

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Implementasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja (Studi di *Corporate Human Resource Kompas Gramedia*)

Implementation of Health Promotion in the Workplace (Study at Kompas Gramedia Corporate Human Resource)

Aisyah Amini^{1*}, Shofi Nilamsari²^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Airlangga*Korespondensi Penulis : aisyah.amamini@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Tempat kerja sebagai upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat merupakan tempat yang efektif untuk melakukan upaya promosi kesehatan. *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia memiliki salah satu program mendukung upaya promosi kesehatan yaitu EAP (Employee Assistance Program).

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta membuat rekomendasi terkait promosi kesehatan di tempat kerja *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia berdasarkan *Ottawa Charter*.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus, yang didukung melalui pengambilan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Cara pengambilan subjek penelitian dilakukan dengan *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan melalui dokumentasi yang diperoleh dari hasil observasi berupa dokumen gambar yang mendukung data primer.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan bahwa elemen membangun kebijakan berwawasan kesehatan sudah dilakukan, yaitu tersedianya peraturan tertulis terkait perilaku sehat, namun masih belum diketahui banyak pekerja. Elemen menciptakan lingkungan yang mendukung sudah terlaksana dengan baik, namun kurangnya kesadaran pekerja menjalankan protokol kesehatan. Elemen memperkuat tindakan masyarakat diwujudkan dengan baik. Elemen mengembangkan keterampilan pribadi diwujudkan melalui program pengembangan diri. Elemen penataan ulang pelayanan kesehatan diwujudkan melalui kerjasama dengan provider kesehatan, namun belum terdapat kerjasama dengan layanan kesehatan setempat.

Kesimpulan: Kesimpulan penelitian ini adalah implementasi promosi kesehatan di *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia berdasarkan *Ottawa Charter* sudah baik, namun pada elemen membangun kebijakan berwawasan kesehatan diperlukan penambahan variabel terkait rokok.

Kata Kunci: Implementasi; Promosi Kesehatan; Tempat Kerja; *Ottawa Charter*; *Employee Assistance Program*

Abstract

Background: The workplace as an effort to improve public health status is an effective place to carry out health promotion efforts. *Kompas Gramedia Corporate Human Resource* has a program to support health promotion efforts, namely EAP (Employee Assistance Program).

Purpose: This study aims to analyze and make recommendations related to health promotion in the workplace of *Kompas Gramedia Corporate Human Resources* based on the *Ottawa Charter*.

Methods: This study uses a qualitative research approach with the case study method, which is supported through data collection using observation and in-depth interviews. The method of taking research subjects was carried out by *purposive sampling*. Data collection techniques were carried out through in-depth interviews and through documentation obtained from observations in the form of image documents that support primary data.

Results: The results of the study show that the elements of developing health-oriented policies have been carried out, namely the availability of written regulations regarding healthy behavior, but many workers are still not aware of them. The elements of creating a supportive environment have been carried out well, but there is a lack of awareness among workers in implementing health protocols. The element of reinforcing community action is well realized. Elements of developing personal skills are realized through self-development programs. Elements of rearranging health services are realized through collaboration with health providers, but there has been no collaboration with local health services.

Conclusion: The conclusion of this study is that the implementation of health promotion at *Kompas Gramedia Corporate Human Resources* based on the *Ottawa Charter* is good, but the elements of building health-oriented policies require additional variables related to smoking.

Keywords: Implementation; Health Promotion; Workplace; *Ottawa Charters*; *Employee Assistance Program*

PENDAHULUAN

Tempat kerja adalah suatu tempat yang erat hubungannya dengan pekerjaan dan tempat dimana manusia hampir setiap hari menghabiskan sebagian waktu produktifnya untuk bekerja (1). Kesehatan seseorang tentunya akan dipengaruhi dan ditentukan oleh tatanan atau tempat tersebut, terlebih manusia menghabiskan waktunya lebih dari sepertiga waktunya dalam sehari di tempat kerja. Lingkungan tempat kerja yang bersih, sehat akan membuat pekerja, bekerja secara optimal. Namun sebaliknya jika lingkungan tempat kerja yang kurang bersih, tidak kondusif akan berpengaruh pada produktifitas pekerja (2). Terutama akhir-akhir ini dunia kerja di seluruh dunia sedang sangat terpengaruh oleh pandemi virus global, termasuk Indonesia. Tempat kerja dapat menjadi salah satu klaster covid-19 terutama dimasa pandemi saat ini. Indonesia sendiri sebanyak 4.218.142 kasus positif covid-19 (3). Selain itu masalah kesehatan yang berpotensi pada pekerja yaitu kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, penyakit tidak menular, dan penyakit menular. Berdasarkan hal tersebut itu tempat kerja dapat dijadikan sebagai salah satu upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang efektif untuk melakukan upaya promosi kesehatan (4).

Promosi Kesehatan di Tempat Kerja (PKDTK) adalah suatu strategi promosi kesehatan yang terkoordinasi dan komprehensif yang terdiri dari kebijakan, dukungan lingkungan dan kegiatan di tempat kerja untuk melibatkan pekerja dalam perilaku sehat dan memfasilitasi kesejahteraan pekerja. Tempat kerja yang sehat bertujuan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Tempat kerja yang sehat sudah seharusnya mendukung dan aman, serta memastikan bahwa promosi kesehatan dan perlindungan kesehatan menjadi bagian dari manajemen. Konsep tempat kerja yang sehat diantaranya adalah tersedianya fasilitas untuk menjadi salah satu penunjang berkembangnya atau kuatnya standar kesehatan dan keselamatan kerja, sehingga kondisi tersebut pada akhirnya akan terus meningkatkan produktivitas pada pekerja. Akan tetapi, tempat kerja yang sehat tidak hanya terbebas dari suatu bahaya, namun juga membentuk lingkungan kerja yang sehat untuk agar setiap bekerja tetap nyaman dan aman baik dari segi fisik maupun mental (5).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menekankan tempat kerja sebagai pengaturan prioritas untuk promosi kesehatan dan kesejahteraan, termasuk penyediaan lingkungan kerja fisik dan psikososial yang aman dan sehat. Selain itu promosi kesehatan di tempat kerja dapat memberikan dampak positif bagi kesehatan maupun lingkungan kerja dan masyarakat (6). Sehingga sesuai dengan konsep Ottawa *charter* mengidentifikasi strategi dasar untuk promosi kesehatan yaitu *advocate, enable, mediate*. Ketiga strategi tersebut didukung oleh 5 rencana aksi promosi kesehatan diantaranya *health public policy, supportive environment, reorient health service, personal skill, community action*.

