disorders), khususnya untuk peserta. Hal ini disebabkan oleh keterkaitan erat antara kualitas pelayanan yang diberikan, kecepatan deteksi masalah kesehatan, dan efektivitas tindakan pencegahan. Untuk itu pengelola program perlu melakukan langkah-langkah untuk mencapai tujuan tersebut diantaranya :

### 1. **Akses Layanan Kesehatan yang Mudah, Cepat dan Setara**

Mutu layanan yang tinggi memastikan peserta JKN dapat memperoleh pemeriksaan kesehatan secara cepat dan tepat waktu. Dengan adanya akses yang mudah terhadap pemeriksaan rutin dan penanganan awal, keluhan-keluhan kesehatan, baik keluhan penyakit umum maupun keluhan MSDs seperti nyeri punggung bawah, nyeri leher, atau nyeri bahu dapat segera diidentifikasi dan ditangani sebelum berkembang menjadi kondisi kronis. Demikian pula, gangguan mental seperti stres kerja atau burnout dapat terdeteksi lebih dini sehingga intervensi psikologis atau konseling bisa segera dilakukan.

### 2. **Program Promotif dan Preventif**

Mutu layanan yang baik tidak hanya fokus pada kuratif, tetapi juga mengutamakan program promotif dan preventif. Melalui penyuluhan kesehatan, manajemen stres, dan kampanye gaya hidup sehat, risiko keluhan MSDs dan gangguan mental dapat ditekan secara signifikan.

### 3. **Ketersediaan Layanan Rehabilitasi dan Konseling**

Faskes Kerjasama dengan riteria tertentu, memiliki dan menyediakan layanan fisioterapi, rehabilitasi medik, bagi peserta. Dukungan ini sangat penting dalam proses pemulihan gangguan MSDs maupun gangguan mental, serta mencegah kekambuhan.

### 4. **Kepuasan Peserta dan Dampak Psikologis Positif**

Mutu layanan yang tinggi meningkatkan rasa percaya peserta terhadap sistem kesehatan. Hal ini menciptakan efek psikologis positif, mengurangi kecemasan, stres, dan rasa frustrasi terkait pelayanan. Kepuasan peserta yang tinggi secara tidak langsung menjadi faktor protektif terhadap kesehatan mental.

Dalam pelaksanaannya pengelola program perubahan dan implementasi budaya organisasi melakukan perencanaan sampai dengan evaluasi untuk mengetahui hambatan dan permasalahan yang terjadi dan menentukan langkah- langkah/ upaya apa yang harus dilaksanakan untuk mengatasi permasalahan tersebut, sehingga pelaksanaan program perubahan dan implementasi budaya organisasi ini dapat berjalan dengan baik dan target capaian program dapat tercapai.

Salah satu bentuk pengembangan yang dilaksanakan pengelola program perubahan dan implementasi budaya organisasi pada tahun 2023 adalah dengan terbentuknya Program Inisiatif Fit Life di wilayah KC Sampit sebagai turunan dari program aktivitas budaya dari Kantor Pusat. Program Inisiatif Fit Life ini merupakan rangkaian kegiatan penerapan gaya hidup sehat dan penerapan lingkungan kerja yang Fun and Meaningfull yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan KC Sampit untuk meningkatkan endgagment, kolaborasi, kesehatan dan kebugaran pegawai. Inisiatif ini berupa rangkaian kegiatan variatif berupa aktivitas fisik seperti olahraga bersama, senam, atau kegiatan lain dan aktivitas psikis yang bertujuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental pegawai.

Strategi pelaksanaan Program Inisiatif Fit Life diwilayah KC Sampit dilaksanakan lingkup pengabdian yang difokuskan pada peningkatan pemahaman dan penerapan gaya hidup sehat pegawai termasuk prinsip ergonomi dan work life balance sebagai bagian dari upaya terciptanya lingkungan kerja yang fun and meaningfull serta pencegahan gangguan Mental Disorders dan MSDs). Lingkup pengembangan dilakukan dengan pendekatan edukatif, promotif, dan preventif, yang mencakup aspek-aspek berikut:

### **1. Sosialisasi dan Edukasi Ergonomi Kerja dan Work Life Balance**

Memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai pentingnya ergonomi kerja dan work life balance dan dampaknya terhadap kesehatan otot dan rangka tubuh. Materi meliputi postur kerja yang benar, cara mengatur posisi duduk dan layar komputer, serta pentingnya jeda dan peregangan saat bekerja.

### **2. Observasi dan Penataan Lingkungan Kerja**

Melakukan observasi langsung terhadap kondisi workstation pegawai, termasuk posisi meja, kursi, layar monitor, dan alat kerja lainnya untuk mengidentifikasi potensi risiko ergonomic dan mental health

### **3. Pelatihan Ergonomi Praktis dan Work Life Balance**

Mengadakan pelatihan ringan yang berisi simulasi atau praktik sederhana seperti peregangan otot (office stretching), pengaturan posisi duduk yang ideal, dan penggunaan alat bantu ergonomis.

