

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DALAM PENINGKATAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
Ida Meiviatul Ummah
083143176

Dosen Pembimbing

Dr. Khamdan Rifa'i. SE.,M.Si
NIP. 196808072000031001

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
OKTOBER 2018**

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DALAM PENINGKATAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Institut Agama Islam Negeri Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Jurusan Ekonomi Islam Program Studi Perbankan Syariah

Oleh:

Ida Meviatul Ummah
083143176

Disetujui Pembimbing



Dr. Khamdan Rifa'i, SE., M.Si
NIP. 196808072000031001

**ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN
DAN KESEHATAN KERJA DALAM PENINGKATAN
PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)
KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Pada :

Hari : Jum'at

Tanggal : 19 Oktober 2018

Tim Penguji

Ketua

Ahmadiono, M.E.I

NIP: 19760401 200312 1 005

Sekretaris

Nur Hidayat, SE., M.M

NUP: 201603132

Anggota

1. Dr. Nurul Widyawati IR, S.Sos., M.Si.
2. Dr. Khamdan Rifa'i, S.E., M.Si

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM

NIP: 19710727 200212 1 003

MOTTO

لَهُر مُعَقَّبَتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا
بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ
دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merobah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.*

IAIN JEMBER

* (Q.S Ar-Ra'd: 11), Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Terjemah As-Salam*, (Depok: Al-Huda, 2015). 254.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji bagi Allah SWT, dengan segala ridha-Nya, sampai detik ini saya telah menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar karena melalui kasih sayang-Nya yang begitu luas.

Sholawat serta salam semoga senantiasa tersampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai panutan terhebat seluruh umat islam di dunia.

Karya ilmiah ini saya persembahkan untuk:

1. Bapak dan ibu saya, Alm Siyadi dan Almh. Ma'adhi. Terima kasih atas pengorbanan bapak dan ibu, meskipun saat ini orang tua saya tidak bisa mendampingi saya di dunia tapi saya yakin doa beliau selalu menyertai saya. Doa saya akan selalu menyertai bapak dan ibu. Semoga Allah mengampuni segala dosa orang tua saya. Aamiin.
2. Ayah Mahfud dan ibu Anis Istilah. Terima kasih atas doa dan kasih sayangnya. Terima kasih telah mengajarkan saya untuk menjadi orang yang lebih baik. Memberikan dukungan, motivasi, serta semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. Dan terimakasih juga untuk pengorbannya selama ini. Semoga suatu saat saya bisa membahagiakan beliau. Dan semoga beliau selalu dalam lindungan Allah SWT. Aamiin
3. Terimakasih kepada kakak dan adik-adikku (mbak Edin, mas Afton, Zulvi, Miftah , Fais) yang telah memberikan semangat dalam menyelesaikan tugas akhir ini
4. Sahabat –sahabat dekat saya (Rika, Wida, Leli) yang telah membantu dalam hal memberikan semangat kepada saya dalam penyelesaian tugas akhir ini.
5. Teman-teman seperjuangan prodi Perbankan syariah Angkatan 2014 khususnya teman-teman kelas J4. Dan lebih khususnya kepada sahabatku Mea dan choy yang telah mendampingi dan memberikan motivasi.
6. Segenap keluarga KOPMA Pandhalungan IAIN Jember. Khususnya kepada para pengawas Kopma Pandhalungan IAIN Jember (Mas Agus, Nailul, Rifka, Putri, Dewi, Jeng Rena, As'ary) yang telah memberikan semangat dan motivasi untuk penyelesaian tugas akhir ini.
7. Almamater tercinta, Institut Agama Islam Negeri Jember.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah beribu – ribu Alhamdulillah, puji dan syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat kasih sayang dan limpahan rahmat-Nya yang tak terhingga sehingga penyelesaian skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan lancar.

Sholawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada baginda Rasulullah SAW, yang telah membawa kita dari zaman kegelapan menuju zaman yang terang benderang yakni iman dan islam.

Skripsi yang berjudul **“ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM PENINGKATAN KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER”** ini kami susun untuk memenuhi persyaratan Sarjana Strata-1 (S-1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Jember (IAIN Jember).

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya atas semua bantuan yang telah diberikan baik secara langsung maupun tidak langsung selama penyusunan tugas akhir ini sehingga terselesaikan dengan baik. Secara khusus rasa terimakasih tersebut kami sampaikan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Babun Suharto, SE.,MM selaku Rektor IAIN Jember.
2. Bapak Dr. Moch. Chotib, S.Ag., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Jember.
3. Bapak M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam.
4. Ibu Nurul Setianingrum, S.E, M.M., selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah.
5. Bapak Dr. Khamdan Rifai'i, SE.,M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Bapak dan Ibu Dosen IAIN Jember khususnya Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (FEBI) yang sudah mendidik dan

memberikan ilmunya kepada penulis, semoga ilmu yang diberikan bermanfaat dan barokah.

7. Bapak M. Rasyidi, S.E selaku Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember yang telah memberikan informasi, bantuan serta dukungan selama penelitian di Pegadaian Syariah Jember.
8. Para karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember yang telah mendukung serta memberikan dukungan selama penelitian ini.
9. Semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis mengucapkan terima kasih banyak, semoga segala kebaikan semua pihak yang telah memeberikan bantuan mendapatkan balasan pahala dari Allah SWT dan menjadi amal yang tiada putus pahalanya, serta dapat bermanfaat bagi kita semua di dunia maupun di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi masih banyak kekurangannya, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi menjadi lebih baik. Semoga skripsi ini menjadi bermanfaat bagi siapapun yang membacanya sebagai informasi di kehidupan masyarakat.

Jember, 18 Agustus 2018

Ida Meiviatul Ummah
083143176

ABSTRAK

Ida Meiviatul Ummah, Dr. Khamdan Rifa'i. SE.,M.Si. 2018 : Analisis Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember.

Masalah keselamatan kerja di Indonesia telah lama mendapat perhatian dan dukungan sejak ditetapkannya Undang –undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970. Gubernur Jatim Soekarwo menginstruksikan pelaksanaan program K3 dilingkungan usaha tahun ini agar lebih merata. Bukan hanya di industri besar dan UKM.

Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu: 1. Bagaimana analisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah A. Yani Jember? 2. Bagaimana manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah A. Yani Jember? 3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja di pegadaian syariah A. Yani Jember?

Tujuan dalam penelitian ini adalah: 1. Menganalisis penerapan program Keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian Syariah A. Yani Jember. 2. Menganalisis manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah A. Yani Jember. 3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja di pegadaian syariah A. Yani Jember.

Untuk mengidentifikasi masalah tersebut, penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian *field Research* (penelitian lapangan). Sedangkan analisis data dalam penelitian ini yaitu deskriptif kualitatif dan untuk memperoleh keabsahan data, menggunakan teknik triangulasi sumber.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1. Program keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian terdapat tiga program, yaitu program perlindungan terhadap karyawan yaitu jaminan sosial meliputi asuransi kesehatan dan BPJS, program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja. 2. Dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat 5 tahapan yaitu: penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan peninjauan. Dari tahapan tersebut hanya beberapa tahapan yang dilakukan oleh pegadaian syariah 3. dipegadaian syariah faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu lingkungan kerja.

Kata Kunci: Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACT

Ida Meiviatul Ummah, Dr. Khamdan Rifa'i. SE.,M.Si. 2018 : *Analysis of Application Occupational Health and Safety (OHS) Program in Improving Employee Performance at PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.*

Work safety issues in Indonesia have long received attention and support since the enactment of Law No. 1 of 1970 on Occupational Safety. East Java Governor Soekarwo instructed the implementation of the *Occupational Health and Safety (OHS)* program in the business environment this year to be more evenly distributed. Not only in large industries and *medium enterprises* (SMEs).

The formulation of the problem in this research are : 1. How was the analysis of the application of *occupational health and safety (OHS)* programs at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.*? 2. How was the management of *occupational health and safety (OHS)* programs at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.* 3. What are the factors that influence *occupational health and safety (OHS)* in improving work performance at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.*

The purpose of this study are : 1. To analyze of the application of *occupational health and safety (OHS)* programs at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember?* 2. To analyze the management of *occupational health and safety (OHS)* programs at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.* 3. To know the factors that influence *occupational health and safety (OHS)* in improving work performance at *PT Pegadaian (Persero) Sharia Branch Office (KC) A. Yani Jember.*

The research approach used qualitative and the type of research using field research method. The *data* will be analysed using qualitative descriptive, while the validity of this research using data source triangulation.

The result of this research is : 1. *Occupational health and safety* at *PT Pegadaian (Persero) Sharia* have three programs, namely protection programs for employees, social security including health insurance and BPJS, *occupational health and safety* training programs. 2. In the *occupational health and safety* management system there are 5 stages, namely: policy regulations, planning, implementation, monitoring and review. From this stage, only a few stages are carried out by *PT Pegadaian (Persero) Sharia* 3. The Factor in sharia that affect *occupational health and safety*, namely the work environment.

Keywords : *Occupational Health and Safety (OHS), Safety and Health Management, Work Achievements.*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN TIM PENGUJI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB 1 PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Penelitian.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Definisi Istilah.....	9
F. Sistematika Pembahasan	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kajian Teori	18
1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	18
2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	26
3. Prestasi Kerja	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	42
C. Subyek Penelitian.....	44
D. Sumber Data.....	45
E. Teknik Pengumpulan Data.....	46
F. Analisis Data	49

G. Keabsahan Data.....	49
H. Tahap-Tahap Penelitian	51
BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS	
A. Gambaran Objek Penelitian	52
1. Sejarah Berdirinya PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	52
2. Letak Geografis PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	53
3. Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	54
4. Job Description PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	55
5. Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	57
6. Budaya Perusahaan	58
7. Sepuluh Perilaku Utama Insan Pegadaian	59
8. Produk - produk PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember	59
B. Penyajian Data dan Analisis.....	68
1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	69
2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	73
3. Faktor Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	76
C. Pembahasan Temuan.....	79
1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	79
2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.....	81
3. Faktor Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan	84

BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	91
B. Saran-Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN	



DAFTAR TABEL

1.1 Tabel Turnover Karyawan.....	7
2.1 Tabel Persamaan dan Perbedaan.....	16



DAFTAR GAMBAR

4.1 Gambar Struktur Organisaasi.....	54
---	-----------



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang akan dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan modal salah satunya adalah sumber daya manusia atau yang lebih dikenal dengan karyawan. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Secara umum, sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam, yakni (1) sumber daya manusia (*human resource*) dan (2) sumber daya non manusia (*non – human resource*). Yang termasuk dalam kelompok sumber daya non – manusia ini antara lain modal, mesin, teknologi, bahan – bahan material.¹

Selain sumber daya manusia, suatu organisasi harus mampu mengatur atau manajemen sumber daya manusia itu sendiri agar organisasi yang dijalankan sesuai dengan tujuan. Secara sederhana, manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi baik organisasi publik maupun swasta.

¹Abdurrahman Fathoni, “*Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*” (Jakarta:PT RINEKA CIPTA, 2006), 1-2.

Sumber daya manusia adalah yang paling penting dan sangat menentukan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, dan memadainya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.²

Kemajuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi yang diberikan oleh karyawan karena prestasi merupakan hasil dari apa yang dihasilkan karyawan apakah sesuai atau tidak yang dengan harapan perusahaan. Tetapi kemampuan berprestasi masing – masing karyawan berbeda – beda karena disebabkan oleh kemampuan individu, pekerjaan yang diberikan dan fasilitas yang diberikan perusahaan. Peran serta sumber daya manusia ini harus didukung dengan pengembangan peningkatan kualitas sumber daya dan pemberian motivasi.

Kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mendapat perlindungan dengan adanya lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tenang karena akan menimbulkan keinginan untuk bekerja dengan baik. Semakin tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Selain keselamatan kerja, kesehatan juga merupakan faktor yang penting. Kesehatan yang menunjuk

² Ibid., 2.

pada bebas dari gangguan fisik maupun mental yang berasal dari lingkungan kerja. Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja karena sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya dan merasa dihargai. Kondisi aman dan sehat memberi umpan balik motivasi yang akan mendorong motivasi kerja. Dalam diri manusia terdapat motif berprestasi yang tercermin pada orientasi kepada tujuan dan pengabdian demi tercapainya tujuan. Prestasi bekerja merupakan tujuan perusahaan dengan didukung oleh pemberian jaminan, lingkungan, fasilitas dan motivasi kepada karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan personalia dan memberikan umpan baik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja.³

Pada umumnya kecelakaan kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu lingkungan dan manusia. Faktor manusia yaitu tindakan tidak aman dari manusia seperti sengaja melanggar peraturan keselamatan kerja yang diwajibkan, kurang terampilnya pekerja itu sendiri. Sedangkan dari faktor lingkungan yaitu keadaan tidak aman dari lingkungan kerja yang menyangkut antara lain peralatan atau mesin – mesin.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) akan menciptakan terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik. K3 ini harus ditanamkan pada diri masing – masing individu karyawan dengan penyuluhan dan pembinaan yang baik agar mereka menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi dirinya maupun

³Andi Wijayanto, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan” ,1,(September:2012),1.

untuk perusahaan.⁴ Apabila banyak terjadi kecelakaan, karyawan banyak yang menderita, absensi meningkat, produksi menurun, dan biaya pengobatan semakin besar. Ini semua akan menimbulkan kerugian bagi karyawan maupun perusahaan bersangkutan, karena mungkin karyawan terpaksa berhenti bekerja sebab cacat dan perusahaan kehilangan karyawannya.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja ini merupakan tindakan kontrol preventif yang mendorong terwujudnya pemeliharaan karyawan yang baik.⁵ Penataan sarana dan prasarana yang kurang tepat dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Ruangan yang sempit dengan intensitas pekerjaan yang besar memicu karyawan untuk meletakkan perabot kerja yang kurang rapi dan menumpuk dokumen di beberapa tempat. Hal tersebut dapat menurunkan gairah dalam bekerja. Disamping itu dengan sempitnya ruangan untuk bekerja semakin juga ruang gerak karyawan dalam bekerja, dapat tertumbuk atau terkena benda-benda disekitar ruangan. Suasana ruangan juga menjadi panas dan gerah sehingga menjadi malas dan mudah lelah dalam bekerja.⁶

Perusahaan yang baik adalah benar –benar menjaga keselamatan dan kesehatan karyawannya dengan membuat peraturan tentang kesehatan dan keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh seluruh karyawan dan pimpinan perusahaan. Perlindungan tenaga kerja dari bahaya dan penyakit akibat kerja atau akibat dari lingkungan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan agar

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(Jakarta:BUMI AKSARA, 2000),185.

⁵ Ibid.,185

⁶ Dyah Ayu Sulistyowati, “Pentingnya Pelaksanaan Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perkantoran”, (Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta, 2013)

karyawan merasa aman dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tenaga kerja yang sehat akan bekerja produktif, sehingga diharapkan produktivitas kerja karyawan meningkat.⁷ Memperhatikan hal tersebut, maka program K3 dan produktivitas kerja karyawan menjadi penting untuk dikaji. Masalah keselamatan kerja di Indonesia telah lama mendapat perhatian dan dukungan sejak ditetapkannya Undang – undang Keselamatan Kerja Nomor 1 Tahun 1970.