Pada studi pendahuluan pada tanggal 7 Maret 2022 yang telah dilakukan dengan wawancara, ditemukan bahwa Corporate Human Resource Kompas Gramedia memiliki salah satu program upaya promosi kesehatan yaitu *Employee Assistance Program*. *Employee Assistance Program* merupakan program yang disponsori oleh pemberi kerja yang dirancang untuk meringankan dan membantu menghilangkan berbagai masalah di tempat kerja. Program bantuan karyawan biasanya menyediakan penyaringan, penilaian, intervensi singkat dan konseling rawat jalan untuk masalah kesehatan mental dan kecanduan sebagai bagian dari layanan dasar yang ditawarkan kepada organisasi klien. Sumber masalah karyawan ini dapat berupa masalah pribadi (hukum, keuangan, perkawinan atau keluarga, masalah kesehatan mental dan penyakit, termasuk kecanduan). Hasil observasi ditemukan bahwa meja karyawan yang ada belum memiliki pembatas antar meja dan perilaku pekerja yang tidak menerapkan social distancing, selain itu pada masa pandemi terdapat pola perubahan tatanan pada promosi kesehatan tempat kerja di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia. Berdasarkan hal tersebut penelitian ini akan mengkaji lebih dalam mengenai promosi kesehatan yang dilakukan *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia dengan tujuan menganalisis serta membuat rekomendasi terkait promosi kesehatan di tempat kerja berdasarkan Ottawa *Charter* di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan metode studi kasus yang didukung melalui pengambilan data menggunakan observasi dan wawancara mendalam. Dalam penelitian ini, unit penelitian yang dikaji yakni *Human Corporate* di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis serta membuat rekomendasi terkait promosi kesehatan di tempat kerja berdasarkan Ottawa Charter. Pengambilan sampel penelitian dilakukan dengan teknik *purposive sampling*. Sampel penelitian diambil dari kelompok yang sudah ditentukan sesuai dengan kriteria tertentu, yaitu pihak yang terlibat secara langsung dalam pelaksanaan upaya promosi kesehatan melalui program EAP dan pihak yang terdampak oleh program EAP. Lokasi penelitian dilakukan di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia Kompas Gramedia, Jl. Palmerah Selatan No. 22-28, RT. 4 RW 2 Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta pada bulan Maret 2022 hingga bulan Mei 2022. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa pedoman observasi, pedoman wawancara, *handphone*, laptop, *zoom meeting conference*, catatan dan hasil rekaman. Analisis

data merupakan usaha peneliti memaknai data, baik berupa teks atau gambar yang dilakukan secara menyeluruh (7). Oleh karena itu, data harus dianalisis, dipahami, disajikan, dan diinterpretasikan secara tepat. Teknik analisis data untuk penelitian kualitatif menurut Irawan yaitu, pengumpulan data mentah, transkrip data, pembuatan koding kategorisasi data penyimpulan sementara, triangulasi dan penyimpulan akhir (8).

HASIL

Membangun Kebijakan Publik Berwawasan Kesehatan

Tabel 1. Kebijakan Berwawasan Kesehatan

No	Kebijakan Berwawasan Kesehatan	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Tersedia kebijakan tempat kerja bebas alkohol, rokok dan narkoba	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Menempatkan visi, misi mendukung upaya kesehatan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Tersedia kebijakan pelaksanaan jam kerja Pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
4.	Tersedia kebijakan jaminan kesehatan pekerja (asuransi)	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
5.	Tersedia kebijakan yang mengatur apabila pekerja mengalami sakit	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
6.	Tersedia kebijakan mengenai pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
7.	Tersedia kesempatan bagi ibu untuk memeras ASI selama jam kerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
8.	Kebijakan selama pandemi covid-19	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
9.	Kebijakan cuti bagi pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
10.	Terdapat sistem penilaian kerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
11.	Kebijakan tentang upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja, yang dapat dituangkan dalam Peraturan Perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama.	-	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan 11 komponen kebijakan yang telah di observasi, terdapat 10 komponen kebijakan yang telah ada dan diterapkan di *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia, hasil wawancara yang dilakukan pada 24 Mei 2022 dihasilkan informasi yang relative sama.

Menciptakan Lingkungan yang Mendukung

Tabel 2. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Fisik dan Non Fisik

No	Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Fisik	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Tersedia toilet	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Tersedia air yang memadai	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Tersedia sarana cuci tangan pakai sabun	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
4.	Tersedia kotak P3K	<input type="checkbox"/>	-	-	-
5.	Tersedia APAR	<input type="checkbox"/>	-	-	-
6.	Tersedia tangga darurat	<input type="checkbox"/>	-	-	-
7.	Tersedia pintu darurat	<input type="checkbox"/>	-	-	-
8.	Tersedia Hydrant halaman	<input type="checkbox"/>	-	-	-
9.	Tersedia sarana penunjuk rute evakuasi	<input type="checkbox"/>	-	-	-
10.	Tersedia sprinkle otomatis	<input type="checkbox"/>	-	-	-
11.	Tersedia sistem pengendalian asap	<input type="checkbox"/>	-	-	-
12.	Tersedia ruang kerja yang luas	<input type="checkbox"/>	-	-	-
13.	Tersedia meja kerja yang memadai	<input type="checkbox"/>	-	-	-
14.	Tersedia kursi kerja yang memadai	<input type="checkbox"/>	-	-	-
15.	Tersedia pencahayaan yang memadai	<input type="checkbox"/>	-	-	-

16.	Tersedia kantin sehat	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
17.	Tersedia ruang laktasi	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
18.	Terdapat fasilitas pembuangan sampah	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
19.	Terdapat jarak antar meja kerja pekerja (<i>Social distancing</i>)	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 2. Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Fisik dan Non Fisik

No	Menciptakan Lingkungan yang Mendukung Non Fisik	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Terdapat jam istirahat bagi pegawai	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Terdapat hari libur dan cuti bagi pegawai	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Manajer memotivasi karyawan terkait kesehatan kerja pada pegawai	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
4.	Terdapat penghargaan bagi kinerja karyawan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
5.	Pegawai memperoleh Jaminan asuransi	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan 24 komponen yang diobservasi pada poin menciptakan lingkungan yang mendukung, yang dilakukan pada 20 April-24 Mei 2022 dan wawancara yang dilakukan pada 24 Mei 2022. *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia sudah memenuhi 24 komponen tersebut.