### **4. Pemberian Rekomendasi Ergonomi dan Work Life Balance**

Memberikan rekomendasi kegiatan sederhana untuk penerapan ergonomi di tempat kerja dan penerapan work life balance berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi bersama pegawai serta pimpinan unit kerja

Kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam penerapan ergonomi kerja meliputi promosi ergonomi kerja, Kegiatan promosi dilaksanakan melalui strategi advokasi. Advokasi dilakukan untuk mendapatkan komitmen kuat dari masing-masing pegawai baik kepala bagian, staf, tenaga ahli daya agar menerapkan prinsip-prinsip ergonomic kerja.

### **5. Peningkatan Kesadaran Berkelanjutan**

Mendorong terbentuknya kebiasaan kerja sehat di kalangan pegawai dengan menyusun materi visual seperti poster ergonomic dan work life balance serta panduan kerja sehat yang dapat dipasang di lingkungan kerja.

Pemantauan penerapan kebiasaan kerja sehat oleh Pengelola Sumber Daya Manusia dan Sarana adalah:

- memberikan ajakan dan seruan dalam penerapan kebiasaan kerja sehat;
- memenuhi ketersediaan sumber daya dalam penerapan kebiasaan kerja sehat yang sesuai;

- meningkatkan upaya penerapan kebiasaan kerja sehat; dan
- meningkatkan komunikasi dan koordinasi untuk kesinambungan kebiasaan kerja sehat

#### **6. Integrasi Ergonomi dan Work Life Balance dalam Kebijakan K3 Instansi**

Memberikan rekomendasi melalui fungsi Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang kepada Kantor Wilayah terkait prinsip-prinsip ergonomi dan work life balance ke dalam pedoman Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku di lingkungan perkantoran, baik dalam bentuk standar pengadaan furnitur, penataan ruang kerja, maupun SOP kerja harian.

#### **7. Pengusulan Desain Workstation yang Ergonomis dan Fleksibel**

Mengusulkan desain atau pengadaan fasilitas kerja ergonomis kepada fungsi Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang yang disesuaikan dengan karakteristik fisik pegawai dan aktivitas kerja, seperti kursi kerja yang dapat diatur ketinggiannya, meja yang mendukung postur tegak, dan penempatan layar komputer yang ideal.

#### **8. Penerapan Program “Workplace Stretching” Terjadwal**

Mengembangkan rutinitas senam peregangan atau stretching singkat di tempat kerja (misalnya 5–10 menit setiap 2–3 jam), yang dapat dijalankan secara kolektif maupun pribadi untuk mencegah kelelahan otot dan meningkatkan sirkulasi tubuh.

### **3. Tujuan Tugas Akhir Program RPL**

#### **a. Tujuan umum**

Memberikan gambaran pelaksanaan ergonomi kerja dan work life balance untuk pencegahan Musculoskeletal Disorders (MSDs) dan gangguan mental health pada pegawai BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sampit.

#### **b. Tujuan Khusus**

- 1) Memberikan Gambaran perencanaan Ergonomi kerja dan Work Life Balance dilingkungan kantor BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sampit
- 2) Memberikan Gambaran pelaksanaan Ergonomi kerja dan Work Life Balance dilingkungan kantor BPJS Kesehatan Kantor Cabang Sampit
- 3) Memberikan Gambaran hubungan antara penerapan ergonomi kerja dan work live balance dengan upaya pencegahan MSDs dan gangguan mental health pada pegawai
- 4) Memberikan Gambaran monitoring dan evaluasi penerapan gaya hidup sehat dilingkungan kantor BPJS Kesehatan KC Sampit

#### **4. Manfaat Tugas Akhir Program RPL**

##### **a. Manfaat Teoritis**

Dapat Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya mengenai ergonomi kerja dan pencegahan gangguan muskuloskeletal di lingkungan kerja perkantoran.

##### **b. Manfaat Praktis**

###### **1) Bagi Pegawai Kerja**

Dapat dijadikan tambahan informasi dan wawasan dalam upaya pencapaian peningkatan kesadaran pegawai terhadap pentingnya postur kerja dan kondisi kerja yang ergonomis guna mencegah gangguan kesehatan jangka panjang.

###### **2) Bagi Pendidikan**

Dapat dijadikan literatur pelengkap untuk memperkaya literatur yang ada sehingga dapat digunakan oleh mahasiswa selanjutnya dalam proses pendidikan di jurusan Kesehatan Masyarakat. Dapat dijadikan bahan bacaan untuk meningkatkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang Kesehatan.

###### **3) Bagi Instansi**

Dapat dijadikan masukan bagi instansi terkait sebagai bentuk perbaikan kebijakan dalam upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja berbasis ergonomi. serta dapat dijadikan informasi dan referensi bagi instansi pemerintah lainnya dalam menerapkan ergonomi sebagai bagian dari sistem K3.