

**IMPLEMENTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKTKAKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK MEGA
SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**

**Ahmad Khoirul Adian
NIM: 204105010098**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2024**

**IMPLEMENTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKTKAKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK MEGA
SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah



Oleh:
Ahmad Khoirul Adian
NIM: 204105010098

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
NOVEMBER 2024**

**IMPLEMENTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKTKAKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK MEGA
SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam - Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Perbankan Syariah

Oleh :

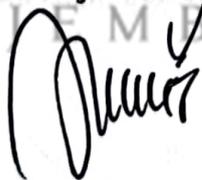
AHMAD KHOIRUL ADIAN
NIM: 204105010098

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

JEMBER

Disetujui Pembimbing



Dr. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E.

NIP. 198006262023212023

**IMPLEMENTASI KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKTKAN
PRODUKTIVITAS PEGAWAI BANK MEGA
SYARIAH KCP JEMBER**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Perbankan Syariah
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Hari : Selasa

Tanggal : 29 Oktober 2024

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris



Dr. Sofiah, M.E.
NIP: 199105152019032005

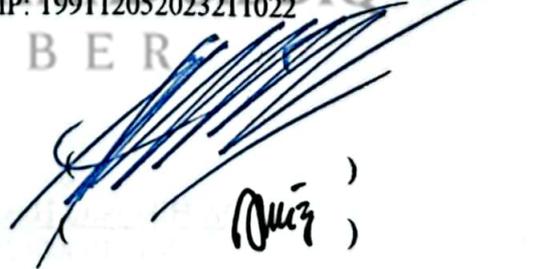


Mohammad Mirza Pratama, S.ST., MM.
NIP: 199112052023211022

Anggota :

1. Prof. Dr. Moch Chotib, S.Ag., M.M., CPE.

2. Dr. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E.



Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam



Dr. H. Ubaidillah, M.Ag.
NIP: 196812261996031001

MOTTO

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ
الْمُحْسِنِينَ ﴿١٩٥﴾

"Dan belanjakanlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah; sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik." (QS. Al-Baqarah: 195)¹



¹ A I-Qur'an Terjemahan Indonesia, Surah Al-Baqarah: Ayat 195.

PERSEMBAHAN

Dengan bersyukur kepada Allah SWT atas rahmat dan petunjuk-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini, saya ingin mengucapkan terima kasih kepada semua yang telah membantu dalam proses penyusunan skripsi ini, baik melalui doa, bantuan tenaga, dan dukungan lainnya. Sebagai ungkapan terima kasih, skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Ibu Saya, Ibu Wayan Supadmi yang selalu senantiasa mendokan dan memeberikan semangat samapai saat ini, semoga selalu diberikan kesehatan, keselamatan dan umur yang panjang.
2. Ayah Saya, Bapak Wagimun yang selalu senantiasa mendoakan dan memberikan semangat dan membiayai pendidikan sampai saat ini kepada saya.
3. Semua keluarga yang telah membantu mendoakan dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Program Studi Perbankan Syariah telah memberikan pengetahuan yang sangat berharga ini.
5. Akhirnya, tugas akhir ini saya persembahkan sebagai wujud dedikasi saya kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang saya cintai. Saya berterima kasih kepada semua yang terlibat dan berharap skripsi ini akan bermanfaat bagi mereka yang membutuhkannya di masa depan.

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Penulis mengucapkan pujian dan syukur kepada Allah SWT karena dengan rahmat dan karunia-Nya, penulisan, pelaksanaan, dan penyelesaian skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan program S1 dapat dilakukan dengan lancar. Doa dan salam semoga terus disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliah hingga zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat ini. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan kemampuan penulis. Namun, berkat bantuan Allah SWT, semangat dan doa dari semua pihak, penulisan skripsi ini berhasil diselesaikan. Penulis juga menyadari bahwa penyusunan skripsi ini melibatkan banyak bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Dr. M.F. Hidayatullah, S.H.I, M.S.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Ana Pratiwi SE., ak., MSA. selaku Koordinator Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.

5. Dr. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E. selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan semangat, bimbingan, pengarahan, dan ilmu yang diberikan sehingga skripsi ini mampu terselesaikan.
6. Dr. Hj Nurul Setianingrum, S.E,M.M. selaku DPA yang memberikan pengarahan dalam pembuatan skripsi ini.
7. Pimpinan Bank Mega Syariah KCP Jember, terimakasih telah memberikan kesempatan dan kemudahan dalam melakukan penelitian.
8. Segenap Dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang telah memberikan ilmu dan wawasan kepada penulis selama belajar di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
9. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember tercinta semoga senantiasa diberkahi oleh Allah SWT dan semakin jaya.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan dalam skripsi ini, sehingga penulis sangat mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan pengetahuan tambahan bagi pembacanya.