Masih tingginya angka kecelakaan kerja menjadi atensi pemerintah. Kemarin, Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker) meluncurkan bulan keselamatan kesehatan kerja (K3) nasional. Tahun ini, bulan K3 nasional dipusatkan di Jatim. Program tersebut berlangsung serentak di Indonesia. Pada masa bulan K3, berbagai program bakal digelar untuk menekan angka kecelakaan. Bukan hanya bagi pelaku usaha, tapi juga para pekerja. Kemarin, peluncuran bulan K3 Nasional dihelat dalam upacara di gedung negara Graha di. Acara yang dihadiri langsung oleh Menaker Hanif Dhakiri tersebut diikuti 3.500 karyawan dari 350 perwakilan perusahaan se-Jatim serta para kepala daerah di provinsi ini.⁸

Dipilihnya Jatim sebagai pusat pelaksanaan bulan K3 Nasional tak lepas dari perkembangan dunia industri dan tenaga kerja di provinsi ini. “lewat momen ini, kami minta semua pelaku usaha (baik karyawan maupun pengelola) benar – benar memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja, kata Hanif. Dia menyebutkan, meski trennya menurun, hingga kini angka

⁷Muhammad Busyairi, “Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”,13(Desember:2014),113.

⁸ Jawa Pos, 13 Januari 2018.

kecelakaan secara nasional masih cukup tinggi. Tahun lalu, misalnya tercatat sedikitnya ada 80.392 kasus kecelakaan kerja. Angka itu turun dibanding 2016 yang mencapai 105.182 kasus. Gubernur Jatim Soekarwo menginstruksikan pelaksanaan program K3 dilingkungan usaha tahun ini agar lebih merata. Bukan hanya di industri besar dan UKM.

Seperti yang telah disampaikan pada bagian Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Talenta dalam Laporan Tahunan PT Pegadaian Persero bahwa pada tahun 2017, jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan sama dengan tahun sebelumnya yakni sejumlah 363 orang, namun jumlah tersebut jika secara persentase mencapai 2,75% dibanding total karyawan. Persentase tersebut sedikit lebih rendah dibanding tahun 2016 yang sebesar 2,80%. Akan tetapi pada 3 tahun terakhir, karyawan yang meninggal jumlahnya naik turun. Pada tahun 2015 ada 37 orang yang meninggal. Pada tahun 2016 jumlah karyawan yang meninggal turun menjadi 18 orang. Sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang meninggal naik lagi mencapai 25 orang. Hal ini bisa dilihat dari tabel dibawah ini⁹:

⁹ Laporan Tahunan PT. Pegadaian Tahun 2017.

Tabel 1.1
Penyebab Turnover Karyawan

Penyebab	2015	2016	2017
Pensiun Alami	128	153	116
Pensiun Dini	0	0	0
Meninggal	35	18	25
Mengundurkan Diri	132	138	237
Diberhentikan	37	54	15
Total Karyawan	332	363	363

Sumber: Laporan Tahunan PT. Pegadaian Tahun 2017.

Persentase – persentase di atas menunjukkan adanya loyalitas yang tinggi dari karyawan terhadap perusahaan. Dengan bobot kerja dan pemenuhan hak – hak karyawan, perusahaan berharap dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif, agar dapat terus menciptakan loyalitas sekaligus produktivitas dari karyawan. Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti kajian ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana analisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja di Pegadaian Syariah A. Yani Jember?
2. Bagaimana manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Pegadaian Syariah A. Yani Jember?

3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja di Pegadaian Syariah A. Yani Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja Pegadaian Syariah A. Yani Jember
2. Menganalisis manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Pegadaian Syariah A. Yani Jember
3. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja Pegadaian Syariah A. Yani Jember

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian merupakan dampak dari tercapainya tujuan. Adapun manfaat yang ingin dicapai dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bisa menambah wawasan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terutama mengenai masalah “ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA (K3) DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas wawasan, pengetahuan dan pengalaman kedalam bidang sesungguhnya serta sebagai aplikasi ilmu yang telah diperoleh peneliti selama perkuliahan

b. Bagi Lembaga

Sebagai sumber informasi dikemudian hari bagi mereka yang mengadakan penelitian dan sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi sejauh mana kurikulum yang diberikan mampu memahami kebutuhan tenaga kerja yang terampil dibidangnya.

c. Bagi Instansi/perusahaan

Dengan adanya penelitian ini, maka penting bagi manajemen perusahaan memperhatikan karyawan dalam hal keselamatan dan kesehatan kerja serta memperhatikan unsur – unsur yang membuat karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja, sehingga nantinya tidak merugikan perusahaan dikemudian hari.

E. Definisi Istilah

1. Kesehatan kerja

Menurut UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan, kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa, dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan

ekonomis.¹⁰ Sementara kesehatan kerja dapat diartikan sebagai terbebasnya para pekerja dari penyakit fisik atau emosional.

2. Keselamatan kerja

Adalah perlindungan para pekerja dari luka – luka yang diakibatkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

3. Prestasi Kerja

Adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja atau prestasi kerja juga dapat diartikan cara seorang pimpinan meningkatkan dan menumbuhkan peran karyawan dari hasil kerja yang telah tercapai dari seorang karyawan dalam melaksanakan aktifitas kerja, tugas, serta segala tingkah laku kerjanya.¹¹

4. Karyawan

Adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

¹⁰UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

¹¹ Qiqi Fadilah, “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2017), 8.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan Skripsi yang dimulai dari bab pendahuluan hingga pada bab penutup. Adapun sistematika pembahasan yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan, yang berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika pembahasan. Fungsi bab ini adalah untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai pembahasan dalam skripsi.

Bab II Kajian Kepustakaan, yang memuat tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

BAB III Metode Penelitian, yang berisi tentang metode yang akan digunakan oleh peneliti meliputi: pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, subyek penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian, yang berisi tentang hasil penelitian yang meliputi gambaran objek penelitian, penyajian data serta analisis dan pembahasan temuan.

BAB V Kesimpulan dan Saran, yang berisikan kesimpulan serta saran-saran dari peneliti.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Pertama, Skripsi yang ditulis oleh Ica Trisnawaty dengan judul “*Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang, 2017.*

Hasil penelitiannya yaitu bertujuan untuk melihat pengaruh rekrutmen, pengembangan karir dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. Program K3 dengan produktivitas kerja karyawan.

Jika dilihat dari hasil uji simultan menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($319,993 > 2,98$) dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Maka secara simultan rekrutmen, pengembangan karir, dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang.

Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3), sedangkan perbedaannya adalah skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini dengan menggunakan metode kualitatif sedangkan untuk penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif.¹²

¹² Ica Trisnawaty, “*Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang*”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang, 2017)

Kedua, Jurnal yang ditulis oleh Nurfa Rahin dengan judul “ Tinjauan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Timur, 2018.

Penelitian ini memfokuskan masalahnya pada kelalaian dalam kesehatan dan keselamatan kerja terhadap manusia meliputi kebersihan pribadi, pakaian kerja, penggunaan peralatan dan penyimpanan peralatan, lingkungan kerja yang ditinjau dari ventilasi, penerangan, sanitasi, (pengelolaan sampah), lantai, listrik, bahaya kebakaran yang dilakukan oleh pihak salon.

Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa secara keseluruhan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap manusia, penggunaan peralatan dan penyimpanan peralatan kerja dan lingkungan kerja sudah baik, hanya saja ada beberapa kekurangan seperti, kuku karyawan terlihat panjang, rambut tergerai, baju yang ketat, penyimpanan peralatan kerja masih kurang rapi, pengelolaan sampah, lantai.¹³

Perbedaan dari penelitian terdahulu dengan yang dilakukan peneliti adalah dari segi objek. Dimana objek yang dilakukan di penelitian terdahulu yaitu di salon kecantikan. Sedangkan objek dalam penelitian ini di lembaga keuangan yaitu di pegadaian. Selain itu perbedaannya yaitu penelitian terdahulu lebih memfokuskan tinjauan kesehatan dan keselamatan kerja sedangkan penelitian ini memfokuskan pada penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja.

¹³ Nurfa Rahin, “*Tinjauan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Timur*”, (jurnal, Universitas Negeri Padang, 2018).

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama –sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja.

Ketiga, Jurnal yang ditulis oleh Satwika Wiguna Kusuma dengan judul “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Balawista di Pantai Kuta. Universitas Udayana 2016.

Jenis metode yang digunakan dalam jurnal ini adalah menggunakan jenis penelitian kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini adalah balawisata di pantai Kuta sudah memenuhi standart penerapan perlengkapan kesehatan dan kesehatan kerja. Semua alat perlengkapan sudah siap di badan setiap anggota balawisata dan siap digunakan bila sewaktu-waktu diperlukan dalam menjalankan tugasnya. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang keselamatan kerja sedangkan perbedaannya skripsi yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah analisis keselamatan dan kesehatan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dan metode yang digunakan adalah metode kualitatif.¹⁴

Keempat jurnal yang ditulis oleh Benny Setyadi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya Malang 2015.

Metode yang digunakan dalam peneliti ini adalah jenis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi variabel lingkungan kerja fisik terhadap motivasi dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi dengan

¹⁴ Satwika Wiguna Kusuma, “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Balawista di Pantai Kuta. Universitas Udayana”, (Jurnal, Universitas Udayana,2016)

nilai signifikansi sebesar 0,000. Variabel lingkungan kerja kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar sebesar 0,006. Variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,038 dan motivasi berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,001. Perhitungan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsungnya yaitu 0,249, dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi yaitu sebesar 0,198, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh langsungnya lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya. Sedangkan dari perhitungan antara variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan pengaruh langsungnya yaitu sebesar 0,237 dan pengaruh tidak langsungnya melalui variabel motivasi yaitu sebesar 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsungnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik dapat meningkatkan motivasi kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin baik.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu sama-sama membahas tentang kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya yaitu penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.¹⁵

Kelima, jurnal yang ditulis oleh Nining Wahyuni dengan judul “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia*”. 2018.

¹⁵ Benny Setyadi, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”, (Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang, 2015)

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa variabel keselamatan dan kesehatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal itu dapat dilihat dari nilai R-square sebesar 67,9%.

Perbedaan dari penelitian ini yaitu dari segi metode penelitian. Metode yang digunakan dalam penelitian terdahulu yaitu menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Sedangkan persamaannya yaitu sama – sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja.¹⁶

Tabel 2.1
Persamaan dan perbedaan dengan penelitian terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Persamaan	Perbedaan
1.	Skripsi yang ditulis oleh Ica Trisnawaty dengan judul “Pengaruh Rekrutme, pengembangan karir dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang. 2017.	sama-sama membahas penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja	Metode penelitiannya menggunakan metode kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif
2.	Jurnal yang ditulis oleh Nurfa Rahin dengan judul “ <i>Tinjauan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Timur</i> , 2018.	sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja	Penelitian terdahulu Lebih memfokuskan pada tinjauan kesehatan dan keselamatan kerja

¹⁶ Nining Wahyuni, “Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia”, (*Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12, Universitas Jember, 2018), 99.

			sedangkan pada penelitian ini memfokuskan pada penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja.
3.	Jurnal yang ditulis oleh Satwika Wiguna Kusuma dengan judul “Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Balawista di Pantai Kuta. Universitas Udayana 2016.	Sama-sama mengkaji tentang keselamatan dan kesehatan Kerja	Metode yang digunakan dalam skripsi terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif
4.	Jurnal yang ditulis oleh Benny Setyadi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Universitas Brawijaya Malang 2015	Sama-sama mengkaji tentang kinerja karyawan	Metode yang digunakan dalam skripsi terdahulu adalah metode kuantitatif sedangkan penulis menggunakan metode kualitatif
5.	Jurnal yang ditulis oleh Nining Wahyuni dengan judul “ <i>Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Kutai Timber Indonesia.</i> 2018.	Sama-sama membahas tentang keselamatan dan kesehatan kerja	Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode kualitatif.

Sumber : Kumpulan Skripsi Online dan Jurnal Online 2015-2018.

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari kelima penelitian terdahulu terdapat perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Yang *pertama* tentang pengaruh rekrutmen, pengembangan karir dan keselamatan kesehatan kerja. *kedua* yakni tinjauan keselamatan dan kesehatan kerja pada usaha jasa. *Ketiga* yakni penerapan keselamatan dan kesehatan kerja di pariwisata. *Keempat* yaitu pengaruh lingkungan fisik dan non fisik terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan didalam perkantoran. *Kelima* yaitu pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja terhadap produktivitas. Sedangkan yang peneliti teliti yaitu upaya keselamatan dan kesehatan yang ada di lembaga keuangan.

B. Kajian Teori

1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

a. Pengertian Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Kamus Besar Bahasa Indonesia Kesehatan dan Keselamatan Kerja adalah suatu kondisi kerja yang terbebas dari ancaman bahaya yang mengganggu proses aktivitas dan mengakibatkan terjadinya cedera, penyakit, kerusakan harta benda, serta gangguan lingkungan.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah bidang yang terkait dengan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan manusia yang bekerja di sebuah institusi maupun lokasi proyek. Tujuan K3 adalah untuk memelihara kesehatan dan keselamatan lingkungan kerja. K3

juga melindungi rekan kerja, keluarga pekerja, konsumen, dan orang lain yang juga mungkin berpengaruh kondisi lingkungan kerja.¹⁷

Keselamatan dan kesehatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis-fisikal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika sebuah perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan keselamatan dan kesehatan yang efektif, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek maupun jangka panjang sebagai akibat dari pekerjaan mereka di perusahaan tersebut. Kondisi fisiologis-fisikal meliputi penyakit-penyakit dan kecelakaan kerja seperti cedera, kehilangan nyawa, atau anggota badan. Kondisi-kondisi psikologis diakibatkan oleh stress pekerjaan dan kehidupan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini meliputi ketidakpuasan, sikap menarik diri, kurang perhatian, mudah marah, selalu menunda pekerjaan dan kecenderungan untuk mudah putus asa terhadap hal-hal yang remeh.¹⁸

Kecelakaan kerja menimbulkan kerugian langsung dan tidak langsung atau biaya tersembunyi bagi masyarakat secara keseluruhan. Di negara-negara berkembang, kecelakaan kerja seringkali hanya berdampak biaya langsung. Demikian juga pada perusahaan skala menengah dan kecil, proporsi biaya tersembunyi tidak begitu besar.

¹⁷Indriani W. Matantu, "Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) area Manado" *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 03 (2016), 158.

¹⁸Dodi Saputra, "Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Dystar Colours Indonesia", (Skripsi, Institut Pertanian Bogor, 2012), 10.

Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) merupakan modal utama kesejahteraan tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri tentunya akan memberikan dampak lain, salah satunya tentu sumber daya manusia yang berkualitas.

Berdasarkan teori diatas mengenai pengertian keselamatan dan kesehatan kerja maka disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja adalah salah satu kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat yang dapat pada kinerja (prestasi) karyawan karena rasa aman dan nyaman saat bekerja.¹⁹

b. Tujuan Keselamatan dan kesehatan Kerja

Pasal 23 UU Nomor 23/1992 menyebutkan bahwa kesehatan kerja diselenggarakan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal. Kesehatan kerja meliputi pelayanan kesehatan kerja, pencegahan penyakit akibat kerja, dan syarat kesehatan kerja. Ketentuan yang sama juga menegaskan bahwa setiap tempat kerja wajib menyelenggarakan kesehatan kerja.