Memperkuat Tindakan Masyarakat

Tabel 3. Memperkuat Tindakan Masyarakat

No	Memperkuat Tindakan Masyarakat	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Pekerja melaksanakan aktivitas fisik dan peningkatan kebugaran jasmani di tempat kerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Terdapat kegiatan rutin senam kebugaran jasmani bagi pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Instansi memberikan peran positif bagi lingkungan sekitar	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-

Sumber: Data Primer 2022

Terdapat 3 komponen yang dinilai pada poin memperkuat tindakan masyarakat, dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan semua aspek komponen sudah memenuhi.

Mengembangkan Keterampilan Pribadi

Tabel 4. Mengembangkan Keterampilan Pribadi

No	Mengembangkan Keterampilan Pribadi	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Terdapat kegiatan untuk mengembangkan diri	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Adanya kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait gaya hidup yang sehat	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Adanya upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja	-	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>
4.	Terdapat label peringatan (B3) dan poster (larangan merokok, dll) di Perusahaan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
5.	Tersedia media promosi kesehatan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
6.	Terdapat program untuk mencegah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di tempat kerja	-	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>
7.	Terdapat program untuk menjaga kesehatan pada pekerja wanita pada saat hamil	-	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>
8.	Terdapat program manajemen Stress pada pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
9.	Menyediakan pelayanan konseling untuk pekerja untuk konsultasi terkait gaya hidup sehat	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-

Berdasarkan 9 komponen yang dinilai dihasilkan 3 komponen yang belum memenuhi yaitu upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS, program untuk mencegah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkotika, psikotropika dan zat adiktif lainnya serta program untuk menjaga kesehatan pada pekerja wanita pada saat hamil.

Penataan Ulang Pelayanan Kesehatan

Tabel 5. Penataan Ulang Pelayanan Kesehatan

No	Penataan Ulang Pelayanan Kesehatan	Observasi		Wawancara	
		Ada	Tidak	Ada	Tidak
1.	Tersedia layanan kesehatan dasar pada pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
2.	Melakukan <i>medical checkup</i> secara periodik bagi seluruh karyawan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
3.	Tersedia konseling kesehatan jiwa pada pekerja	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
4.	Pemeriksaan kesehatan yang tepat diberikan, misalnya penglihatan, pendengaran, skrining serviks dan perawatan yang sesuai	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
5.	Melembagakan kebijakan kesetaraan gender di tempat kerja untuk melindungi dan mendukung perempuan atau kebijakan perlindungan bagi kelompok rentan lainnya	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
6.	Perusahaan bekerjasama dengan <i>provider</i> kesehatan	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>	-
7.	Perusahaan bekerjasama dengan layanan kesehatan setempat untuk membuat program tempat kerja yang sehat.	-	<input type="checkbox"/>	-	<input type="checkbox"/>

Sumber: Data Primer 2022

Terdapat 1 komponen yang tidak memenuhi dari 7 komponen yang dinilai yaitu komponen perusahaan bekerjasama dengan layanan kesehatan setempat untuk membuat program tempat kerja yang sehat.

PEMBAHASAN

Jumlah perusahaan industri besar yang menjadi tempat kerja bagi pekerja di DKI Jakarta pada tahun 2020 tercatat sebanyak 1.380 perusahaan dan Kompas Gramedia menjadi salah satu contohnya (9). Kompas Gramedia merupakan perusahaan Indonesia yang bergerak di bidang media massa yang didirikan pada tanggal 17 Agustus 1963. Visi dan Misi dari Kompas Gramedia sendiri adalah menjadi perusahaan yang terbesar, terbaik, terpadu dan tersebar di Asia Tenggara melalui usaha berbasis pengetahuan yang menciptakan masyarakat terdidik, tercerah, menghargai kebhinekaan dan adil sejahtera. *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia merupakan unit usaha dan bagian dari Kompas Gramedia yang mana dapat menjadi salah satu tempat yang efektif untuk melakukan upaya promosi kesehatan. Kompas Gramedia sendiri memiliki karyawan lebih dari 10.000 yang mana tempat kerja tersebut dapat menjadi tempat yang efektif untuk melakukan upaya promosi kesehatan. Program promosi kesehatan yang ada yaitu, Employee Assitance Program pada Corporate Human Resource Kompas Gramedia tidak hanya menyediakan untuk menangani masalah kesehatan mental saja, tetapi keseluruhan masalah kesehatan yang ada pada pekerja seperti tersedianya poliklinik, pojok konseling, pojok finansial, kegiatan zumba serta memiliki program bank sampah koran.

Terdapat strategi dasar menurut *Ottawa Charter* dalam melakukan promosi kesehatan di tempat kerja yaitu *advocate*, *enable* dan *mediate*. Ketiga strategi tersebut didukung oleh lima rencana aksi promosi kesehatan diantaranya *Health Public Policy*, *Supportive Environment*, *Community Action*, *Personal Skill* dan *Reorient Health Service* (10). *Health Public Policy* atau Membangun Kebijakan Publik Berwawasan Kesehatan merupakan upaya agar para pembuat kebijakan atau pengambil keputusan di berbagai sektor dapat mempertimbangkan secara matang terhadap dampak kesehatan dari setiap kebijakan yang disusun. *Supportive Environment* atau Menciptakan Suasana Lingkungan yang Mendukung, berarti seluruh sektor ikut berupaya mewujudkan lingkungan sehat dalam melaksanakan program kerjanya, baik kegiatan yang meliputi fisik, sosial budaya, pendidikan, politik, keamanan. *Community Action* atau Memperkuat Tindakan Masyarakat, dimana lebih mengupayakan program promotif dan preventif dalam setiap pelayanannya, tanpa mengkesampingkan upaya kuratif dan rehabilitatif dari unit pelayanan kesehatan. *Personal Skill* atau Keterampilan Pribadi, yaitu mengupayaan pribadi agar mampu dalam mengambil dan membuat keputusan dalam penguatan kesehatan di wilayahnya. Terakhir, *Reorient Health Service* atau Penataan Ulang Pelayanan Kesehatan, berarti memberikan dukungan terhadap kegiatan masyarakat guna memampukan dan memberdayakan dalam upaya mengendalikan faktor pengaruh kesehatan.