Jember, 10 Februari 2024

Penulis

ABSTRAK

Ahmad Khoirul Adian, Dr. Hikmatul Hasanah, S.E.I., M.E., 2024:
Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember.

Kata kunci: Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Pegawai

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Saat ini sumber daya manusia (SDM) peranya dianggap semakin penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia masuk kedalam sektor sentral yang peranya sangat penting dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan, karena dengan kemampuan skill dan kualitas yang dimiliki oleh SDM dapat menjadikan perusahaan berkembang dengan baik. Kemampuan teknologi menjadi faktor yang penting untuk menunjang berkembangnya perusahaan, karena kelengkapan dan kecanggihannya teknologi yang dimiliki perusahaan akan menjadikan SDM bisa berkerja dengan baik dan bisa mencapai target produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. produktivitas karyawan di sebagian perusahaan atau instansi saat ini masih banyak yang perlu dikaji. Karena dengan adanya pengkajian tingkat produktivitas karyawan, sehingga dapat diketahui bagaimana pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai prinsip efektifitas dan efisien. Sesuatu dapat dikatakan efisien apabila dilakukan dengan memperhatikan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu semaksimal mungkin, sedangkan yang dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.

Fokus penelitian yang diteliti oleh peneliti saat ini adalah: 1. Bagaimana Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember? 2. Bagaimana implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia pada produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember?

Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember? 2. Untuk mengetahui implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia pada produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember?

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis pendekatan deskriptif. Tempat penelitian dilakukan di Bank Mega Syariah KCP Jember. Teknik penelitian menggunakan teknik purposive. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. ini menggunakan analisis data deskriptif dan menggunakan keabsahan data triangulasi sumber.

Penelitian ini memperoleh hasil yaitu: 1) pengimplementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember. 2) implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia terhadap produktivitas pegawai yang ada di Bank Mega Syariah KCP Jember.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERSETUJUAN.....	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. LATAR BELAKANG.....	1
B. FOKUS PENELITIAN.....	8
C. TUJUAN PENELITIAN	8
D. MANFAAT PENELITIAN	9
E. DEFINISI ISTILAH.....	10
F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	14
A. Penelitian Terdahulu	14
B. Kajian Teori.....	28
1. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)	28
2. Sumber Daya Manusia	33
3 Produktivitas.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	45
B. Lokasi Penelitian	46
C. Subjek Penelitian.....	46

D. Teknik Pengumpulan Data	47
E. Analisis Data	50
F. Keabsahan data	52
G. Tahapan-tahapan Penelitian	52
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	54
A. Gambaran Umum PT Bank Mega Syariah KCP Jember	54
B. Penyajian Data dan Analisis	66
C. Pembahasan Temuan	80
BAB V PENUTUP	85
A. Kesimpulan	85
B. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	88
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kajian Terdahulu.....	26
Tabel 2 Peran Manajemen SDM.....	36



DAFTAR GAMBAR

Gambar Struktur Organisasi PT Bank Mega Syariah KCP Jember.....	58
---	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Saat ini persaingan di bidang industri semakin ketat maka dari itu perusahaan harus bisa bertahan dan bersaing. Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kesuksesan sebuah perusahaan untuk memenangkan persaingan yaitu dengan meningkatkan produktivitas sumberdayanya.² Sumber daya manusia sebagai salah satu input yang sangat penting untuk meningkatkan produktivitas, maka dari itu sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang perlu diperhatikan. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak akan bisa berkerja dengan maksimal.³

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Saat ini sumber daya manusia (SDM) peranya dianggap semakin penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan dalam mencapai sebuah tujuan. Manajemen Sumber daya manusia berevolusi dan berkembang di Amerika serikat karena terkait dengan situasi dan kondisi yang bergerak dan mengalami perubahan. Evolusi tersebut terkait dengan kedudukan dan pengelolaan SDM yang semakin penting dan semakin meningkat bagi

² Mukarromatul Isnaini, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum, "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung Jember", *ILTIZAMAT* 3, no. 1 (2023): 67.