Keselamatan mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan

¹⁹ Ica Trisnawaty, “Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang”, (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah , Palembang, 2017), 24.

tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stress berulang serta kekerasan ditempat kerja dan dalam rumah tangga

Kesehatan mengacu pada kebebasan dari penyakit fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang ini bisa secara serius memengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Sebenarnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi daripada yang kebanyakan orang sadari.²⁰

Kesehatan karyawan mencakup kesehatan fisik dan mental. Kesehatan pekerja bisa terganggu karena penyakit, stres, maupun karena kecelakaan. Program kesehatan yang baik akan menguntungkan para pekerja secara material, karena mereka akan lebih jarang mangkir dan dapat bekerja dalam lingkungan yang lebih nyaman, sehingga secara keseluruhan mereka akan mampu bekerja lebih lama. Dengan kata lain, para pekerja akan dapat bekerja secara lebih produktif.²¹

Program kesehatan kerja dapat dilakukan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat. Dengan lingkungan kerja yang sehat, pekerja akan terhindar dari gangguan penglihatan, pendengaran, kelelahan dan sebagainya. Penciptaan lingkungan kerja yang sehat secara tidak langsung akan mempertahankan atau bahkan meningkatkan produktifitas. Kegiatan-kegiatan pengaturan lingkungan

²⁰R Wayne Mondy, "Manajemen Sumber Daya Manusia", terj. Bayu Airlangga (Jakarta:Erlangga,2008), 82.

²¹Marwansyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia",(Bandung:Alfabeta,2012), 366.

kerja ini mencakup pengendalian kebisingan, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan warna ruangan, pemeliharaan kebersihan lingkungan dan penyediaan berbagai fasilitas yang dibutuhkan pekerja seperti kamar mandi, ruang ganti pakaian, dan sebagainya.

Adapun tujuan program keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- 1) Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, social, dan psikologis
- 2) Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya seefektif mungkin
- 3) Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya
- 4) Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai
- 5) Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja
- 6) Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja

Dalam mengembangkan sebuah program kesehatan, perusahaan mula-mula harus melakukan *penilaian risiko kesehatan* dengan mensurvei karyawannya dan menentukan karyawan – karyawan yang memiliki risiko tinggi terkena penyakit-penyakit kronis, sebelum mengimplementasikan program kesehatan untuk menangani kebutuhan-kebutuhan kesehatan karyawan secara tepat.

Setelah perusahaan mengidentifikasi karyawan-karyawan berisiko tinggi dan isu-isu kesehatan yang dihadapinya, perusahaan bisa menentukan program yang dibutuhkan dan kembali menawarkan insentif untuk berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan seperti kelas berhenti merokok atau bergabung dengan club pengawas berat badan. Meskipun data-data tersebut akan menunjukkan bidang-bidang kesehatan yang mungkin dibutuhkan, penting juga untuk mengukur minat karyawan.²²

c. Usaha-usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai berikut:

- 1) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- 2) Mengatur suhu, kelembaban kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan
- 3) Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit
- 4) Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja
- 5) Menciptakan suasana kerja yang menggairahkan semangat kerja pegawai

²²R Wayne Mondy, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(Jakarta:Erlangga,2008),99-101.

d. Penyebab Terjadinya Kecelakaan dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Dibawah ini dikemukakan beberapa sebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai antara lain sebagai berikut:

- 1) Keadaan tempat lingkungan kerja
- 2) Pengaturan udara
- 3) Pengaturan penerangan
- 4) Pemakaian peralatan kerja
- 5) Kondisi fisik dan mental pegawai

e. Indikator Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Indikator-indikator dari variabel keselamatan dan kesehatan kerja (K3) antara lain:

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana seseorang atau karyawan dalam beraktifitas bekerja, lingkungan kerja dalam hal ini menyangkut kondisi kerja, seperti ventilasi, suhu, penerangan dan situasinya

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada

karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.²³

Pandangan tradisional yang menyatakan bahwa kesehatan bergantung pada perawatan kesehatan dan merupakan kondisi tiadanya penyakit telah berubah. Dewasa ini, jelaslah bahwa kesehatan yang optimal sering kali dicapai melalui keselamatan lingkungan, perubahan organisasional, dan gaya hidup yang sehat. Dewasa ini penyakit gaya hidup yang kronis jauh lebih meluas dibandingkan yang pernah terjadi sebelumnya. Berita baiknya adalah orang-orang memiliki kendali yang lebih besar atas sebagian besar penyakit tersebut. Penyakit-penyakit tersebut adalah yang berhubungan dengan merokok, stress berlebihan, kurang olahraga, kegemukan, serta penyalahgunaan alkohol dan obat. Pemahaman yang meningkat akan hal tersebut telah memicu para pemberi kerja untuk lebih peduli akan kesehatan para karyawannya dan mengembangkan program-program kesehatan.

2) Alat kerja dan bahan

Alat kerja dan bahan merupakan suatu hal yang pokok dibutuhkan oleh perusahaan untuk memproduksi barang, alat-alat kerja sangatlah vital yang digunakan oleh para pekerja dalam melakukan kegiatan proses produksi dan disamping itu adalah bahan-bahan utama yang dijadikan barang

²³Uswatun Hasanah, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember, 2016), 51.

3) Cara melakukan pekerjaan

Setiap bagian-bagian produksi memiliki cara-cara melakukan pekerjaan yang berbeda-beda yang dimiliki oleh karyawan. Cara-cara yang biasanya dilakukan oleh karyawan dalam melakukan semua aktifitas pekerjaan, misalnya menggunakan peralatan yang sudah tersedia secara tepat dan mematuhi peraturan penggunaan peralatan tersebut dan memahami cara mengoperasikan peralatan tersebut.

2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Manajemen adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*, sehingga efektifitas dan efisiensi sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan. Hal tersebut diharapkan dapat mengurangi dampak kelalaian atau kesalahan serta mengurangi penyebaran langsung dampak dari kesalahan kerja. manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah satu bentuk kegiatan dalam upaya untuk menciptakan lingkungan dan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi kemungkinan terjadi kecelakaan kerja, sehingga pelaksanaan kerja dapat dilakukan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi.²⁴

Untuk mencapai tujuan tersebut, dibagi kegiatan atau fungsi manajemen tersebut menjadi:

²⁴ <http://rahmandtb.blogspot.com/m=1>, selasa, 17.20, 23 Juli, 2017.

a. *Planning* (Perencanaan)

Fungsi perencanaan merupakan salah satu fungsi manajemen yang perlu mendapat perhatian, karena dari perencanaan yang baik dapat diharapkan terlaksananya fungsi manajemen lainnya dengan baik, Karena semua fungsi manajemen berkaitan satu sama lain. Pelaksanaan K3 menjadi kurang terarah apabila tidak ada perencanaan yang baik.

Fungsi perencanaan adalah suatu usaha menentukan kegiatan yang akan dilakukan di masa mendatang guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. *Organizing* (Organisasi)

Fungsi pengorganisasian adalah suatu kegiatan pengaturan pada sumber daya manusia dan sumber daya fisik lain yang dimiliki perusahaan untuk menjalankan rencana yang telah ditetapkan serta menggapai tujuan perusahaan. Contoh fungsi pengorganisasian dalam manajemen K3 antara lain:

1. Menyusun garis besar pedoman K3
2. Memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan dan pelaksanaan K3
3. Menentukan pelaksanaan pedoman pelaksanaan K3
4. Memberikan rekomendasi untuk bahan pertimbangan pengambilan keputusan terkait K3

c. *Actuating* (Pelaksanaan)

Fungsi pelaksanaan atau penggerakan adalah kegiatan mendorong semangat kerja bawahan, mengerahkan aktivitas bawahan,

mengkoordinasikan berbagai aktivitas bawahan menjadi aktivitas yang kompak, sehingga semua aktivitas bawahan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan sarasanya ialah tepat kerja yang aman dan sehat. Untuk itu setiap individu yang bekerja wajib mengetahui dan memahami semua hal yang diperkirakan akan dapat menjadi sumber kecelakaan kerja dalam, serta memiliki kemampuan dan pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan pencegahan dan penanggulangan kecelakaan kerja tersebut. Kemudian mematuhi berbagai peraturan atau ketentuan dalam menangani berbagai kecelakaan.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Fungsi pengawasan adalah aktivitas yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki. Untuk dapat menjalankan pengawasan, perlu diperhatikan 2 prinsip pokok, yaitu:

- 1) Adanya rencana
- 2) Adanya instruksi-instruksi dan pemberian wewenang kepada bawahan

Dalam fungsi pengawasan tidak kalah pentingnya adalah sosialisasi tentang perlunya disiplin, mematuhi segala peraturan demi keselamatan kerja bersama. Sosialisasi perlu dilakukan terus menerus,

karena usaha pencegahan bahaya yang bagaimanapun baiknya akan sia-sia bila peraturan diabaikan.

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mencakup 5 proses dalam penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut:²⁵

a) Penetapan kebijakan K3

Kebijakan K3 harus memuat sekurang-kurangnya, prinsip-prinsip dan tujuan yang menjadi komitmen organisasi berikut yaitu:

- (1) Melindungi keselamatan dan kesehatan semua anggota organisasi dengan mencegah kecelakaan, kondisi kesehatan yang buruk, penyakit, insiden yang terkait dengan pekerjaan.
- (2) Mematuhi peraturan perundangan K3 yang relevan, program-program sukarela, dan kesepakatan bersama tentang K3.
- (3) Menjamin semua para pekerja dan perwakilan mereka diajak bermusyawarah dan didorong berperan serta secara aktif dalam semua unsur sistem manajemen K3.
- (4) Secara berkelanjutan meningkatkan kinerja sistem manajemen K3.

b) Perencanaan K3

Untuk melakukan perencanaan K3 secara tepat dan memadai, harus dilakukan penataan yang didasarkan atas hasil

²⁵ Marwansyah, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, (Bandung: Alfabeta, 2012), 342

peninjauan ulang, peninjauan ulang berikutnya, atau data lain yang tersedia. Penataan perencanaan ini harus berkontribusi terhadap perlindungan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, dan harus memaksukkan

- 1) Definisi yang jelas tentang tujuan-tujuan K3, disertai dengan penetapan prioritas dan kuantifikasi tujuan
- 2) Menyiapkan rencana untuk menyiapkan tujuan, disertai dengan penetapan tanggung jawab dan kriteria kinerja yang jelas, yang menunjukkan apa yang harus dilakukan, kapan, dan oleh siapa
- 3) Pemilihan kriteria pengukuran untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan telah tercapai
- 4) Penyediaan sumber daya yang memadai, termasuk sumber daya manusia dan finansial serta dukungan teknis

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan, produk barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan K3. Dalam konteks perencanaan, perusahaan juga harus menetapkan dan memelihara prosedur untuk inventarisasi, identifikasi dan pemahaman peraturan perundangan dan persyaratan K3 lainnya. Peraturan perundangan dan persyaratan K3 lainnya yang relevan, harus dijelaskan kepada setiap pekerja.

c) Pelaksanaan rencana K3

Agar dapat mengimplementasikan kebijakan K3 secara efektif, perusahaan harus menetapkan persyaratan kompetensi K3, dan membuat serta memelihara tatanan untuk menjamin bahwa semua orang yang terlibat memiliki kompetensi untuk menjelaskan aspek-aspek keselamatan dan kesehatan dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban mereka. Dalam hal ini, kompetensi K3 mencakup pendidikan, pengalaman kerja, dan pelatihan. Dalam pelaksanaan rencana K3 perusahaan melakukan 2 tahapan yaitu:

1) Identifikasi sumber bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko

Sumber bahaya yang teridentifikasi harus dinilai untuk menentukan tingkat risiko yang merupakan tolok ukur kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Identifikasi sumber bahaya dilakukan dengan mempertimbangkan kondisi dan kejadian yang dapat menimbulkan potensi bahaya, dan jenis kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi

2) Prosedur menghadapi keadaan darurat dan bencana

Perusahaan harus memiliki prosedur untuk menghadapi keadaan darurat atau bencana, yang diuji secara berkala untuk mengetahui keandalan pada saat kejadian sebenarnya. Pengaturan atau prosedur ini harus dibuat sesuai dengan ukuran dan sifat dasar kegiatan organisasi, dan harus:

- (a) Menjamin tersedianya informasi, komunikasi internal, dan koordinasi yang diperlukan untuk melindungi semua orang ketika keadaan darurat terjadi di tempat kerja.
- (b) Memberikan informasi kepada pihak berwenang yang terkait dengan lingkungan sekitar unit tanggap darurat.
- (c) Menangani tindakan pertolongan pertama pada kecelakaan (P3K) dan bantuan medis, pemadam kebakaran, dan evaluasi semua orang dari tempat kerja.
- (d) Memberikan informasi dan pelatihan yang relevan kepada semua anggota organisasi, pada semua jenjang termasuk pelatihan berkala pencegahan keadaan darurat, prosedur kesiapan dan pemberian tanggapan.

d) Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Perusahaan harus memiliki sistem untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja sistem manajemen K3 dan hasilnya harus dianalisis guna menentukan keberhasilan atau untuk melakukan identifikasi tingkat perbaikan.

e) Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Pimpinan unit kerja yang ditinjau harus melaksanakan tinjauan ulang sistem manajemen K3 secara berkala untuk menjamin kesesuaian dan efektivitas berkesinambungan dalam pencapaian kebijakan K3. Ruang lingkup tinjauan ulang sistem

manajemen K3 terhadap seluruh kegiatan, produk, barang, dan jasa, termasuk dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

Menurut *Permenker* Nomor Per.05/Men/199, tinjauan ulang sistem manajemen K3 meliputi:

- 1) Evaluasi terhadap penetapan kebijakan K3
- 2) Tujuan, sasaran dan kinerja K3
- 3) Hasil temuan audit sistem manajemen K3
- 4) Evaluasi efektifitas penerapan sistem manajemen K3 dan kebutuhan untuk mengubah sistem manajemen K3 sesuai dengan:
 - (a) Perubahan peraturan perundangan
 - (b) Tuntutan dari pihak yang terkait dan pasar
 - (c) Perubahan produk dan kegiatan perusahaan
 - (d) Perubahan struktur organisasi perusahaan
 - (e) Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk epidemiologi
 - (f) Pengalaman yang didapat dari insiden K3
 - (g) Pelaporan
 - (h) Umpan balik khususnya dari pekerja

3. Prestasi Kerja

a. Pengertian prestasi kerja

Organisasi adalah kumpulan orang memiliki kompetensi yang berbeda – beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya yang

berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya . pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu diperlukan karyawan – karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.²⁶

prestasi adalah catatan tentang hasil – hasil yang diperoleh dari fungsi- fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu waktu tertentu. Byars dan Rue mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaan. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan – ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Pada umumnya, prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. lebih tegas lagi adalah Lawler dan Porter, yang menyatakan bahwa *job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan – perbuatannya. Tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan *level of performance* oleh Vroom.

²⁶Edi Sutrisno “*Manajemen Sumber Daya Manusia* ”(Jakarta:PRENADAMEDIA GROUP, 2009),150.

Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melakukan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan *performance appraisal*.²⁷

b. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi. Aspek-aspek ekonomi, aspek-aspek teknis, dan perilaku-perilaku karyawan. Menurut hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Prestasi kerja seorang pegawai merupakan gabungan dari 3 faktor penting yaitu: 1) kemampuan dan minat seorang pekerja, 2) kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran, 3) serta tingkat motivasi seorang pekerja.²⁸

Walaupun setiap faktor secara sendiri – sendiri dapat juga mempunyai arti yang penting, tetapi kombinasi ketiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu

²⁷ Ibid., 151

²⁸ Elok Faiqoh, “Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember, 2018), 40-41 .

prestasi organisasi secara keseluruhan. Byar dan Rue, mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah:

- 1) Usaha (*effort*) yang menunjukka sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
- 2) *Abilities*, yaitu sifat – sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
- 3) *Role /task perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk untuk menyelesaikan suatu pekerjaan

Adapun faktor – faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah:²⁹

- 1) Kondisi fisik atau disebut dengan lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- 2) Peralatan adalah suatu alat atau bisa berbentuk tempat yang gunanya adalah untuk mendukung berjalannya pekerjaan.
- 3) Waktu kerja adalah waktu yng digunakan untuk melakukan suatu pekerjaan, dapat dilaksanakan pada siang hari atau malam hari.
- 4) Material adalah suatu bahan yang msih belum di proses

²⁹ Edi Sutrisno “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”(Jakarta:PRENADAMEDIA GROUP, 2009),152.