Health Public Policy atau Membangun Kebijakan Publik Berwawasan Kesehatan

Berdasarkan 11 komponen kebijakan yang ada terdapat 10 kebijakan yang telah diterapkan di *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia. Berdasarkan dokumen yang ada, *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sudah memiliki kebijakan terkait tempat kerja bebas alkohol dan narkoba saja belum ada poin terkait rokok, namun hal tersebut tidak disosialisasikan oleh pihak perusahaan apabila terdapat peraturan tersebut, Pekerja kurang menyadari dengan peraturan tersebut karena dokumen tersebut hanya berdasarkan dokumen yang tertulis akan tetapi dalam bentuk online atau PDF yang jarang diakses oleh pekerja. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara, yang menjelaskan: *“Peraturan secara online, kebanyakan kurang aware. Pekerja hanya aware terkait gaji berapa, sistem kerjanya bagaimana, penilaian kerjanya seperti apa, dan fasilitas yang didapatkan dari perusahaan apa saja. Tetapi untuk peraturan yang seperti itu tidak perlu dicek selagi berperilaku baik.”* Suatu perusahaan merupakan organisasi yang dibentuk oleh seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu, agar mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan memiliki visi dan misi. *Corporate Human Resource* sebagai salah satu perusahaan memiliki visi dan misi tersebut salah satunya untuk menciptakan tempat kerja yang sehat. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara, yang menjelaskan: *“Kalau dari visi misi itu nggak spesifik nuangin ke kesehatan, tapi kan sebenarnya kita memfasilitasi karyawannya supaya bisa berkinerja dengan optimal supaya bisnis perform dan juga karyawan juga betah di perusahaan dengan situasi dan lingkungan yang kondusif. Nah, dari situ secara implisit sebenarnya menekankan bahwa pentingnya lingkungan yang bersih yang kondusif buat secara mental maupun dari sisi jasmaninya”*.

Selain peraturan terkait perbuatan dan tingkah laku yang merugikan perusahaan selama di lingkungan perusahaan terdapat pula peraturan tertulis terkait waktu kerja dan gilir kerja (shift kerja). *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia memiliki waktu kerja 7 (tujuh) jam dalam sehari dan 40 jam dalam seminggu untuk 6 hari kerja atau 8 jam sehari 40 jam seminggu untuk pola 5 hari kerja dalam seminggu, dengan jam istirahat sesudah bekerja 4 jam diluar waktu kerja hal tersebut sejalan dengan peraturan perundang undangan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 79 Ayat 2 Poin A bahwa istirahat antara jam kerja, sekurang kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 (empat) jam terus menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja (11). Namun berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa jam kerja dan istirahat yang berlaku ditentukan oleh pimpinan berdasarkan sifat pekerjaan masing-masing unit dan kepentingan perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil indepth interview yang dilakukan dengan informan terdapat perbedaan antara jam kerja dan jam istirahat di masa pandemi dan sebelum pandemi. *“Terjadi perubahan pasti ada,.... Bahkan sebelum pandemi sudah beda-beda. Misal pekerja di pabrik atau manufacture secara unik mereka punya shift sendiri. Kalau koran malam cetaknya secara jam kerja pasti beda dengan pekerja pada umumnya yang jam 8 pagi sampai jam 5 sore atau jam 9 pagi sampai jam 6 sore. Jika sejak pandemi tambah terlihat berbeda, bisa sistemnya full online dan sekarang sistemnya hybrid karena angka covid-19 sudah turun dan istilah new normalnya itu hybrid. Kalau rapat seperti ini tidak perlu bertatap muka.”*

Pasal 9 ayat 2 poin A UU No. 13 Tahun 2003, yang membahas mengenai cuti untuk pekerja, terdapat cuti untuk pekerja, yaitu cuti tahunan, sekurang kurangnya 12 hari (11). *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sendiri memiliki kebijakan cuti tersebut, akan tetapi terdapat beberapa cuti yang dikhususkan bagi pekerja yang sudah lama bekerja. Selain terdapat cuti tahunan ada juga cuti untuk perempuan yang haid dan cuti melahirkan selama 3 bulan yang dikhususkan untuk perempuan, terdapat juga IDTP yaitu izin diluar tanggung jawab perusahaan yang artinya jika tidak masuk tidak digaji tetapi tidak diberhentikan menjadi pekerja. Untuk cuti sakit yang diberlakukan ke pekerja mendapatkan cuti yang fleksibel dengan syarat tertentu seperti harus menghubungi tim dan pemimpinnya agar pekerjaan yang harus dilakukan dapat di cover oleh tim yang lain akan tetapi itu berlaku pada unit-unit tertentu yang menerapkan *flexible working system* dengan konsekuensi memiliki cuti yang *unlimited* atau tidak terbatas. Selain kebijakan tentang waktu kerja dan kerja lembur, *Corporate Human Resources* juga memiliki kebijakan terkait tentang pemeriksaan kesehatan sebelum bekerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No 48 tahun 2016 pada pasal 17 Penemuan dini kasus penyakit dan penilaian status kesehatan dilakukan melalui pemeriksaan kesehatan pra penempatan atau sebelum bekerja, pemeriksaan kesehatan berkala, pemeriksaan kesehatan khusus dan pemeriksaan kesehatan pra pensiun (12). Hasil observasi dokumen tidak disebutkan bahwa pekerja yang berstatus apa saja yang diwajibkan secara berkala untuk mengikut pemeriksaan kesehatan. Setelah dikonfirmasi kepada informan yang melaksanakan pemeriksaan kesehatan hanya pekerja yang berstatus tetap. Berikut kutipannya: *“Ada MCU diberikan kepada calon karyawan tetap, jadi untuk intern freelance kontrak belum diberikan MCU karena secara umum biasanya kontraknya berjangka waktu. Untuk karyawan tetap dipilih karena memang yang akan join ke KG dan memilih KG tidak ada jangka waktu. Sebelum menjadi karyawan tetap dikasih MCU, uniknya untuk eliminasi karyawan tetapi lebih memberikan awareness karyawannya untuk mengetahui kondisi fisik dan kira-kira apa yang bisa di support oleh perusahaan”*.