³ Muhammad Fathir, "Pengaruh Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Bandar Lampung" (Skripsi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), 4-5.

perkembangan sebuah organisasi ataupun perusahaan. Terkait dengan evolusi dalam fungsi dan peran SDM, maka dimasa depan manajer SDM diharapkan bisa lebih strategis dan produktif.⁴

Dalam menjalankan sebuah usaha, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang harus dicapai, untuk itu perusahaan akan semakin bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Hal ini berarti untuk mencapai kesuksesan dapat diwujudkan dengan cara mengelola sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya, karena sumber daya yang berkualitas merupakan salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan.⁵

Sumber daya manusia masuk kedalam sektor sentral yang peranya sangat penting dalam rangka mencapai tujuan suatu perusahaan, karena dengan kemampuan skill dan kualitas yang dimiliki oleh SDM dapat menjadikan perusahaan berkembang dengan baik. Kemampuan teknologi menjadi faktor yang penting untuk menunjang berkembangnya perusahaan, karena kelengkapan dan kecanggihannya teknologi yang dimiliki perusahaan akan menjadikan SDM bisa berkerja dengan baik dan bisa mencapai target produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar. Maju atau tidaknya suatu perusahaan tergantung bagaimana cara perusahaan mengelola SDM nya, oleh karenanya

⁴ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 21-23.

⁵ Ahmad Afif, Sri Yuniati, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)", *IJIEF* 5, no. 1 (2022): 33-34.

SDM perlu diperhatikan dengan baik supaya produktivitasnya bisa selalu berkembang.⁶

Tingkat produktivitas karyawan di sebagian perusahaan atau instansi saat ini masih banyak yang perlu dikaji. Karena dengan adanya pengkajian tingkat produktivitas karyawan, sehingga dapat diketahui bagaimana pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada untuk mencapai prinsip efektifitas dan efisien. Sesuatu dapat dikatakan efisien apabila dilakukan dengan memperhatikan aspek biaya, sarana prasarana, sumber daya (manusia dan material), dan waktu semaksimal mungkin, sedangkan yang dikatakan efektif apabila pemanfaatan berbagai aspek tersebut benar-benar sesuai dengan sasaran dan tujuan yang diharapkan.⁷

Produktivitas adalah salah satu indikator utama bagi sebuah perusahaan untuk menentukan seberapa baik perusahaan bisa mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya. Peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan sangat penting karena dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan serta meningkatkan efektifitas dan efisiensi perusahaan.⁸ Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya, memberikan motivasi yang dapat membangun produktivitas karyawan, karyawan dapat berkerja dengan efektif dan efisien, sehingga dapat

⁶ Nurul Uyun, "Manajemen Sumber Daya Manusia" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Makasar, 2021), 1.

⁷ Tommi Setyo Pramono, "Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan", *Jurnal JIMT* 1, no. 6 (2020): 581.

⁸ Siti Indah Purwaning Yuwana, "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, no. 12 (2022): 4164.

menghasilkan barang dan jasa dengan cara yang efisien dan meningkatkan kinerja karyawan.⁹

Dalam melakukan pekerjaannya pegawai harus selali bersemangat, selalu termotivasi supaya produktivitas yang dihasilkan bisa memenuhi target sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu perusahaan. Untuk menciptakan pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka perlu memperhatikan apa saja yang dibutuhkan oleh pegawainya. Dalam pemeliharaan karyawan maka perusahaan harus memperhatikanya dengan sungguh-sunggu. Jika dalam memeliharaaan pegawai kurang diperhatikan maka motivasi, sikap, dan loyalitas pegawai akan menurun dan ini akan memberikan dampak terhadap produktivitas yang dihasilkan oleh perusahaan. Tidak mungkin pegawai memiliki semangat berkerja dan berkontribusi penuh terhadap pekerjaanya jika kesejahteraan mereka tidak diperhatikan oleh perusahaan dengan baik. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat dalam berkerja, disiplin, dan loyalitas pegawai terhadap suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan tertera dalam Undang-undang no.13 tahun 2003 pasal 86-87, tentang perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) kepada tenaga kerja. K3 memiliki kaitan yang sangat erat dengan produktivitas, oleh karena itu pencegahan kecelakaan kerja merupakan persoalan yang tidak boleh diabaikan.¹⁰

⁹ Reysi Puspitasari, Asep Jamaludin, Nandang, "Pengaruh K3 Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Divisi Warehouse PT Changshin Indonesia", *Jurnal Management Studies and Entrepreneurship Journal* 4, no. 4 (2023): 3643.

¹⁰ Aziz Rahman Hakim, "Implementasi Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan" (Skripsi Intitut Manajemen Koperasi Indonesia, 2020), 1-2.