- 5) Pendidikan dan Pelatihan adalah hak karyawan yang harus diberikan oleh perusahaan. Karyawan yang terdidik dan terlatih sesuai dengan bidangnya akan bekerja lebih cerdas dan baik.
- 6) Supervisi adalah sebuah jabatan yang berada diatas karyawan biasa, namun masih lebih rendah daripada bos.
- 7) Desain organisasi adalah hubungan antara berbagai kompoe dan bagian organisasi.
- 8) Keberuntungan adalah sebuah persiapan untuk beremu dengan peluang.

Menurut pendapat Davis, faktor yang mempengaruhi peningkatan prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah utnuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental

merupakan kondisi mental yang mendorong dari pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.³⁰

Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung mendukung prestasi kerja seseorang, tetapi memengaruhi faktor – faktor individu.

c. Penilaian prestasi kerja

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan, para karyawan, supervisor, manajer dan sebagainya juga dilakukan penilaian. Namun dalam hal ini penilaian diarahkan kepada prestasi kerja. Sehingga fokus penilaiannya adalah sejauh mana seorang karyawan, supervisor, manajer tersebut telah melaksanakan pekerjaannya. Apakah karyawan tersebut sudah bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau belum.

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan – kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.³¹

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi kerja pada umumnya dikaitkan dengan

³⁰ Qiqi Fadilah, “Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2017), 38-39.

³¹ Ibid.,40.

pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang kunci prestasi tersebut adalah:

- 1) Hasil kerja, tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- 2) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- 3) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.
- 4) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- 5) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Tanggung jawab merupakan unsur yang cukup penting terhadap prestasi seseorang
- 7) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran
- 8) Loyalitas merupakan kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan

9) Kepatuhan merupakan ketaatan karyawan dalam mengisi seluruh kebijakan atau peraturan perusahaan

d. Tujuan penilaian prestasi kerja (kinerja)

Penilaian prestasi (kinerja) merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya dijalankan dengan sebaik-baiknya.³² Penilaian prestasi kerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun seluruh karyawannya.

Bagi perusahaan penilaian kerja memiliki beberapa tujuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Kesempatan kerja adil
- 7) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan
- 8) Budaya kerja
- 9) Menerapkan sanksi

³² Ibid., 41

e. Indikator prestasi kerja (kinerja)

1) Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain

4) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Pendekatan

Pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kualitatif, artinya penelitian yang berusaha mendefinisikan suatu gejala, peristiwa, kejadian yang terjadi saat sekarang ataupun mengambil masalah-masalah yang atau memusatkan perhatian kepada masalah-masalah yang aktual sebagaimana adanya saat penelitian yang berlangsung dilaksanakan.³³

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian lapang (*field Research*), penelitian lapang merupakan studi mendalam mengenai unit tertentu yang hasil penelitian itu memberi gambaran luas dan mendalam mengenai unit tertentu

Dalam pendekatan ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif peneliti ingin langsung mengetahui dari pelaku tempat penelitian yaitu menyajikan data, menganalisis, dan menginterpretasikannya. Dengan menggambarkan dan mendeskripsikan langsung bagaimana analisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja karyawan di Pegadaian Syariah A. Yani Jember.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana peneliti melakukan penelitian . lokasi penelitian biasanya berisi tentang lokasi (Desa, organisasi,

³³Nana Sudjana dkk, *Penelitian dan Penilaian*, (Bandung:Sinar baru, 1989),46.

peristiwa, teks dan sebagainya). Lokasi penelitian merupakan tempat yang akan dijadikan sebagai lapangan penelitian atau tempat dimana penelitian tersebut hendak dilakukan. Wilayah penelitian biasanya berisi tentang lokasi perusahaan dan perbankan.³⁴

Penelitian ini dilakukan di Pegadaian Syariah Jl.A. Yani No 76A Jember, alasan penulis memilih lokasi tersebut karena di Pegadaian Syariah berbeda dari pegadaian konvensional. Letak perbedaan pegadaian konvensional yaitu dari segi biaya yang diberikan kepada nasabah yang ingin menggadaikan barangnya. Pegadaian konvensional memiliki berbagai macam biaya tambahan yang harus dibayarkan kepegadaian. Biaya yang sering dibebankan kepada si penggadaai adalah biaya sewa modal. Selain itu pegadaian konvensional memiliki satu akad yaitu hutang piutang menggunakan barang jaminan berupa barang bergerak. Sedangkan didalam pegadaian syariah mengharuskan keberadaan barang jaminan secara nyata dan penarikan biaya tambahan atau bunga tidak dibenarkan dalam pegadaian syariah ini. Pegadaian syariah tetap akan mendapatkan keuntungan dari biaya pemeliharaan barang tersebut. Pegadaian syariah selalu disesuaikan dengan asas – asas islam sehingga nantinya akan ada pengawasan apakah pegadaian tersebut sudah sesuai dengan syariat islam atau tidak. Didalam pegadaian syariah nilai – nilai islam juga diterapkan, sebagai contoh penilaian prestasi dipegadaian syariah tidak hanya meliputi kesuksesan karyawan dalam

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&G*, (Bandung: Alfabeta,2015),46.

mencapai target yang diberikan akan tetapi ibadah karyawan juga menjadi hal yang penting untuk dinilai.

C. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan pelaporan jenis data serta informan yang hendak dijadikan subyek penelitian. Peneliti menggunakan Teknik Purposive yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan ini misalnya dengan memilih informan yang dipandang dapat memberikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan tujuan dalam penelitian.³⁵

Dalam penelitian ini, peneliti ingin memperoleh data tentang penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja karyawan di Pegadaian Syariah A. Yani Jember. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

1. Pimpinan Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember yaitu Bapak Muhammad Rasyidi
2. Bapak Oktarisda Puspito selaku Penaksir di Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
3. Bapak Reza Ariesetia Defanto selaku kasir di Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
4. Bapak Suratno selaku pengelola agunan di Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

³⁵ Muhammad Sulton Alfarisi, “*Penjaminan Kredit oleh Lembaga Penjamin Kredit terhadap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo)*”, (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember, 2018), 42.

5. Bapak Munif selaku *security* di Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

D. Sumber Data

Sumber data adalah subyek dari mana asal data penelitian itu diperoleh,³⁶ maka untuk melengkapi data penelitian ini maka penulis mempersiapkan data primer dan data sekunder sebagai data dalam penelitian ini. Sumber data utama dalam penelitian kualitatif menurut Lofland adalah kata-kata, dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen atau lain-lain.³⁷

Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Sumber Data Primer adalah informan yang merupakan sumber untuk memperoleh data dari lokasi penelitian yang berupa jawaban-jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada mereka. Dalam hal ini diperoleh melalui informan di Cabang PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
2. Sumber Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung dalam penelitian, sumber data pendukung yang diperoleh dari buku-buku, jurnal, kepustakaan, internet dan dokumentasi yang berkaitan dengan penelitian ini dan bahan hukum yang terkait dengan judul penelitian ini juga termasuk Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 Tahun

³⁶Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian*(Yogyakarta:PT.Pustaka Baru,2014),45.

³⁷Lexy J Moleong ,*Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*(Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2015),94.

2012 Tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Undang – Undang Nomor 1 Tahun 1970

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang dapat dipertanggung-jawabkan, maka peneliti menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek peneliti.³⁸ Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui kondisi riil yang terjadi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember serta ingin mendapatkan data dan informasi sebagai dasar analisis sehingga memberikan data yang akurat.

Adapun data yang ingin diperoleh melalui teknik observasi ini ialah:

- a. Untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja
- b. Untuk mengetahui aktivitas kerja karyawan
- c. Untuk mengetahui cara pengelolaan lingkungan kerja

2. Interview

Wawancara (interview) yaitu komunikasi atau pembicaraan dua arah yang dilakukan secara langsung maupun tidak langsung oleh pewawancara dan responden untuk menggali informasi yang relevan dengan

³⁸Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*(Yogyakarta:Pustaka Baru Press,2015),94

relevan tujuan penelitian.³⁹ Adapun interview dalam penelitian ini ditujukan pimpinan PT Pegadaian Persero. Wawancara bertujuan menggali fokus penelitian secara mendalam. Karena itu dilakukan secara berkelanjutan dan pada partisipan tertentu mungkin dilakukan berulang-ulang.

Adapun data yang ingin diperoleh melalui tehnik wawancara ini ialah:

- a. Program yang dilakukan oleh PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember dalam menerapkan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- b. Sistem manajemen Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember dalam mengidentifikasi Resiko Kecelakaan dan Kesehatan di lingkungan kerja
- c. Pendapat karyawan dalam mengelola resiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja
- d. Pendapat karyawan terkait program keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja

³⁹Murti sumami, *Metodologi Penelitian Bisnis*(Yogyakarta:ANDI,2006),85.

3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi yaitu studi literatur dan dokumenter . teknik dokumenter adalah teknik pengumpulan data dan informasi melalui pencarian dan penemuan buku-buku.⁴⁰

Adapun data yang akan diperoleh dari metode dokumenter ini adalah:

- a. Sejarah berdirinya PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
- b. Visi dan misi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
- c. Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
- d. Untuk memperoleh jumlah data karyawan
- e. Untuk memperoleh data prestasi karyawan
- f. Untuk memperoleh data-data kasus risiko kecelakaan dan kesehatan kerja
- g. data-data yang mencangkup program keselamatan dan kesehatan kerja PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

4. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu mengumpulkan informasi dengan cara membaca literatur dan catatan lainnya yang berhubungan dengan penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang diterapkakan

⁴⁰Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*,(Bandung:Alfabeta,2014), 134.

untuk menunjang penelitian ini, dengan mengutip beberapa teori yang dikemukakan oleh beberapa ahli yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

F. Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu prosedur penelitian yang menggunakan data deskriptif berupa kata-kata bertulis ataupun lisan dari orang-orang yang berkaitan dengan penelitian.

Karena penelitian ini berbentuk kualitatif maka data yang diambil adalah deskriptif yang berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati data-data tersebut diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lainnya sehingga dapat dengan mudah dipahami temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisa data yang dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Jadi analisis data deskriptif kualitatif adalah menganalisis data yang sudah terkumpul berupa kata-kata, gambar, dan bukan angka-angka yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, catatan lapangan dan dokumentasi.

G. Keabsahan Data

Keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep keahlian (validitas) dan kendala (reabilitas). Untuk menetapkan

keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan, pelaksanaan didasarkan atas sejumlah kriteria tertentu. Ada empat kriteria yang digunakan, yaitu derajat kepercayaan, keterampilan kebergantungan, dan kepastian.

Pada penelitian ini, dalam hasil pengujian keabsahan data yang diperoleh yaitu menggunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan dan perbandingan terhadap data itu. Adapun teknik triangulasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Adapun langkah dalam triangulasi sumber yaitu:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu .
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan

Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁴¹

⁴¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R &D*(Bandung: Alfabeta,2015),337.

H. Tahap-tahap Penelitian

Tahapan-tahapan yang dimaksud dengan peneliti ini yaitu berkaitan dengan proses pelaksanaan penelitian. Tahapan-tahapan penelitian yang peneliti lakukan terdiri dari tahapan pra lapangan, tahapan pelaksanaan penelitian dan tahapan penyelesaian. Berikut penjelasannya:

1. Tahap Pra Lapangan
 - a. Menentukan lokasi penelitian yaitu di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember
 - b. Menyusun proposal penelitian .
 - c. Mengurus surat izin (jika diberlakukan)
2. Tahapan Pelaksanaan Penelitian

Pada tahap ini peneliti mengadakan observasi dengan melibatkan beberapa informan untuk memperoleh data. Yaitu kepada pimpinan dan karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

3. Penyelesaian

Tahap penyelesaian merupakan tahap yang paling akhir dari sebuah penelitian. Pada tahap ini, peneliti menyusun data yang telah dianalisis dan disimpulkan dalam bentuk karya ilmiah yang berlaku di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember.

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Obyektif Penelitian

1. Sejarah Berdirinya PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC)

Syariah A. Yani Jember

Pegadaian Syariah adalah salah satu unit bisnis dari PT Pegadaian (Persero) yang pada awalnya bernama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS), dan dibentuk pada bulan Januari 2003. Pegadaian Syariah pertama kali berdiri di Jakarta yaitu dengan nama Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) Cabang Dewi Sartika. Di bulan Januari sampai September tahun 2003, menyusul kemudian pendirian ULGS di Surabaya, Makassar, Semarang, Surakarta, dan Yogyakarta. Dan tahun 2003 empat kantor cabang Pegadaian di Aceh di konfersi menjadi Pegadaian Syariah. Layanan Gadai Syariah ini merupakan hasil kerja sama PT Pegadaian (Persero) dengan lembaga keuangan syariah untuk mengimplementasikan prinsip "*Rahn*" yang bagi PT Pegadaian (Persero) dapat dipandang sebagai pengembangan produk, sedang bagi lembaga keuangan syariah dapat berfungsi sebagai kepanjangan tangan dalam pengelolaan produk *Rahn*. Untuk mengelola kegiatan tersebut pegadaian telah membentuk Divisi Usaha Syariah yang semula di bawah binaan Divisi Usaha Lain.

Konsep operasi pegadaian syariah mengacu pada sistem administrasi modern, yaitu asas rasionalitas, efisiensi, dan efektifitas yang diselaraskan dengan nilai islam. Fungsi operasi pegadaian syariah itu

sendiri dijalankan oleh Kantor Cabang Pegadaian Syariah / Unit Layanan Gadai Syariah (ULGS) sebagai unit organisasi di bawah binaan Divisi Usaha Lain PT Pegadaian (Persero) ULGS ini merupakan unit bisnis mandiri yang secara struktural terpisah pengelolaannya dari usaha gadai konvensional.

Hadirnya PT. Pegadaian (Persero) syariah bertugas menyalurkan pembiayaan kepada masyarakat yang membutuhkan berdasarkan hukum gadai syariah dengan fatwa Dewan Syariah Nasional No. 25/DSN.MUI/III/2002 tanggal 26 Juni 2002. Hingga didirikan Cabang PT. Pegadaian (Persero) Syariah, dengan nama Cabang Pembantu Syariah Ahmad Yani Jember salah satunya dilihat dari potensi pasar yaitu melihat lokasi yang ramai dikarenakan berdekatan dengan pasar dan penduduk yang mempunyai potensi yang tinggi terhadap kemajuan pegadaian. PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang Syariah Ahmad Yani Jember saat ini memiliki 3 pelayanan syariah yaitu Unit Simpang Lima (Banyuwangi), Unit (Bondowoso), dan Unit (Situbondo).