Hasil *indepth interview* juga menunjukkan bahwa selama pandemi pemeriksaan kesehatan secara berkala tidak dilakukan, karena lebih fokus terhadap pencegahan dan pengobatan terkait pandemi COVID-19, sehingga *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sempat mengeluarkan kebijakan bahwa bagi pekerja yang akan bekerja di kantor harus menunjukkan hasil negative COVID-19 dan hal tersebut berlaku bagi seluruh pekerja tidak hanya pekerja tetap saja. *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia bekerjasama dengan klinik untuk menyediakan fasilitas yang dapat digunakan oleh pekerja untuk deteksi dini COVID-19. Jaminan pemeliharaan kesehatan yang diselenggarakan oleh *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia berbeda-beda sesuai dengan status pekerja tersebut dan kebutuhan dari pekerja tersebut. Berdasarkan hasil *indepth interview* pada pekerja dengan status pekerja bebas. Diberikan jaminan pemeliharaan kesehatan yang disebut dengan insentif kesehatan yang dibayarkan sekali waktu dengan jumlah tertentu dan tertera pada surat kontrak antara pekerja dan pemberi kerja. *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia dalam hal menjamin kesehatan pekerjanya bekerjasama dengan beberapa vendor pemberi asuransi. Selain itu, kebijakan terakhir adalah Sistem Penilaian Kerja, *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sendiri menggunakan sistem OKR atau (*Objective dan Key Result*) dan sudah lama berganti dari KPI atau (*Key Performance Indicator*). Sistem Penilaian Kerja OKR ini tidak berdasarkan masing-masing pribadi akan tetapi berdasarkan tujuan bersama yang ingin dicapai pada periode tertentu. Sistem OKR ini juga dapat berpengaruh terhadap *reward* yang diberikan kepada pekerja yang mulanya didapatkan per pribadi atas hasil pencapaiannya sehingga akan berpengaruh terhadap kepuasan bekerja oleh pekerja. Namun, dibutuhkan penelitian lebih lanjut untuk meneliti tingkat kepuasan pekerja pada Sistem Penilaian Kerja yang diterapkan. “....Jadi setiap karyawan penilaiannya bukan KPI lagi tetapi OKR. Apa capaian yang ingin dicapai selama satu tahun kedepan sudah dirumuskan sebelum tahun berjalan kemudian di *brake down per quarter, perbulan, per minggu target kerjanya seperti apa dan apa yang ingin dicapai....*”

Menurut Kepmenakertrans No. Kep.68/Men/IV/2004 menyebutkan bahwa pengusaha wajib melakukan upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja salah satu upayanya yaitu pengusaha wajib mengkomunikasikan kebijakan dengan Komunikasi, Informasi dan Edukasi melalui program Pendidikan yang berkesinambungan. *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sendiri belum memiliki program untuk upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS, namun terdapat informan yang mengatakan bahwa sebelum bekerja saat menjadi pekerja tetap baru, dahulu sebelum pandemi sempat diberikan edukasi sekilas tentang HIV/AIDS dan hal tersebut diberikan dengan materi kesehatan lainnya.

Supportive Environment atau Menciptakan Suasana Lingkungan yang Mendukung

Terdapat 24 komponen yang dinilai pada poin menciptakan lingkungan yang mendukung, dan berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia sudah memenuhi 24 komponen tersebut. Lingkungan yang mendukung terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan organisasi. Berdasarkan hasil observasi dan *indepth interview* diketahui bahwa lingkungan fisik *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia sudah cukup baik dan terpenuhi. Sarana dan prasarana tersebut diantaranya toilet, sarana air yang memadai, sarana cuci tangan menggunakan sabun, kotak P3K, APAR, tangga darurat, pintu darurat, Hydrant halaman, rute evakuasi, sprinkle otomatis, sistem pengendali asap, ruang kerja yang luas, meja dan kursi yang memadai dan ergonomis, pencahayaan yang memadai dan ruang laktasi. Namun, terdapat beberapa kekurangan bahwa tempat sampah yang tersedia yaitu tempat sampah yang tidak dipisah sampah organik maupun non-organik.

Di lingkungan tempat kerja *Corporate Human Resources* sendiri diketahui dari hasil observasi telah menyediakan fasilitas sarana cuci tangan, salah satunya di area pintu depan sebelum memasuki gedung. Terdapat 3 sarana tempat cuci tangan seperti wastafel sensor dan juga sabun cuci tangan. Sebelum memasuki ruangan kerja atau kerja juga difasilitasi hand sanitizer yang dapat digunakan, karena di masa pandemi penting untuk menjaga kebersihan. Fasilitas cuci tangan lainnya juga tersedia di toilet yang dilengkapi dengan sabun dan juga dilengkapi dengan poster cara mencuci tangan dengan benar. Hasil temuan tersebut juga diperkuat oleh narasumber ke narasumber apakah sarana dan prasarana cuci tangan sudah cukup memadai atau belum pada masa saat ini beserta fasilitas yang lain, berikut kutipannya: “*Kalau saya mengamati, sudah cukup dan mengikuti perkembangan, pada saat pertama covid atau pandemi mulai itu di sosialisasikan cara cuci tangan yang benar dan harus cuci tangan yang benar. Dan di pintu masuk juga ada fasilitas cuci tangan dan ada sabunya dan digunakan krannya yang touchless perlahan dirubah liftnya touchless. KG sendiri menurut saya sudah cukup responsif dalam menangani pandemi....Ada UV light detector semua orang sebelum masuk Gedung karyawan wajib melewati itu. Yang berubah juga sebelum dan sesudah pandemi ada wastafel banyak banget di sepanjang selasar. Yang artinya karyawan wajib cuci tangan kemudian ada hand sanitizer, cek suhu dan peduli lindungi untuk tracing, itu adalah parameter yang harus dilewati sebelum masuk Gedung. Untuk di dalam Gedung di setiap sudut ada hand sanitizer.*”

Hasil observasi ditemukan bahwa selama pandemi tidak ditemukan fasilitas social distancing yaitu pemberian tanda “X” di meja untuk menjaga jarak antar pekerja, terkesan berantakan tidak tertata dengan rapi dan teratur. Selain itu standar ergonomic perkantoran setiap ruang kerja harus dibuat dan diatur sedemikian rupa, sehingga tiap orang yang bekerja dalam ruangan itu mendapat ruang udara yang sedikit-dikitnya 10 m³ sebaiknya 15 m³. Standar kursi salah satunya adalah sandaran kursi harus menyangga lengkungan pinggang (kemiringan 72 fleksibel) yang mana standar tersebut telah terpenuhi. Setelah dikonfirmasi ke beberapa narasumber, kantor yang berantakan diakibatkan karena pandemi yang mengharuskan pekerja banyak melakukan pekerjaannya di rumah selain itu untuk tanda menjaga jarak awal pandemi sudah ada akan tetapi banyak pekerja yang tidak aware terhadap hal tersebut dan pekerja yang melakukan pekerjaan di kantor sedikit sekali. Berikut kutipannya: “Waktu itu kita ada arahan yang wajib setiap kursi dikasih silang X, tidak lama setelah itu karena ada kebijakan kerja dari rumah kursinya jadinya tidak terpakai. Kalau di GC sendiri dulu pernah di kasi tanda X di meja dan kursi karena WFH jadi tidak terpakai. Kalau sekarang kursi dan meja 73 masih dempet tapi lebih karena tidak ada orang”.

Setiap ruang kerja baik outdoor maupun indoor dilakukan pembersihan setiap harinya. Dalam satu hari dilakukan pembersihan pada pagi hari dan malam hari yang berarti dalam sehari dilakukan pembersihan 2 kali, selain itu ada intruksi khusus untuk pembersihan ruangan apabila ditemukan pekerja yang positif covid-19 setelah bekerja dikantor yaitu adanya penyemprotan disinfektan. Berikut kutipannya: “Dalam satu hari dilakukan pembersihan, pagi satu kali dan malam hari satu kali. Kalau ada pekerja yang positif biasanya ada penyemprotan ruangan kemudian dibersihkan meja mejanya seperti biasa”.

Lingkungan non fisik yakni berupa perilaku pekerja dan dinamika hubungan antar pekerja. Sarana dan prasarana yang memadai di *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia dapat menunjang perilaku hidup bersih dan sehat oleh seluruh warga tempat kerja. Berdasarkan hasil *indepth interview* didapatkan bahwa perlunya intervensi kesehatan pada area lainnya secara menyeluruh dan konsisten agar dapat mendukung terciptanya perilaku sehat serta kesadaran untuk berperilaku sehat dan menjalankan protokol kesehatan Dinamika hubungan kerja sebagai lingkungan non fisik ternyata terdapat perubahan dinamika hubungan antar pekerja pada saat sebelum pandemi dan saat pandemi.

Community Action atau Mengubah Orientasi Kesehatan

Corporate Human Resource Kompas Gramedia memiliki beberapa komunitas untuk melakukan aktivitas yang menunjang kesehatan salah satunya olahraga yang disebut dengan PORKA yang terdiri dari beberapa komunitas olahraga diantaranya zumba, aerobic, fustal, basket, voli, tenis, pelarian dan karate. Komunitas olahraga ini juga memiliki akun media sosial di Instagram yang berisi tentang konten edukasi seputar kesehatan seperti rekomendasi olahraga untuk penderita diabetes dan masih banyak lagi. Sebelum dan saat pandemi terdapat kegiatan olahraga bersama seperti senam bersama setiap hari jum’at, pada saat pandemi olahraga yang dilakukan ketika pekerja WFH yaitu olahraga bersama melalui *zoom conference meeting* bersama dengan instruktornya.

Berdasarkan hasil *indepth interview* salah satu informan menyatakan bahwa olahraga tersebut tidak merangkul semua atau tidak diikuti oleh seluruh warga *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia seperti pekerja yang tadinya tidak olahraga menjadi olahraga akan tetapi untuk fasilitas *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia sudah cukup baik. Kegiatan olahraga yang tidak menjangkau semua pekerja salah satunya diakibatkan oleh kurangnya sosialisasi kepada pekerja dan perbedaan waktu kerja di masing-masing unit.

Selain itu, *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia dalam upaya memberikan dampak ke masyarakat melakukan beberapa kegiatan untuk memperkuat tindakan masyarakat salah satunya dengan beberapa kegiatan seperti membuat tanaman dengan menggunakan botol bekas dan botol air minum di daur ulang dengan masyarakat sekitar tempat kerja dan memberikan bantuan kepada masyarakat yang masih anak-anak untuk belajar bahasa Inggris yang materinya diisi oleh pekerja *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia itu sendiri.

Personal Skill atau Keterampilan Pribadi

Berdasarkan hasil *indepth interview* dan observasi *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia, terdapat kegiatan untuk mengembangkan diri. Kegiatan tersebut berbagai macam dari mulai kegiatan mengembangkan diri di bidang keehatan maupun pengembangan diri karir. Kegiatan tersebut terakumulasi pada sebuah website dan dapat diakses oleh seluruh pekerja maupun masyarakat luar akan tetapi sasaran utamanya adalah pekerja. Kegiatan pengembangan diri terdiri dari kursus, *coaching* dan webinar yang diisi oleh orang-orang yang memang sudah ahli di bidangnya. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja pada pasal 5 standar kesehatan kerja dalam upaya peningkatan kesehatan meliputi peningkatan pengetahuan kesehatan (13).