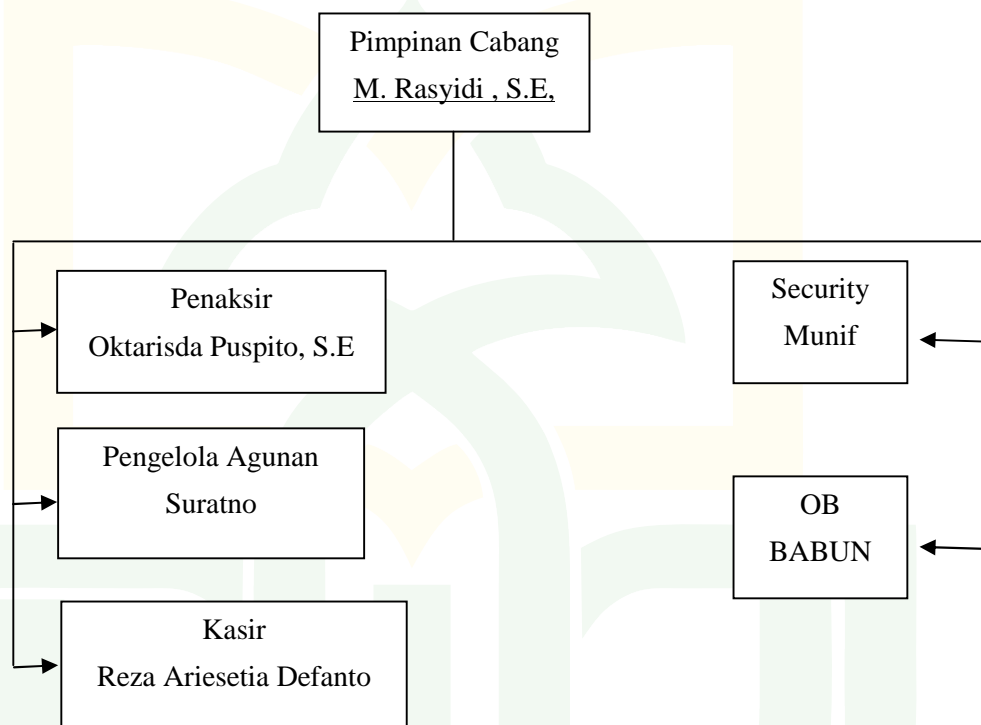
2. Letak Geografis PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A.Yani berada di Jalan A. Yani No. 76 A Jember, Jawa Timur tepat di sebelah barat Kantor Notaris PPAT (Diyah Aryani P S,S.H), disebelah selatan pasar tradisional Kapatihan (Gladak Kembar), disebelah barat perumahan atau perkumpulan GNI dan di sebelah utara ruko.

3. Struktur Organisasi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC)

Syariah A. Yani Jember

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi
PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember**



Sumber: Dokumentasi, Struktur Organisasi Pegadaian Syariah A. Yani Jember,
06 Juli 2018.

Keterangan:

- | | |
|---------------------|-------------------------------|
| a. Pimpinan | : Muhammad Rasyidi S.E |
| b. Penaksir | : Oktarida Puspito S.E |
| c. Kasir | : Reza Ariesetia Defanto, S.E |
| d. Pengelola Agunan | : Suratno |
| e. <i>Security</i> | : Munif dan Agus Suwito |

4. Job Description PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC)

Syariah A. Yani Jember

a. Pimpinan Cabang

Fungsi pimpinan cabang adalah merencanakan, mengorganisasikan, menyelenggarakan, dan mengendalikan kegiatan operasional, administrasi dan keuangan usaha gadai dan usaha lain.

b. Penaksir

Fungsi penaksir adalah melaksanakan penaksir terhadap barang jaminan untuk menentukan mutu dan nilai barang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka mewujudkan penetapan taksiran dan uang pinjaman yang wajar serta citra baik perusahaan. Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut, penaksir mempunyai tugas:

1. Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan untuk mengetahui mutu dari nilai barang serta bukti kepemilikannya dalam rangka menentukan dan menetapkan golongan taksiran dan uang pinjaman.
2. Melaksanakan penaksiran terhadap barang jaminan yang akan dilelang, untuk mengetahui mutu dan nilai, dalam menentukan harga dasar barang yang akan dilelang.
3. Merencanakan dan menyiapkan barang jaminan yang akan disimpan agar terjamin keamanannya.

c. Kasir

Fungsi kasir adalah melakukan tugas penerimaan, penyimpanan dan pembayaran uang sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk kelancaran pelaksanaan Kantor Cabang dan UPS. Untuk menyelenggarakan fungsi tersebut, kasir mempunyai tugas:

1. Melaksanakan penerimaan pelunasan uang pinjaman dari nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
2. Membayarkan uang pinjaman kredit kepada nasabah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
3. Mengatur pelaksanaan pelunasan *marhun* dan pendapatan *ujrah*
4. Menerima uang dari hasil penjualan barang jaminan yang dilelang.
5. Menyusun laporan keuangan
6. Melakukan pemeriksaan hitungan dan taksiran *marhun*.

d. Pengelola Agunan

1. Secara berkala memeriksa keadaan gudang penyimpanan barang jaminan emas dengan ketentuan yang berlaku dalam rangka keamanan dan keutuhan barang jaminan.
2. Menerima barang jaminan emas dan perhiasan dari manajer cabang atau asisten manajer untuk disimpan dalam gudang penyimpanan barang jaminan emas
3. Mengeluarkan barang jaminan emas dan perhiasan sesuai dengan ketentuan yang berlaku untuk keperluan pelunasan, pemeriksaan atasan dan pihak lain.

e. *Security*

Security atau satpam mempunyai tugas dan fungsi utama yaitu menjaga ketertiban dan keamanan diperusahaan dan membantu mengamankan barang jamina, juga berfungsi ikut membantu kegiatan operasional pelayanan.

1. Menjaga keamanan lingkungan kantor
2. Membantu nasabah dan mengarahkan nasabah
3. Mengatur ketertiban kantor
4. Pengawasan kepada nasabah yang perlu dikawal

5. Visi dan Misi PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah

A. Yani Jember

a. Visi

Sebagai solusi bisnis terpadu terutama berbasis GADAI yang selalu MENJADI MARKET LEADER dan MIKRO BERBASIS FIDUSIA selalu MENJADI yang TERBAIK untuk masyarakat menengah ke bawah.

b. Misi

1. Memberikan pembiayaan yang tercepat, termudah, aman, dan selalu memberikan pembiaanaan terhadap usaha golongan menengah kebawah untuk mendorong pertumbuhan ekonomi.
2. Memastikan pemerataan pelayanan dan infrastruktur yang memberikan kemudahan dan kenyamanan di seluruh pegadaian

dalam mempersiapkan diri menjadi pemain regional dan tetap menjadi pilihan utama masyarakat.

3. Membantu pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat golongan menengah kebawah dan melaksanakan usaha lain dalam rangka optimalisasi sumber daya perusahaan⁴²

6. Budaya Perusahaan

Budaya kerja PT.Pegadaian (Persero) disimbolkan dari kata INTAN, yang merupakan singkatan dari:

a. INOVATIF

Berupaya melakukan penyempurnaan yang mempunyai nilai tambah dan tanggapan terhadap perubahan.

b. NILAI MORAL TINGGI

Mamahami dan mematuhi ajaran agama masing-masing serta belajar dengan penuh tanggung jawab.

c. TERAMPIL

Mengetahui dan mematuhi tugas yang diemban serta selalu belajar dengan penuh tanggung jawab.

d. ADIL LAYANAN

Memberikan layanan dengan memuaskan orang lain, fokus pada privasi kenyamanan dan kecepatan.

e. NUANSA CITRA

Senantiasa peduli dan menjaga nama baik serta reputasi perusahaan.⁴³

⁴² Dokumentasi, Visi dan Misi Pegadaian Syariah A. Yani Jember, 06 Juli 2018

7. Sepuluh Perilaku Utama Insan Pegadaian

- a. Berinisiatif, Kreatif, Produktif, dan Adaptif
- b. Berorientasi pada solusi bisnis
- c. Taat Beribadah
- d. Jujur dan Berfikir Positif
- e. Kompeten di Bidang Tugasnya
- f. Selalu Mengembangkan Diri
- g. Peka dan Cepat Tanggap
- h. Emotik, Santun dan Ramah
- i. Bangga sebagai Insan Pegadaian
- j. Bertanggung Jawab atas Aset dan Reputasi Perusahaan

8. Produk – Produk PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC)

Syariah A. Yani Jember

a. Produk Pembiayaan

1. Gadai Syariah (*Rahn*) adalah produk jasa gadai yang berlandaskan pada prinsip-prinsip syariah dengan mengacu pada sistem administrasi modern. Gadai syariah ini termasuk skim pinjaman yang mudah dan praktis untuk memenuhi kebutuhan dana dengan sistem gadai sesuai syariah dengan barang jaminan berupa emas, perhiasan, berlian, elektronik, dan kendaraan bermotor. Dengan

⁴³ www.pegadaian.co.id

berkembangnya zaman produk ini juga berkembang hingga menjadi 3, yaitu⁴⁴:

a. *Rahn* Bisnis adalah fitur layanan kredit cepat dan aman yang tepat untuk pendanaan bisnis anda dengan proses mudah, cepat dan aman. Keunggulan dari *Rahn* Bisnis adalah:

- 1) Uang pinjaman mulai dari Rp. 100.000.000,- sampai lebih dari Rp. 1 Milyar
- 2) Dapat diperpanjang berulang kali
- 3) Sewa modal mulai dari 0,6% per 15 hari
- 4) Layanan mudah, cepat dan aman
- 5) Tanpa perlu buka rekening
- 6) Uang pinjaman dapat ditransfer ke rekening nasabah
- 7) Nilai taksiran yang lebih besar
- 8) Dilayani di lebih dari 440 outlet pegadaian

b. *Rahn* Flexi adalah fitur layanan kredit cepat dan aman sebagai solusi pendanaan yang flexibel untuk membuat hidup anda lebih mudah.

c. *Rahn* adalah solusi tepat kebutuhan dana cepat sesuai syariah. Prosesnya cepat hanya waktu 15 menit dana cair dan aman penyimpanannya. Jaminan berupa barang perhiasan, elektronik, atau kendaraan bermotor. Produk ini diluncurkan pada tahun

⁴⁴ Dokumentasi, Produk –Produk Pegadaian Syariah A Yani Jember, 06 Juli 2018.

2007, produk *Rahn* ini mempunyai keunggulan dan persyaratan yang sangat mudah, keunggulan dari *Rahn* ini adalah:

- 1) Layanan *Rahn* tersedia di outlet pegadaian syariah di seluruh Indonesia.
- 2) Prosedur pengajuannya sangat mudah. Calon nasabah atau debitur hanya perlu membawa agunan berupa perhiasan emas dan barang berharga lainnya ke outlet pegadaian.
- 3) Proses pinjaman sangat cepat, hanya butuh 15 menit.
- 4) Pinjaman (Marhun Bih) mulai dari 50 ribu rupiah sampai 200 juta rupiah atau lebih.
- 5) Jangka waktu pinjaman maksimal 4 bulan atau 120 hari dan dapat diperpanjang dengan cara membayar ijaroh saja atau mengangsur sebagian uang pinjaman.
- 6) Pelunasan dapat dilakukan sewaktu-waktu dengan perhitungan ijaroh selama masa pinjaman.
- 7) Tanpa perlu membuka rekening.
- 8) Nasabah menerima pinjaman dalam bentuk tunai.
- 9) Barang jaminan tersimpan aman di pegadaian.
- 10) Barang jaminan tersimpan aman di pegadaian.

Persyaratan:

- (a) Fotocopy KTP atau identitas resmi lainnya
- (b) Menyerahkan barang jaminan

(c) Untuk kendaraan bermotor membawa BPKB dan STNK asli.

d. *Rahn* Hasan adalah produk pegadaian yang bisa menjangkau mahasiswa dan masyarakat menengah ke bawah yang selama ini belum tersentuh layanan perbankan. Produk ini diluncurkan pada tanggal 1 April 2018.

2. *Ar-rum* (*Ar-Rahn* untuk Usaha Mikro Kecil) *Arrum* adalah skim pemberian pembiayaan berprinsip syariah bagi para pengusaha mikro dan kecil untuk keperluan usaha yang didasarkan atas kelayakan usaha. Pembiayaan diberikan dalam jangka waktu tertentu dengan pengembalian pinjaman dilakukan secara angsuran dengan menggunakan konstruksi pinjaman secara gadai maupun fidusia. Pegadaian syariah terus berkomitmen mengembangkan produk jasa keuangan yang dibutuhkan masyarakat. Salah satunya adalah pembiayaan produk *Ar-Rahn* untuk Usaha Mikro, atau biasa disebut *Ar-rum*.

a) *Arrum* BPKB, Melayani skema pinjaman berprinsip syariah bagi para pengusaha mikro dan kecil untuk keperluan pengembangan usaha melalui sistem pengembalian secara angsuran. Jaminan dapat berupa BPKB kendaraan sehingga fisik kendaraan tetap berada di tangan nasabah untuk kebutuhan operasional usaha.

Keunggulan dari produk Arrum ini adalah:

- 1) Layanan Arrum tersedia di outlet pegadaian syariah di seluruh Indonesia
- 2) Prosedur pengajuan Marhun Bih (pinjaman) cepat dan mudah
- 3) Agunan cukup BPKB kendaraan bermotor
- 4) Proses Marhun Bih (pinjaman) hanya butuh 3 hari, dan dana dapat segera cair
- 5) Ijroh relatif murah dengan angsuran tetap per bulan
- 6) Pilihan jangka waktu pinjaman dari 12, 18, 24, 36 bulan
- 7) Pelunasan dapat dilakukan sewaktu-waktu

Persyaratannya mudah yaitu dengan cara:

- 1) Memiliki usaha yang memenuhi kriteria kelayakan serta telah berjalan 1(satu) tahun
- 2) Fotocoy KTP dan Kartu Keluarga
- 3) Menyerahkan dokumen kepemilikan kendaraan bermotor (BPKB asli, fotocopy STNK dan faktur pembelian.

b) Arrum Emas

Layanan investasi batangan bisa tunai, angsuran, logam mulia atau mempunyai berbagai aspek yang menyentuh kebutuhan manusia disamping memiliki nilai estetis yang tinggi juga merupakan jenis investasi yang nilainya stabil, liquid, dan aman secara riil. Penjualan emas yang dilakukan Pegadaian

kepada masyarakat secara tunai maupun angsuran dalam jangka waktu tertentu. Mulia merupakan produk pegadaian syariah yang diluncurkan pada tahun 2008 dan cukup mendapat respon yang baik dari pelanggan.

Mulia (*Murabahah* Logam Mulia untuk Investasi Abadi) memfasilitasi emas batangan dari 1gr, 5gr, 10gr, 25gr, 100gr, 1kg sampai 5kg. Akad *murabahah* dan *rahn* Logam Mulia untuk Investasi Abadi adalah persetujuan atau kesepakatan yang dibuat berama antara pegadaian dengan nasabah atas sejumlah pembelian logam mulia disertai keuntungan dan biaya-biaya yang disepekat, adapun keunggulan Mulia ini adalah:

- 1) Proses mudah dengan layanan profesional
 - 2) Alternative investasi yang aman untuk menjaga portofolio asset
 - 3) Sebagai asset sangat likuid untuk mememnuhi dana mendesak
 - 4) Tersedia pilihan laogam mulia dengan berat mulai 1gr sampai dengan 1 kg
- c) Arrum Haji, merupakan produk dari pegadaian syariah yang memungkinkan anda untuk bisa mendapatkan porsi haji dengan jaminan emas dan layanan yang memberikan anda

kemudahan pendaftaran dan pembiayaan haji. Keunggulan produk Arrum Haji ini adalah:

- 1) Memperoleh tabungan haji yang langsung dapat digunakan untuk memperoleh nomor porsi haji
- 2) Emas ada dokumen haji aman tersimpan di pegadaian
- 3) Biaya pemeliharaan barang jaminan terjangkau
- 4) Jaminan emas dapat dipergunakan untuk pelunasan biaya haji pada saat lunas

Dan memiliki syarat yang sangat mudah yaitu:

- 1) Memenuhi syarat sebagai pendaftar haji
- 2) Fotocopy KTP

3. Amanah adalah pembiayaan berprinsip syariah kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan karyawan swasta untuk memiliki motor atau mobil dengan cara angsuran

Keunggulan:

- a. Layanan Amanah tersedia di outlet pegadaian syariah di seluruh Indonesia
- b. Prosedur pengajuan cepat dan mudah
- c. Uang muka terjangkau
- d. Biaya administrasi murah dan angsuran tetap
- e. Jangka waktu pembiayaan mulai dari 12 bulan sampai dengan 60 bulan
- f. Transaksi sesuai prinsip syariah yang adil dan menentramkan

Persyaratan:

- a. Pegawai tetap suatu instansi pemerintah/swasta minimal telah bekerja selama 2 tahun
- b. Melampirkan kelengkapan:
 - 1) Fotokopi KTP (suami/istri)
 - 2) Fotokopi Kartu Keluarga
 - 3) Fotokopi SK pengangkatan sebagai /karyawan tetap
 - 4) Rekomendasi dari atasan langsung
 - 5) Slip gaji 2 bulan terakhir
- c. Mengisi dan menandatangani form aplikasi Amanah
- d. Membayar uang muka yang disepakati (minimal 20%)
- e. Menandatangani akad Amanah

b. Produk Jasa

1. Pegadaian KUCICA (Kiriman Uang Cara Instan Cepat dan Aman) bentuk layanan kepada masyarakat untuk pengiriman uang, dari/ke dalam dan luar negeri. Layanan kirimin uang ini bekerja sama dengan Westren Union. Kucica merupakan solusi terpercaya untuk kirim dan terima uang kapanpun dan dimanapun secara instan, cepat dan aman.