Kegiatan pendidikan dan pelatihan terkait gaya hidup sehat secara umum dilakukan oleh *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia merangkumnya dalam kegiatan kursus sedangkan untuk perorangan terdapat

program yang bersistem *batch* dan sistem *coaching* yang mana dalam waktu 1 bulan akan didampingi terkait gaya hidup yang dibutuhkan oleh pekerja tersebut seperti apa. Selain itu, terdapat kegiatan webinar dan campaign yang sering dilakukan oleh Corporate Human Resource terkait dengan kesehatan seperti pada saat pandemi dilakukan kegiatan webinar untuk mengedukasi pekerja yang berhubungan dengan covid-19, terdapat Pendidikan dan gaya hidup sehat yang dilakukan secara perorangan. Hal tersebut diperkuat dengan pernyataan informan sebagai berikut: *“Ada, tetapi tidak terus menerus sistemnya batch biasanya ada program wellness biasanya karyawan daftar dan lebih ke sistemnya coaching jadi selama beberapa bulan tergantung kebutuhan nanti akan didampingi oleh coachnya untuk mengatur gaya hidupnya. Untuk system batch kan sistemnya one on one per individu untuk lebih masifnya ngajak gaya hidup sehatnya lewat seminar, artikel kesehatan lebih ke konten awareness untuk skope yang massif”*

Reorient Health Service atau Penataan Ulang Pelayanan Kesehatan

Corporate Human Resource Kompas Gramedia memiliki poliklinik atau *medical center* tersendiri yang dapat diakses oleh seluruh pekerja. Terdapat 1 dokter umum perusahaan yang memang sudah bekerjasama dengan perusahaan, perawat dan ahli farmasi. Selain itu, Corporate Human Resource Kompas Gramedia bekerjasama dengan beberapa rumah sakit yang ada di seluruh Indonesia. Tidak hanya bekerjasama dengan rumah sakit tetapi juga bekerjasama dengan perusahaan atau aplikasi konsultasi online yaitu *Lifepack*. Corporate Human Resource Kompas Gramedia memiliki program manajemen stress pada pekerja yang dinaungi dalam program EAP. Program tersebut salah satunya terdapat pojok konseling yang dapat diakses oleh seluruh pekerja yang membutuhkan konseling. Dalam pelaksanaannya program tersebut bekerjasama dengan vendor-vendor untuk memfasilitasi pekerja dengan psikolog profesional. Stres terkait kerja dapat menimbulkan perilaku yang tidak sehat seperti konsumsi alkohol, peningkatan merokok, kebiasaan makan yang buruk, kurangnya olahraga dan pola tidur yang tidak teratur (14).

Program EAP sendiri adalah program yang disediakan untuk mensejahterakan pekerja baik dari segi kesehatan maupun kehidupan pekerja itu sendiri. Selama pandemi juga Corporate Human Resource Kompas Gramedia memiliki satgas covid-19 sendiri yang dinamai dengan pusdalsis atau pusat pengendalian krisis. Dan apabila terdapat pekerja yang positif covid-19 dapat melaporkannya ke pusdalsis dan akan difasilitasi oleh perusahaan salah satunya yaitu obat isoman. *“Kalau alur yang detailnya saya kurang diinformasikan dengan jelas, tapi setahu saya kalau ada karyawan yang positif karyawan tsb mengirim hasil PCR ke HR, HR membuat surat permintaan paket isoman yang akan dikirim ke dokter perusahaan, dokter perusahaan membaca surat dan melihat 90 hasil PCR kemudian dokter yang menentukan mendapatkan paket obat apa yang didapatkan oleh karyawan, dari HR tsb akan diinformasikan nomor operasional poliklinik yang bisa dihubungi oleh karyawan jika karyawan mendapatkan keluhan kesehatan karena covid”*. Berdasarkan hasil *indepth interview* dan observasi dapat diketahui bahwa belum bekerjasama dalam melaksanakan program tempat kerja sehat. Kerjasama yang dilakukan hanya sebatas penyediaan layanan kesehatan untuk memfasilitasi pekerja dalam mengakses layanan kesehatan. Selain menyediakan pelayanan kesehatan untuk fisik, Corporate Human Resource Kompas Gramedia juga menyediakan pelayanan kesehatan untuk mental. Pelayanan tersebut merupakan rangkaian program EAP yang didalamnya terdapat pojok konseling dan pojok finansial yang diisi oleh salah satunya yaitu psikolog.

Berdasarkan Departemen Kesehatan Republik Indonesia, terdapat dua hal yang harus dilakukan penataan ulang terhadap sistem pelayanan kesehatan yang ada, yakni paradigma bahwa penyedia (provider) pelayanan kesehatan merupakan pemerintah serta swasta, sedangkan masyarakat hanya sebagai pengguna (customer), dan jenis pelayanan yang mengutamakan upaya curative (pengobatan) serta rehabilitatif (meminimalisasi dampak akibat suatu penyakit). Corporate Human Resources Kompas Gramedia memiliki orientasi pelayanan kesehatan sudah mengarah kepada aspek preventif, dan kuratif, untuk aspek promotif masih kurang. Upaya promotif dan preventif dilakukan melalui beberapa kegiatan yaitu sebagai salah satu wadah bagi para pekerja dalam pelayanan kesehatan melalui tersedianya layanan kesehatan dasar pada pekerja. Salah satu komponen yang mencakup pelayanan kesehatan dasar terdiri dari pelayanan tersedia selama 24 jam dalam sehari dan 7 dalam seminggu. Corporate Human Resources Kompas Gramedia memiliki pelayanan tersebut salah satunya melalui konsultasi online yang tersedia 24 jam dengan bekerjasama melalui vendor aplikasi konsultasi kesehatan online. Layanan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan kebutuhan pekerja tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa pada reorientasi pelayanan kesehatan pada implementasinya sudah cukup baik hanya perlu dipertahankan jika dilihat dari penyediaan dan kerjasama yang dilakukan bersama beberapa stakeholder, perlu adanya peningkatan dan sosialisasi lebih luas lagi terkait program yang tersedia kepada pekerja. Selain itu Corporate Human Resources perlu melakukan peninjauan terkait program tempat kerja sehat yang dapat pelaksanaannya dapat bekerjasama dengan stakeholder seperti Kemenkes, Dinas Kesehatan setempat dan pejabat setempat untuk menyelenggarakan program tempat kerja sehat.

KESIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa Elemen kebijakan berwawasan kesehatan yang ada di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia sudah cukup baik apabila mengikuti kebijakan yang dikeluarkan pemerintah dan diimplementasikan sesuai dengan kebijakan yang ada. Terdapat beberapa hal yang harus diperbaiki, yaitu perbaikan dan kajian ulang peraturan untuk merokok dan penerapan KTR, serta dibuat sebuah kebijakan terkait upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS, program untuk mencegah penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya, program untuk menjaga kesehatan pada pekerja wanita pada saat hamil di tempat kerja. Elemen menciptakan lingkungan yang mendukung sudah terlaksana dengan baik, namun masih banyak pekerja yang memiliki kesadaran yang kurang dalam menjalankan protokol kesehatan, diperlukan intervensi kesehatan pada area lainnya secara menyeluruh agar dapat mendukung terciptanya perilaku sehat serta kesadaran untuk berperilaku sehat dan menjalankan protokol kesehatan. Elemen memperkuat tindakan masyarakat di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia diwujudkan melalui pembentukan komunitas olahraga, akun edukasi di media sosial, senam pekerja sehat, campaign, kampung koran, selain itu terdapat kegiatan seperti membuat tanaman dengan menggunakan botol bekas dan botol air minum di daur ulang serta memberikan bantuan kepada masyarakat sekitar untuk dapat belajar berbahasa Inggris. Elemen mengembangkan keterampilan pribadi di *Corporate Human Resource* Kompas Gramedia diwujudkan melalui program pengembangan diri terdiri dari kursus, coaching, webinar, dan workshop. Selain itu, terdapat program untuk manajemen stress kepada pekerja, yaitu pojok konseling. Elemen penataan ulang pelayanan kesehatan di *Corporate Human Resource Kompas Gramedia* diwujudkan melalui kegiatan pemeriksaan kesehatan, tersedianya layanan kesehatan dasar pada pekerja, bekerjasama dengan provider kesehatan. Namun *Corporate Human Resource Kompas Gramedia* belum bekerjasama dengan layanan kesehatan setempat untuk membuat program tempat kerja yang sehat.

SARAN

Pada elemen kebijakan berwawasan kesehatan, sebaiknya pembuat kebijakan sebaiknya mengkaji, memperbaiki, membuat peraturan terkait KTR atau Kawasan tanpa rokok karena merokok dapat menurunkan produktivitas kerja, serta menurunkan kualitas udara yang sehat dan bersih. Selain itu, perlu dibuatnya kebijakan terkait upaya pencegahan dan penanggulangan HIV/AIDS di tempat kerja melalui pemberian sanksi yang menyatakan bahwa perusahaan tidak mengcover pekerja apabila terkena penyakit HIV/AIDS dan atau yang diakibatkan oleh narkoba, rokok dan alkohol. Pada elemen menciptakan lingkungan yang mendukung diperlukan intervensi kesehatan pada area lainnya secara menyeluruh dan konsisten agar dapat mendukung terciptanya perilaku sehat serta kesadaran untuk berperilaku sehat dan menjalankan protokol kesehatan. Pada elemen memperkuat tindakan masyarakat, sebaiknya manajer mensosialisasikan kepada pekerja bahwa terdapat beberapa kegiatan yang menunjang kesehatan yang dapat diikuti oleh warga tempat kerja. Pada elemen mengembangkan keterampilan pribadi, sebaiknya manajer mensosialisasikan kepada pekerja bahwa terdapat beberapa program kesehatan yang dapat diikuti oleh warga di sekitar tempat kerja. Serta pada elemen penataan ulang pelayanan kesehatan, *Corporate Human Resources* perlu melakukan peninjauan terakit program tempat kerja sehat yang dapat pelaksanaannya dapat bekerjasama dengan stakeholder seperti Kemenkes, Dinas Kesehatan setempat dan pejabat setempat untuk menyelenggarakan program tempat kerja sehat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang terlibat baik dari rekan-rekan kerja maupun warga tempat kerja *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia yang telah mengizinkan dilaksanakan penelitian ini. Tak lupa juga kami ucapakan terimakasih kepada semua pihak *Corporate Human Resources* Kompas Gramedia yang membantu dan membimbing selama proses penelitian ini berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

1. Halajur, U. 2019. Promosi Kesehatan di tempat kerja. Malang: Wineka Media.
2. Brooks, C. D. dan Ling, J., 2020. "Are We Doing Enough": An Evaluation of the Utilization of Employee Assistance Programs to Support the Mental Health Needs of Employees During the Covid-19 Pandemi. *Journal of Insurance Regulation*. 39(8C).
3. Covid 19, 2021. Data Sebaran Covid-19 02-10-2021. [Online] Tersedia di: <https://covid19.go.id/>
4. CDC, 2019. Work Health Promotion. Tersedia di: <https://www.cdc.gov/workplacehealthpromotion/model/index.html>. [15 Maret 2022].
5. Purwanti, A. (2019). Analisis Pelaksanaan Promosi Kesehatan Tempat Kerja di PT Suri Tani Pemuka Banyuwangi. *Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)*, 2(1), 1-15.
6. World Health Organization, 2010. Healthy workplaces: a model for action. World Health Organization, 1–

32. [Online] Tersedia di: https://www.who.int/occupational_health/publications/healthy_workplaces_model_action.pdf. [3 April 2022].
7. Creswell, J. W., 2015. Penelitian Kualitatif & Desain Riset Memilih di Antara Lima Pendekatan. 3rd ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
8. rawan, P., 2006. Penelitian Kualitatif & Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta: DIA FISIP UI.
9. BPS, 2021. Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Februari 2021. [Online] Tersedia di: <https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html#subjekViewTab3>
10. SUSILOWATI, Dwi; SUSILOWATI, Dwi. Promosi kesehatan. 2016.
11. Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Jakarta: 2003
12. Peraturan Menteri Kesehatan No 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
13. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2019 Tentang Kesehatan Kerja. Jakarta: 2019
14. Papandrea, D., Azzi, M., Alwani, D., 2020. Managing work-related psychosocial risks during the COVID-19 pandemic. Geneva: International Labour Organization.