Keunggulan dari KUCICA adalah:

- a. Layanan KUCICA tersedia di kantor cabang pegadaian Indonesia

- b. Keamanan bertransaksi yang terpercaya, hanya dibayarkan kepada orang yang dituju.
- c. Biaya cukup kompetitif
- d. Prosedur sangat mudah, penerima uang tidak harus memiliki rekening bank
- e. Tidak dikarenakan biaya apapun untuk penerimaan uang

Persyaratan:

Syarat bagi nasabah pengirim uang melalui pegadaia:

- a. Mengisi dan melengkapi form pengiriman uang
- b. Membawa kartu tanda pengenal (KTP/SIM/Passport)

Syarat bagi nasabah penerima uang melalui pegadaian:

- a. Mengisi dan melengkapi form penerimaan uang
- b. Membawa nomor control kiriman uang
- c. Mengetahui dengan benar nama pengirim
- d. Mengetahui tempat asal uang
- e. Mengetahui dengan pasti jumlah yang akan diterima

2. Multi Pembayaran Online (MPO)

MPO adalah layanan pembiayaan berbagai tagihan bulanan (listrik, telepon, PDAM), pembelian pulsa, pembelian tiket kereta api, pembayaran premi asuransi BPJS kesehatan, pembayaran Finance, pembayaran TV berlangganan dan lain-lain. MPO ini diluncurkan pada tahun 2014. MPO ini merupakan salah satu bisnis usaha yang

menajalin kerjasama dengan pihak Komperasi Nusantara untuk melayani kebutuha masyarakat.

Keunggulan:

- a. Layanan MPO tersedia di outlet pegadaian seluruh Indonesia
- b. Layanan secara *real time*, sehingga memberi kepastian dan kenyamanan dalam bertransaksi
- c. Biaya administrasi kompetitif
- d. Pembiayaan tagihan selain dapat dilakukan secara tunai juga dapat bersinergi dengan gadai emas
- e. Untuk pembiayaan tagihan dengan gadai emas, maka nilai hasil gadai akan dipotong untuk pembiayaan rekening. Seluruh proses dilakukan dalam satu loket layanan
- f. Prosedur sangat mudah. Nasabah tidak harus memiliki rekening di bank

Persyaratan:

- a. Nasabah cukup datang ke outlet pegadaian di seluruh Indonesia
- b. Membawa dan menyerahkan nomor pelanggan untuk tagihan listrik, telepon, pulsa ponsel, PDAM, tiket kereta api dan lain sebagainya.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyajian data merupakan bagian data yang mengungkap data yang dihasilkan dalam penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah

dan analisis data yang relevan. Sebagaimana telah dijelaskan bahwa dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dokumentasi, dan catatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian ini. Secara berurutan akan disajikan data-data penelitian yang mengacu pada fokus masalah.

1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestas Kerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

Penerapan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja memang harus dilaksanakan di setiap perusahaan karena ini terkait dengan tanggung jawab perusahaan terhadap karyawan dan sangat penting untuk melindungi karyawan dan memberikan motivasi kerja supaya mencapai suatu prestasi kerja atau keuntungan perusahaan. Penciptaan lingkungan kerja yang aman merupakan tanggung jawab semua pekerja.

Dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja, Pegadaian Syariah telah mempunyai beberapa program terkait dengan perlindungan karyawan di Pegadaian Syariah. Sebagaimana yang disampaikan oleh bapak Rasyidi selaku kepala Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani, sebagai berikut:

“Program Keselamatan dan Kesehatan sudah diterapkan oleh Pegadaian sejak sudah menjadi PT. akan tetapi standar keselamatan dan kesehatan kerja sudah diterapkan sejak awal pendirian pegadaian, terkait dengan penerapan Keselamatan dan

Kesehatan kerja di PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani, semua karyawan disini sudah dilindungi oleh program BPJS dan asuransi kesehatan yaitu Mandiri in Health. Program dalam keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah ini yaitu berupa pelaksanaan standarisasi lingkungan kerja yang nyaman di kantor, perlindungan keamanan bagi karyawan pegadaian”.⁴⁵

Hal ini juga dipaparkan oleh pendapat Bapak Aris selaku

Penaksir di Pegadaian syariah

“Program Keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di pegadaian ini semua karyawannya di cover dengan asuransi kesehatan (Mandiri in Health) dan BPJS”.⁴⁶

Dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja, tidak hanya dilakukan oleh pemimpin perusahaan saja. Akan tetapi semua karyawan harus ikut serta dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja karena ini semua merupakan tanggung jawab bersama. Penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya dalam program perlindungan keselamatan dengan menjaga keamanan dikantor dan kesehatan kerja akan tetapi perlu diadakan pelatihan terhadap karyawan supaya lebih paham mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaannya.

Hal ini disampaikan oleh Bapak Rasyidi selaku Pimpinan Pegadaian Syariah A. Yani Jember sebagai berikut:

“Pelatihan untuk keselamatan dan kesehatan kerja juga penting bagi karyawan, akan tetapi pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah hanya di berikan kepada bagian *security* terkait dengan pelatihan cara memadamkan kebakaran,

⁴⁵Muhammad Rasyidi, *Wawancara*, PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember , 26 Juni 2018.

⁴⁶Haris, *Wawancara*, PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember , 28 Juni 2018.

cara menjaga keamanan di kantor, pelatihan tersebut diberikan setiap satu bulan sekali”.

Hal serupa juga disampaikan oleh bapak Munif selaku pengamanan di pegadaian syariah (*security*) sebagai berikut:

“Didalam perusahaan mengenai program keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya menerapkan standarisasi lingkungan kerja yang aman, akan tetapi pelatihan untuk karyawan juga perlu, sebagai contoh sebagai pengaman perusahaan harus dibekali dengan pelatihan –pelatihan khusus untuk mengamankan perusahaan tersebut. Pelatihan yang sering diadakan yaitu pelatihan mengenai penanganan keamanan saat bekerja, cara mengatasi kebakaran didalam kantor, cara menangani perampok. Selain itu *security* disini juga dibekali dengan kegiatan penyegaran atau bina fisik (bina fisik) kegiatan tersebut dilakukan setiap bulan sekali”.⁴⁷

Akan tetapi ada pernyataan yang berbeda disampaikan oleh Bapak Aris selaku bagian penaksir, sebagai berikut:

“Pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian syariah itu tidak ada, jadi jika ingin bekerja dengan aman dan nyaman maka dengan mengikuti standar operasional prosedur (SOP) itu sudah cukup”.

Hal serupa juga disampaikan oleh Bapak Rasyidi sebagai berikut:

“ memang di pegadaian syariah itu tidak ada pelatihan khusus karyawan terkait keselamatan dan kesehatan kerja, akan tetapi jika ingin bekerja dengan aman maka karyawan harus mengikuti standar operasional prosedur yang sudah ada, hal ini dirasa sudah cukup untuk melindungi karyawan dari kesalahan-kesalahan saat bekerja”.

⁴⁷ Munif, *Wawancara*, PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember , 09 Juli 2018.

Selain program pelatihan, di pegadaian syariah ada program tes kesehatan yang dilaksanakan setiap tahunnya. Hal ini disampaikan oleh Bapak Aris selaku bagian penaksir, sebagai berikut:

“saya setiap tahunnya ada tes kesehatan, karena memang tes kesehatan untuk karyawan penaksir itu perlu untuk mencegah penyakit yang diakibatkan oleh air uji yang setiap saat saya hirup, hal ini jika terlalu sering menghirup air uji itu maka dapat mengakibatkan gangguan kesehatan yaitu gangguan paru-paru”.⁴⁸

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan dari pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Rasyidi sebagai berikut:

“terkait dengan pelatihan yang hanya diberikan kepada *security* yaitu karena memang *security* jika kita melihat dari tugas pokok dan fungsinya yaitu untuk menjaga keamanan dan kenyamanan dikantor, jadi dari tugas-tugas itulah maka pegadaian memberi bekal kepada *security* supaya lebih paham mengenai cara menjaga keselamatan dan kesehatan yang ada didalam kantor dan untuk karyawan lain, jika ingin bekerja lebih aman dan nyaman maka harus mengikuti SOP yang ada di pegadaian syariah, di pegadaian syariah itu risiko-risiko kecelakaan seperti itu jarang sekali terjadi, bahkan sangat kecil kemungkinan terjadi”.⁴⁹

Jadi di Pegadaian Syariah menerapkan program keselamatan dan kesehatan kerja berupa perlindungan kepada karyawan dalam bentuk asuransi. Asuransi dipegadaian ada dua macam yaitu BPJS dan Mandiri In Health. Selain program asuransi tersebut, pegadaian syariah juga melakukan standarisasi lingkungan kerja yang aman seperti yang sudah diatur dalam standar keselamatan dan kesehatan kerja di perkantoran. Lingkungan kerja yang aman dan terhindar dari bahaya

⁴⁸ Haris, *Wawancara*, PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember , 28 Juni 2018.

⁴⁹ Muhammad Rasyidi, *Wawancara*, PT. Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember , 26 Juni 2018.

yang dapat memberikan kepuasan dan motivasi kerja karyawan. Selain itu ada juga pelatihan khusus untuk karyawan bagian *security*. Setiap bulan ada pelatihan bina fisik, pelatihan pemadam kebakaran, dan pelatihan cara menjaga keamanan di kantor. Pelatihannya diberikan kepada *security* karena pelatihan tersebut mencakup pelatihan yang mencakup tugas pokok *security* yaitu menjaga keamanan dan kenyamanan didalam kantor. Untuk karyawan lain, memenuhi Standar Operasional Prosedur sudah dapat melindungi karyawan dari kesalahan – kesalahan saat bekerja bahkan risiko – risiko kecelakaan atau gangguan kesehatan yang ada di pegadaian syariah kemungkinan sangat kecil terjadi.

Selain adanya pelatihan, ada juga pengecekan kesehatan untuk karyawan, akan tetapi pengecekan kesehatan hanya diberikan kepada karyawan bagian penaksir, dikarenakan bagian penaksir rentan terhadap gangguan kesehatan yang berhadapan langsung dengan uap air uji yang dapat menyebabkan kerusakan pada kesehatan paru-paru. Sedangkan untuk karyawan lain tidak ada tes kesehatan secara khusus karena mereka mempunyai risiko kesehatan yang sangat kecil.

2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syraiah A. Yani Jember

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen perusahaan secara keseluruhan dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna

terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif. Terkait dengan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang meliputi dari perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan evaluasi, dan peninjauan dipegadaian syariah kurang maksimal dalam memajemen keselamatan dan kesehatan kerja. di Pegadaian Syariah hanya meliputi beberapa fungsi manajemen yaitu salah satunya perencanaan. Hal ini dijelaskan oleh bapak Rasyidi selaku pimpinan cabang pegadaian syariah sebagai berikut:

“Manajemen keselamatan dan kesehatan kerja mengenai perencanaan di pegadaian syariah yaitu pada awal pendirian pegadaian syariah mempunyai visi dan misi tertentu, memiliki standar operasional pegadaian, dan tidak lupa perencanaan mengenai pemilihan gedung yang strategis untuk menunjang aktivitas operasional pegadaian syariah”.⁵⁰

Selain dari perencanaan, manajemen juga mencakup dari fungsi organisasi. Organisasi dalam keselamatan dan kesehatan kerja meliputi susunan organisasi di perusahaan.

hal ini juga dijelaskan oleh bapak Haris, sebagai berikut :

“untuk organisasi yang mencakup pada susunan organisasi, dipegadaian syariah sudah mempunyai susunan organisasi dan *jobdisc* masing-masing akan tetapi untuk bidang K3 itu sendiri di pegadaian syariah masih belum ada”

Dalam pelaksanaan manajemen keselamatan dan kesehatan kerja Pegadaian Syariah mengikuti berdasarkan standar operasional prosedur (SOP) di pegadaian syariah. Hal ini dipaparkan oleh bapak Reza selaku kasir sebagai berikut:

⁵⁰ Rasyidi, wawancara, Jember 26 Juni 2018

Selaku kasir di pegadaian syariah tentu mempunyai risiko tertentu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. Karena secara langsung berhubungan dengan nasabah dan alat-alat yang memungkinkan adanya risiko seperti menyentuh uang secara langsung yang dapat berisiko adanya kuman. Dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja pegadaian syariah yaitu mengikuti SOP perusahaan.

Selain mengidentifikasi risiko-risiko yang mungkin terjadi, penataan ruang dan pengelolaan ruang juga menjadi bagian manajemen keselamatan dan kesehatan kerja.

Hal tersebut juga di paparkan oleh bapak Suratno selaku pengelola agunan, sebagai berikut:

Sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang ada dipegadaian yaitu sesuai SOP perusahaan, penataan ruangan kerja. Karena selaku pengelola agunan harus berhati-hati dalam menyimpan barang jaminan. Jika kejatuhan barang jaminan akan dapat membahayakan dirinya sendiri dan juga menjadi risiko pegadaian syariah.⁵¹

Dalam hal sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga telah dipaparkan oleh pendapat bapak Munif selaku security yaitu sebagai berikut:

“Terkait dengan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terhadap keamanan dikantor, perusahaan telah memberikan perlengkapan peralatan keamanan kepada bagian security. yang mencakup seragam keamanan, tongkat, borgol, softgun dan alat yang dapat menunjang untuk mengamankan keamanan di kantor”.

Untuk evaluasi dalam manajemen keselamatan dan kesehatan, tidak adanya evaluasi tertentu terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja. hal ini disampaikan oleh bapak Rasyidi:

⁵¹ Suratno, wawancara, Jember, 02 Juli 2018

Jadi, di pegadaian syariah itu tidak ada bidang K3 tertentu yang menangani khusus masalah K3 itu sendiri, karena kita melakukan dengan bersama dan mengikuti aturan yang di berikan oleh pusat pegadaian. Karena pegadaian syariah itu masih mempunyai ruang lingkup yang kecil, jadi dalam penerapan manajemen keselamatan dan kesehatannya kurang maksimal.

Jadi, di Pegadaian Syariah sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja meliputi bagaimana perusahaan itu mengelola lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Pegadaian Syariah mengelola lingkungan kerja dengan mengikuti SOP dari pegadaian syariah.

Sistem keselamatan dan keselamatan kerja di Pegadaian Syariah kurang maksimal terkait dengan perencanaan, pengorganisasia, pelaksanaan, dan evaluasi mengenai K3, karena di Pegadaian Syariah tidak adanya bidang K3 tertentu yang mengatur K3 di Pegadaian Syariah dan dikarenakan ruang lingkup pegadaian syariah itu kecil dan risiko kecelakaan dan kesehatan karyawan jarang terjadi.

3. Faktor Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Setiap perusahaan didirikan tujuannya adalah untuk mendapatkan sebuah keuntungan. Keuntungan perusahaan tidak semata-mata didapatkan begitu saja. Akan tetapi karena adanya sumber daya manusia atau disebut juga karyawan yang membantu dalam tujuan perusahaan tersebut. Karyawan juga tidak semata-mata bekerja tanpa mendapatkan imbalan. Ada beberapa faktor yang dapat

memberikan motivasi kepada karyawan bekerja sehingga dapat mencapai sebuah prestasi yang dapat menguntungkan perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan juga penting bagi karyawan karena akan memberikan motivasi sehingga karyawan merasa dilindungi dan di perhatikan oleh perusahaan tempat ia bekerja. Faktor prestasi kerja karyawan bukan hanya karena penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja yang ada di Pegadaian karena faktor tersebut tidak terlalu menjadi acuan karyawan untuk berprestasi, akan tetapi faktor faktor dalam pemberian intensif, bonus atau reward yang menjadi motivasi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Seperti yang disampaikan oleh bapak Rasyidi, sebagai berikut:

“faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu lingkungan kerja yang aman serta dalam peningkatan prestasi kerja karena adanya reward, intensif, dan bonus bagi karyawan”.⁵²

Prestasi kerja karyawan akan tercapai ketika sudah mencapai target, untuk mencapai target tersebut terdapat motivasi karyawan berupa lingkungan kerja yang aman sehingga karyawan merasa nyaman dan aman untuk bekerja dan merasa terlindungi. Selain itu karena faktor adanya pemberian intensif, bonus, dan reward terhadap karyawan yang berprestasi. Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh bapak Haris, sebagai berikut:

Tidak ada faktor tertentu yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan akan tetapi prestasi kerja karyawan dikarenakan

⁵² Rasyidi, *wawancara*, Jember, 26 Juni 2018.

adanya terciptanya lingkungan kerja yang aman di kantor dan dengan adanya reward, intensif, dan bonus terhadap karyawan yang berprestasi.⁵³

Hal ini juga disampaikan oleh bapak Reza:

Faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karena adanya perlindungan perusahaan terhadap karyawan dan lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat membuat karyawan lebih semangat dalam bekerja.

Faktor pencapaian prestasi masing-masing karyawan berbeda, ada yang karena motivasi dari diri sendiri dan karena adanya target yang harus dicapai. Sebagaimana yang dijelaskan oleh bapak Suratno:

Faktor prestasi setiap karyawan itu berbeda, ada yang karena semangat kerja dari diri sendiri dan karena adanya target yang harus dicapai. Mengenai faktor keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja, setiap karyawan sudah merasa aman dan nyaman terhadap fasilitas yang sudah diterapkan oleh pegadaian syariah sehingga membuat para karyawan merasa bersemangat dalam bekerja.

hal ini juga disampaikan bapak Munif selaku security dengan pemaparan sebagai berikut:

“faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan diantaranya kerapian, pelayanan terhadap nasabah, ketepatan hadir di tempat kerja”

Jadi, faktor program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan juga dapat mempengaruhi suatu prestasi karyawan. Karena dengan perlindungan terhadap karyawan maka karyawan akan merasa dilindungi dan karyawan pun dalam bekerja merasa nyaman. sebaliknya jika program keselamatan dan kesehatan kerja di suatu

⁵³ Haris, *wawancara*, Jember, 28 Juni 2018.

perusahaan tidak diterapkan, maka karyawan akan merasa tidak dimiliki oleh perusahaan dan perusahaan tersebut tidak mempunyai tanggung jawab kepada karyawan. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman juga dapat mempengaruhi prestasi kerja sehingga jika suasana dan kenyamanan kantor terjaga maka karyawan akan bekerja dengan tenang dan nyaman hal ini nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan. Selain itu adanya pemberian reward, intensif, dan bonus juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

C. Pembahasan Temuan

Dari beberapa data yang disajikan dan kemudian dilakukan analisis, maka hasil tersebut perlu untuk diadakan pembahasan terhadap hasil temuan dalam bentuk interpretasi dan diskusi dengan teori-teori yang ada dan relevan dengan topik penelitian ini. Untuk itu pembahasan ini akan disesuaikan dengan sub yang menjadi pokok pembahasan, guna mempermudah dalam menjawab landasan dalam melakukan penelitian.

1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

Perusahaan menerapkan program Keselamatan dan Kesehatan Kerja karena sebagai implementasi UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja dan PP No. 50 tahun 2012 tentang Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). Sebagaimana yang dijelaskan dalam UU No. 1 Tahun 1970 yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak

mendapat perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitasnya.⁵⁴

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Pegadaian Syariah telah melindungi para karyawannya dengan dua asuransi yaitu asuransi kesehatan Mandiri In Health dan BPJS. Selain itu pegadaian syariah juga memberikan pelatihan kepada karyawan, akan tetapi pelatihan keselamatan dan kesehatan hanya diberikan kepada karyawan bagian *security*. Pelatihan yang diberikan oleh pegadaian syariah kepada *security* yaitu pelatihan mengenai cara menjaga keamanan saat bekerja di kantor, cara mengatasi kebakaran di dalam kantor, dan cara menangani jika terjadinya perampokan di dalam kantor. Pelatihan tersebut dilakukan setiap bulannya. Sedangkan untuk karyawan lain tidak diberikan pelatihan terkait keselamatan dan kesehatan kerja karena menurut Bapak Rasyidi dengan mengikuti standar operasional perusahaan (SOP) di Pegadaian dirasa sudah cukup untuk melindungi karyawan dari terjadinya risiko-risiko yang dapat terjadi saat bekerja dan dapat melindungi keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. SOP ini juga sekaligus memberikan arahan bagaimana bekerja dengan aman dan nyaman.

Untuk program kesehatan, bagian karyawan *security* mendapat program kesehatan bulanan yaitu program BINSIK (bina fisik) program tersebut dilakukan untuk menjaga kebugaran dan badan karyawan

⁵⁴ UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

security. Sedangkan pada karyawan lain yaitu karyawan bagian penaksir hanya mengikuti tes kesehatan setiap tahun sekali. Alasannya karena karyawan bagian penaksir rentan terhadap penyakit yang disebabkan karena terkena air uji yang menyebabkan gangguan kesehatan yaitu paru-paru. Sedangkan untuk karyawan lain tidak ada pengecekan kesehatan khusus secara berkala karena risiko-risiko kesehatan dan kecelakaannya cukup kecil terjadi.

Menurut peneliti, di Pegadaian Syariah dalam penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja kurang sempurna karena pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja hanya diberikan kepada *security* sedangkan pada karyawan lain tidak diberikan pelatihan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja padahal itu juga penting bagi karyawan yang lain agar karyawan lebih paham terkait cara menjaga keselamatan dan kesehatan kerjanya selain itu juga memberikan manfaat bagi karyawan agar karyawan merasa sangat diperhatikan oleh Pegadaian Syariah. Hal ini kurang sesuai dengan apa yang ada di UU No. 1 Tahun 1970 yang menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan keselamatan di dalam perusahaannya.

2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 50 tahun 2012 tentang Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan

Kerja, bahwa penerapan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdiri dari:

a. Penetapan kebijakan K3

Dalam penetapan kebijakan K3, perusahaan memuat terkait pemenuhan visi perusahaan, tujuan perusahaan, komitmen dan tekad melaksanakan kebijakan, kerangka dan program kerja yang mencakup kegiatan perusahaan secara menyeluruh yang bersifat umum atau operasional

b. Perencanaan K3

Dalam hal perencanaan, perusahaan mengidentifikasi potensi bahaya, penilaian, dan pengendalian risiko

c. Pelaksanaan rencana K3

Dalam pelaksanaan rencana K3 didukung oleh adanya sarana dan prasana. Sarana prasarana terdiri dari:

1. Organisasi atau unit yang bertanggung jawab di bidang K3
2. Anggaran yang memadai
3. Prosedur operasi/kerja, informasi, serta pelaporan
4. Instruksi kerja

d. Pemantauan dan evaluasi kinerja K3

Pemantauan dan evaluasi kinerja K3 melalui pemeriksaan, pengujian, pengukuran, dan audit internal SMK3 dilakukan oleh sumber data manusia yang kompeten. Dalam hal perusahaan tidak memiliki sumber

daya untuk melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja K3 maka dapat menggunakan jasa pihak lain

e. Peninjauan dan peningkatan kinerja SMK3

Untuk menjamin kesesuaian dan efektifitas penerapan SMK3, pengusaha wajib melakukan peninjauan. Peninjauan dilakukan terhadap kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan dan evaluasi.

Fakta di lapangan, di Pegadaian Syariah telah melaksanakan penetapan kebijakan dengan pemenuhan visi dan misi Pegadaian Syariah, melaksanakan program kerja yang menyangkut tujuan dari Pegadaian Syariah, pemberian *job description* kepada masing-masing karyawan untuk menunjang operasional Pegadaian Syariah. Dalam manajemen perencanaan, pegadaian syariah telah mengidentifikasi risiko-risiko yang dapat terjadi di Pegadaian Syariah dengan cara memberikan arahan kepada karyawan terkait SOP yang ada di pegadaian syariah. Manajemen dalam hal pelaksanaan, pegadaian syariah telah melaksanakan manajemen dengan melaksanakan standarisasi lingkungan kerja di kantor, meskipun di pegadaian syariah tidak ada bidang tertentu yang khusus menangani masalah K3 sehingga untuk pelaksanaan manajemen K3 dilaksanakan oleh semua karyawan di Pegadaian Syariah. Alasan tidak ada bidang K3 yaitu karena ruang lingkup Pegadaian Syariah itu kecil sehingga untuk risiko-risiko yang terjadi di Pegadaian Syariah itu tidak terlalu berat untuk

penanganannya. Sedangkan untuk penilaian keselamatan dan kesehatan kerja, di Pegadaian Syariah tidak ada penilaian tertentu mengenai keselamatan dan kesehatan kerja. penilaian hanya dilakukan di penilaian prestasi kerja, akan tetapi penilaian tersebut tidak secara langsung dinilai oleh Pegadaian itu sendiri akan tetapi penilaian dilakukan oleh pegadaian pusat.

Menurut peneliti, meskipun ruang lingkup di Pegadaian Syariah itu kecil dan jarang terjadi risiko-risiko keselamatan dan kesehatan didalam kantor, akan tetapi masih perlu adanya manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang lebih diperhatiakn guna untuk menunjang manajemen pegadaian syariah itu sendiri dan lebih memberikan pemahaman terhadap karyawan tentang identifikasi risiko-risiko yang dapat terjadi di dalam kantor dan cara penanganannya.

3. Faktor Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, tetapi dalam penerapannya secara umum masalah lingkungan kerja ini kurang mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan ataupun instansi pemerintah. Lingkungan kerja yang baik meliputi kondisi fisik dan non fisik yang berada di sekeliling karyawan sewaktu melaksanakan pekerjaan. Suasana kerja

yang nyaman dapat memberikan rasa puas bagi tenaga kerja. Kepuasan kerja hanya dapat diperoleh atau diciptakan apabila faktor – faktor yang mempengaruhi kerja dan pengaruh lingkungan kerja terhadap aspek prestasi kerja pegawai dapat diperbaiki secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak baik juga menyebabkan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2016 Tentang Standar Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perkantoran bahwa perkantoran sebagai salah satu tempat kerja tidak terlepas dari berbagai potensi bahaya lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja. Kualitas lingkungan kerja perkantoran wajib memenuhi syarat kesehatan lingkungan kerja yang meliputi:

1. Kebisingan di lingkungan kerja

Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan oleh yang mendengarnya. Karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas meningkat.

Menurut fakta dilapangan, pegadaian syariah terletak di pinggir jalan raya dan sebelah pasar tradisional. Hal ini tentu menyebabkan kebisingan dengan suara kendaraan yang beralalu

lalang dan keramaian orang di pasar. Akan tetapi di Pegadaian Syariah telah melakukan strategi untuk mengurangi kebisingan didalam kantor dengan pintu tertutup sehingga kebisingan didalam kantor dapat dikurangi. Kebisingan di Pegadaian Syariah tidak terlalu keras akan tetapi dapat mengganggu aktivitas kerja karyawan.

Menurut peneliti, meskipun sudah berada di dalam ruangan yang tertutup, kebisingan dari luar tetap terdengar, hal ini peneliti rasakan ketika melakukan wawancara di Pegadaian Syariah. Suara dari narasumber tidak terlalu jelas karena kebisingan yang terjadi di luar ruangan kantor.

2. Pencahayaan

Pencahayaan adalah jumlah penyinaran pada suatu bidang kerja yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan secara efektif. Dari aspek lingkungan kerja, pencahayaan pada pagi dan siang hari dapat mempergunakan cahaya matahari.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa pencahayaan yang ada di Pegadaian Syariah tidak terlalu terang dan tidak terlalu gelap. Ketika disiang hari cahaya lampu tidak digunakan. Pencahayaan disiang hari di dapatkan dari sinar matahari langsung.

Menurut peneliti, tingkat pencahayaan di Pegadaian Syariah sudah cukup memadai dan sudah sesuai dengan tingkat pencahayaan yang ada di dalam kantor.

3. Temperature di lingkungan kerja

Temperature ruang perkantoran harus memenuhi aspek kebutuhan kesehatan dan kenyamanan pemakai ruangan. Untuk dapat memenuhi syarat kesehatan dan kenyamanan suhu ruang perkantoran berkisar 23 celcius sampai dengan 26 celcius. Agar suhu nyaman dapat tercapai pengaturan suhu dilakukan perzona tidak terpusat. hal yang perlu diperhatikan adalah penempatan AC. Karyawan yang bekerja tepat dibawahnya akan terpajan udara yang lebih dingin dan membuat ketidak nyamanan bahkan gangguan kesehatan seperti lumpuh saraf wajah sebelah sisi.

Fakta dilapangan, temperature di Pegadaian Syariah cukup memadai. Penyediaan AC membuat ruangan kantor di pegadaian syariah menjadi sejuk.

4. Kelembaban udara

Kelembaban udara adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama- sama antara temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia.

Menurut fakta dilapangan, kelembaban di Pegadaian Syariah sudah normal dengan tingkat temperature udara yang normal. Sehingga suasana di dalam kantor tidak terlalu panas dan tidak terlalu dingin.

Menurut peneliti, penambahan AC masih perlu karena ada ruangan yang tidak ber AC dan membuat ruangan tersebut menjadi panas.

5. Debu

Agar kandungan debu dalam udara ruang kerja perkantoran dapat memenuhi persyaratan kesehatan maka perlu dilakukan upaya sebagai berikut yaitu kegiatan membesihkan ruang kerja perkantoran dilakukan pada pagi dan sore hari dengan menggunakan kain pel dan hindari menggunakan sapu.

Fakta dilapangan, untuk menjaga kebersihan di dalam kantor, Pegadaian Syariah mempunyai *office boy* yang bertugas untuk membersihkan ruangan kantor, membersihkan kantor dilakukan pada pagi hari sebelum jam operasional dan pada jam sore sebelum karyawan pulang dari kantor.

Menurut peneliti, di dalam kantor Pegadaian Syariah sudah bersih. Dan didalam kantor sudah disediakan tempat sampah.

6. Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

Untuk pemilihan warna pada gedung di Pegadaian Syariah, yaitu memilih warna putih dan hijau. Menurut bapak Rasyidi pemilihan warna hijau dan putih karena sudah mengikuti warna dari kantor pusat dan juga alasannya yaitu karena warna putih melambangkan kebersihan dan kesucian sedangkan warna hijau agar ruangan terlihat lebih sejuk.

Menurut peneliti, untuk pemilihan warna di dalam kantor sudah cukup kontras. Karena sudah serasi dengan logo nama Pegadaian Syariah yang berwarna hijau dan putih. Dan juga warna tersebut tidak terlalu mencolok dan tidak mengganggu suasana di dalam kantor.

7. Keamanan kantor

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan.

Fakta dilapangan, untuk keamanan kantor di Pegadaian Syariah telah menyediakan dua orang *security* yang berada diluar kantor dan didalam kantor. Hal ini dimaksudkan untuk menjaga keamanan karyawan dan nasabah. Selain itu, *security* juga dilengkapi dengan alat-alat keamanan seperti seragam *security*, tongkat, borgol, dan sangkur. Selain itu pegadaian syariah

mempunyai kunci ganda untuk menjaga barang- barang jaminan serta kaca yang terbuat dari kaca tralis yang anti peluru guna untuk melindungi nasabah dan karyawan dari perampok yang menggunakan senjata tajam. Selain itu di pegadaian syariah juga di lengkapi dengan CCTV yang berguna untuk memantau gerak geriknya karyawan dan nasabah.

Menurut peneliti, untuk keamanan di Pegadain Syariah sudah cukup memadai. Karena adanya dua orang *security* yang menjaga keamanan di dalam kantor serta perlengkapan yang menunjang untuk keamanan keryawan dan nasabah.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pengolahan, reduksi sampai penyajian data mengenai penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja karyawan di PT (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestas Kerja Karyawan di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

Program keselamatan dan kesehatan kerja di pegadaian terdapat tiga program, yaitu program perlindungan terhadap karyawan, program pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, dan program kesehatan.

Dimana perlindungan terhadap karyawan yaitu berupa perlindungan jaminan sosial yaitu BPJS dan Asuransi Kesehatan untuk semua karyawan, sedangkan untuk pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja hanya diberikan kepada bagian *security* dalam hal pelatihan cara menjaga keamanan saat bekerja, cara mengatasi kebakaran di dalam kantor, dan cara menangani jika terjadi perampokan di dalam kantor. Untuk program kesehatan hanya diberikan kepada karyawan *security* dan bagian karyawan penaksir. Sehingga program keselamatan dan kesehatan yang diterapkan di pegadaian syariah masih belum maksimal karena program-program yang terdapat di Pegadaian Syariah tidak melibatkan semua karyawan.

2. Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A. Yani Jember

Dalam sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja terdapat 5 tahapan yaitu: penetapan kebijakan, perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan peninjauan. Dari tahapan tersebut hanya beberapa tahapan yang dilakukan oleh Pegadaian Syariah yaitu terkait dengan penetapan kebijakan seperti visi misi perusahaan, tujuan perusahaan, pemberian *job description*. Dalam perencanaan, pegadaian syariah telah mengidentifikasi risiko-risiko dengan cara memberikan arahan terkait SOP yang ada di Pegadaian Syariah. Dalam hal pelaksanaan, Pegadaian Syariah telah memenuhi standarisasi lingkungan kerja di kantor dan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan dilakukan oleh seluruh karyawan. Untuk evaluasi tidak ada pemeriksaan terkait dengan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja. Sedangkan untuk peninjauan atau peningkatan kinerja kurang maksimal karena di Pegadaian Syariah tidak ada bidang khusus yang menangani masalah keselamatan dan kesehatan kerja.

3. Faktor Mempengaruhi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

jadi, di Pegadaian Syariah faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja yaitu lingkungan kerja. Di Pegadaian Syariah telah melaksanakan standarisasi lingkungan kerja yang cukup memadai dengan

dilengkapi berbagai sarana dan sarana yang membuat karyawan merasa aman dan nyaman.

B. Saran

1. Untuk Pegadaian Syariah, sebaiknya untuk penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja lebih di perhatikan. Dan untuk pelatihan –pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja juga di berikan kepada karyawan lain dengan cara memberikan sosialisasi ataupun pengetahuan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja kepada karyawan terkait mengidentifikasi risiko serta cara penanganannya,
2. Dalam hal manajemen keselamatan dan kesehatan kerja juga harus diperhatikan, agar tidak hanya perencanaan, dan pelaksanaan yang kurang memadai akan tetapi untuk evaluasi dan peninjauan keselamatan dan kesehatan untuk lebih di perhatikan.
3. Sebaiknya di lingkungan kerja di Pegadaian Syariah, lebih meningkatkan sarana dan prasana yang memadai guna untuk menunjang aktivitas operasional di pegadaian syariah.

IAIN JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

- Busyairi, Muhammad. 2014. *“Pengaruh Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan”*. Vol 13.
- Dokumentasi, Produk –Produk Pegadaian Syariah A Yani Jember, 06 Juli 2018.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *“Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia”* Jakarta:PT RINEKA CIPTA.
- Fadilah, Qiqi. 2017. *“Peran Pimpinan Dalam Memotivasi Karyawan Guna Peningkatan Prestasi Kerja di BRI Syariah”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember.
- Faiqoh, Elok. 2018 *“Pengaruh Partisipasi Karyawan, Pengembangan Karir, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Mandiri (BSM) Kantor Area Jember”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember.
- Hasibuan, Malayu S.P.2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:BUMI AKSARA.
- Hasanah, Uswatun. 2016. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Syariah Cabang Jember”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember.
- <http://rahmandtb.blogspot.com/m=1>, selasa, 17.20, 23 Juli, 2017.
- Kusuma, Satwika Wiguna. 2016 *“Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Balawista di Pantai Kuta. Universitas Udayana”*. Jurnal, Universitas Udayana.
- Matantu, Indriani W. 2016. *“Analisis Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3),Evaluasi Kinerja, dan Pembagian Kerja serta Pengaruhnya terhadap Prestasi kinerja Karyawan Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) area Manado”Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi,03*.
- Marwansyah.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Alfabeta.
- Mondy, R Wayne. 2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. terj. Bayu Air langga Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: PustakaBaru Press.

- Rahin, Nurfa. 2018 *“Tinjauan Kesehatan dan Keselamatan Kerja pada Salon Kecantikan di Kecamatan Padang Timur”*. Universitas Negeri Padang.
- Saputra, Dodi. 2012. *“Analisis Hubungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Dystar Colours Indonesia”*. Skripsi, Institut Pertanian Bogor.
- Setyadi, Benny. 2015. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan”*. Skripsi, Universitas Brawijaya, Malang.
- Silaban, Gerry. 2009. *“Kinerja Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Perusahaan Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja pada PT Jamsostek Cabang Medan. Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja”*. Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan, FKM Universitas Sumatra Utara, Sumatra.
- Sulistiyowati, Dyah Ayu. 2013. *“Pentingnya Pelaksanaan Keamanan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Perkantoran”*. Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2009 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta:PRENADAMEDIA GROUP.
- Sudjana, Nana dkk. 1989. *Penelitian dan Penilaian*. Bandung:Sinar baru.
- Sugiyono.2015.*Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R &D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulton Alfarisi, Muhammad. 2018. *“Penjaminan Kredit oleh Lembaga Penjamin Kredit terhadap pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah di Perusahaan Umum Jaminan Kredit Indonesia (Jamkrindo) ”*. Skripsi, Institut Agama Islam Negeri, Jember.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: PT.PustakaBaru
- Sumami, Murti. 2006.*Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta:ANDI.
- Sugiyono.2014. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Trisnawaty, Ica. 2017 *“Pengaruh Rekrutmen, Pengembangan Karir dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri KC Palembang”*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Fatah, Palembang.

UU Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 tentang Kesehatan

Wahyuni, Nining. 2018 “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kutai Timber Indonesia*”, *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 12. 99, Universitas Jember, Jember.

Wijayanto, Andi . 2012. “*Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap prestasi Kerja Karyawan*”. 1.

www.pegadaian.co.id



PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ida Meiviatul Ummah
N I M : 083 143 176
Prodi : Perbankan Syariah
Jurusan : Ekonomi Islam
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institusi : Institut Agama Islam Negeri Jember

Dengan ini menyatakan bahwa isi skripsi yang berjudul“ ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A.YANI JEMBER” secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 18 Agustus 2018

Penulis,


Ida Meiviatul Ummah
NIM. 083 143 176

Matrik Penelitian

Judul	Variabel	Sub Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode Penelitian	Rumusan Masalah
<p>“ANALISIS PENERAPAN PROGRAM KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA(K3) DALAM PENINGKATAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR CABANG (KC) SYARIAH A. YANI JEMBER</p>	<p>1. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>2. Prestasi Kerja</p>	<p>1. Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)</p> <p>2. Sistem manajemen K3</p> <p>1. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja</p> <p>2. Penilaian prestasi kerja</p>	<p>1. Lingkungan kerja</p> <p>2. membuat kebijakan</p> <p>3. membuat perencanaan</p> <p>4. menerapkan kebijakan K3</p> <p>1. Faktor Individu</p> <p>2. Faktor lingkungan</p>	<p>1. Primer</p> <p>a. Kepala Pimpinan Pegadaian Syariah A. Yani Jember</p> <p>b. Karyawan Pegadaian Syariah A. Yani Jember</p> <p>2. Sekunder</p> <p>a. Buku</p> <p>b. Jurnal</p> <p>c. Skripsi</p> <p>d. Tesis</p> <p>e. Website</p>	<p>1. Jenis Penelitian: Field Research</p> <p>2. Pendekatan penelitian: Kualitatif</p> <p>3. Metode pengumpulan Data:</p> <p>a. Observasi</p> <p>b. Dokumentasi</p> <p>c. Wawancara</p> <p>d. Kepustakaan</p> <p>4. Teknik analisis: Deskriptif Kualitatif</p> <p>5. Keabsahan Data: triangulasi Data</p>	<p>1. Bagaimana analisis penerapan program keselamatan dan kesehatan kerja Pegadaian Syariah A. Yani Jember Jember?</p> <p>2. Bagaimana manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di Pegadaian Syariah A. Yani Jember Jember ?</p> <p>3. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja dalam peningkatan prestasi kerja di Pegadaian Syariah A. Yani Jember Jember?</p>

PEDOMAN PENELITIAN

A. OBSERVASI

- a. Letak PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A.yani Jember
- b. Aktivitas di PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah A.yani Jember

B. WAWANCARA

1. Ada berapa jumlah karyawan yang bekerja di pegadaian ? (laki-laki/perempuan)
2. Apa saja program yang dilakukan instansi dalam mengelola keselamatan dan kesehatan kerja?
3. Bagaimana sistem manajemen perusahaan jika terjadi risiko kecelakaan atau risiko kesehatan pada karyawan?
4. Bagaimana perusahaan mengelola lingkungan kerja yang aman?
5. Apakah ada pelatihan tertentu dalam program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan?
6. Kendala apa saja yang dihadapi perusahaan dalam menerapkan K3?
7. Menurut Bapak, apakah peraturan perundang-undangan tentang K3 di Indonesia sudah cukup lengkap dan memadai?
8. Manfaat apa saja yang dirasakan oleh perusahaan setelah melaksanakan/ menerapkan program K3. Ada / tidak perbedaan sebelum dan sesudah melaksanakan K3?
9. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan?
10. Bagaimana penilaian perusahaan dalam menilai prestasi kerja karyawan ?

11. Apakah K3 yang diterapkan kantor dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan?
12. Menurut anda, Apakah perusahaan telah melaksanakan program penerapan K3 di bank?
13. Apakah dengan menerapkan K3 diperusahaan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan?
14. Apakah lingkungan kerja sudah sesuai dengan standarisasi lingkungan kerja di perkantoran? (kebisingan, tersedianya air, tata ruang, keserasian warna ruangan, suhu dalam ruangan, pencahayaan dalam ruangan).
15. Apakah program K3 dapat mempengaruhi prestasi kerja bapak?



JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Lokasi: PT Pegadaian (Persero) Kantor Cabang (KC) Syariah

A. Yani Jember

NO	TANGGAL	URAIAN	PARAF
1.	06 Juni 2018	Penyerahan surat Izin penelitian	
2.	07 Juni 2018	Surat Izin Penelitian di ACC dan observasi awal tentang Pegadaian Syariah A. Yani	
3.	26 Juni 2018	Wawancara dan dokumentasi dengan Bapak Rasyidi selaku Pimpinan Kantor Cabang Syariah Jember	
4.	28 Juni 2018	Wawancara dan dokumentasi dengan Bapak Haris selaku penaksir	
5.	02 Juli 2018	Wawancara dan dokumentasi dengan Bapak Suratno selaku pengelola agunan	
6.	06 Juli 2018	Wawancara dan dokumentasi dengan Bapak Reza selaku kasir	
7.	09 Juli 2018	Wawancara dan dokumentasi dengan Bapak Munif selaku security	
8.	20 Agustus 2018	Meminta tanda tangan jurnal penelitian dan meminta surat selesai penelitian ke Pimpinan Cabang Pegadaian Syariah A. Yani Jember	

Jember, 20 Agustus 2018



Pegadaian
Syariah

Muhammad Rasyidi
NIK. P80386



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 1 mangli, Telp. : (0331) 487550, 427005, Fax. (0331) 427005, Kode Pos : 68136
Website : WWW.in-jember.ac.id – e-mail : info@iain-jember.ac.id

J E M B E R

Nomor : B-699/In.20/7.a/PP.00.9/ 06 /2018
Lampiran : -
Perihal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Sdr : Pimpinan PT Pegadaian Persero Jember

di-

TEMPAT

Assalamu'alaikumWr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat, Mohon berkenan kepada Bapak/Ibu pimpinan untuk memberikan izin penelitian dengan identitas sebagai berikut:

Nama Mahasiswa : Ida Meiviatul Ummah
NIM : 083143176
Semester : VIII (Delapan)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
No Telepon : 0895366283864
Dosen Pembimbing : Dr. Khamdan Rifa'i. SE., M.Si
NIP : 196808072000031001
Judul Penelitian : Analisis Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan

Demikian Surat Permohonan izin penelitian ini, atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Jember, 04 Juni 2018

a.n. Dekan,

Wakil Dekan Bidang Akademik



Dr. Abdul Rokhim, S.Ag., M.E.I

NIP. 19730830 199903 1 002

Tembusan:

1. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
2. LP2M IAIN Jember
3. Arsip

DOKUMENTASI



Wawancara Dengan Bapak Rasyidi, S.E



Wawancara dengan Bapak Oktarisda Puspito, S.E



Wawancara dengan Bapak Reza Ariasetia Defanto



Wawancara dengan Bapak Suratno



Wawancara dengan Bapak Munif



IAIN JEMBER

BIODATA PENULIS



A. Biodata Penulis

Nama : Ida Meiviatul Ummah
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 10 Mei 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dsn. Ajung Kulon. RT 004 RW 011. Ds. Ajung.
Kec. Ajung Kab. Jember
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
Kewarganegaraan : Warga Negara Indonesia
No. Hp : 085706658119
Email : idamevin6@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. SD : SD Negeri Ajung 1 (2002-2008)
2. SMP : SMP 01 Islam Jember (2008-2011)
3. MA : MA Ashri Jember (2011-2014)
4. Perguruan Tinggi : Institut Agama Islam Negeri Jember (2014-2018)
5. Pengalaman Organisasi : Kepala bidang keilmuan dan pelatihan KOPMA Pandhalungan IAIN Jember
: Pengawas Organisasi KOPMA Pandhalungan IAIN Jember.