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan bebas pencemaran lingkungan, sehingga bisa melindungi para pegawainya dan menghindari pegawai dari kecelakaan saat berkerja dengan begitu maka dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam berkerja. Pentingnya adanya nilai keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam sebuah perusahaan, dapat meningkatkan pengetahuan karyawan terhadap lingkungan kerjanya sehingga mencegah terjadinya kecelakaan dalam berkerja, meningkatkan moral perusahaan dan karyawan serta bisa mengurangi resiko terjadinya kerugian yang di alami oleh perusahaan.¹¹

Menurut Undang-Undang no 10 tahun 1998 terkait dengan perubahan UU No. 7 tahun 1992 tentang perbankan pada Bab 1 Pasal 1 serta ayat 2 Menjelaskan Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit dan atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.¹²

Perbankan butuh waktu yang cukup lama hingga bertahun-tahun untuk menciptakan SDM yang berkualitas. Bahkan hingga saat ini menciptakan SDM yang berkualitas masih menjadi suatu tantangan besar yang dihadapi oleh berbagai perusahaan. Tak terkecuali perbankan, baik itu perbankan konvensional maupun perbankan syariah. Sejumlah bank secara rutin

¹¹ Firlia Nurul Anisa, "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo Kabupaten Jember" (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Jember, 2021), 3-4.

¹² Nunung Nurhayati, Menddy Nurpratama, Agus Yudianto, *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Bogor: Linda Bestari, 2020), 1.

mengadakan training terhadap karyawannya. Training yang dilakukan tidak hanya dikantor, terkadang training juga dilakukan diluar kantor, bahkan sampai keluar negeri. Maka dari itu yang perlu diperhatikan bukan hanya masalah bagaimana mengemas produk perbankan, akan tetapi juga terkait dengan Administrasi dan Sumber daya manusia (SDM) yang akan mengelolanya. Seiring dengan berkembangnya zaman kini perbankan syariah telah memberikan dampak pada persaingan, para bangkir di tuntut untuk lebih aktif, kreatif, inovatif dan modifikasi dalam mengembangkan SDM. Untuk memahami keinginan dan kebutuhan bank supaya tujuan yang telah ditetapkan bisa dijalankan oleh SDM yang handal, maka dari itu memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan sesuai dengan syariah Islam.¹³

Terdapat fenomena implementasi kesehatan dan keselamatan kerja pada Bank Mega Syariah KCP Jember yaitu untuk meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah menjaga keselamatan pegawainya dengan menyediakan CCTV pada 8 titik sesuai dengan perintah dari OJK dan menyediakan APAR (Alat pemadam api ringan), tak hanya itu Bank Mega Syariah juga mengadakan pelatihan simulasi penggunaan APAR terhadap pegawainya, sedangkan untuk keselamatan gedung Bank Mega Syariah karena berada di ruko Transmart Jember maka untuk keamanan gedungnya ikut ke Transmart. Selain itu untuk menjaga kesehatan pegawainya bank Mega Syariah KCP Jember setiap bulan memberikan vitamin dan susu terhadap

¹³ Yola Septyani, "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia Di PT. Bank BNI Syariah pusat" (Skripsi Islam Universitas Muhammadiyah Jakarta, 2019), 4-5.

pegawainya, untuk mengetahui kesehatan pegawainya ketika melakukan perekrutan pegawai di adakan cek kesehatan terhadap calon pegawainya.¹⁴

Perbandingan implementasi K3 di Bank Mega Syariah dalam menjaga K3 setiap bulannya dikasih susu dan vitamin untuk menjaga kesehatan pegawai agar produktivitasnya tidak menurun, sedangkan Bank Nasional Indonesia dalam menjaga K3 melakukan senam pagi dihari jumat untuk menjaga kesehatan tubuh.¹⁵

Penelitian terdahulu Muhammad Irzha Rizky Mahmuda, Syifa Fauziah, 2023: “Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BUN” Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Bank Mega Syariah dan Bank Nasional Indonesia menunjukkan perbedaan pendekatan dalam menjaga kesehatan karyawan untuk mempertahankan produktivitas. Bank Mega Syariah memberikan susu dan vitamin setiap bulan kepada karyawannya untuk memastikan kesehatan mereka terjaga, sementara Bank Nasional Indonesia melakukan senam pagi setiap hari Jumat sebagai upaya meningkatkan kebugaran tubuh. Penelitian terdahulu oleh Muhammad Irzha Rizky Mahmuda dan Syifa Fauziah pada tahun 2023 dalam studi mereka “Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BUN” menunjukkan bahwa K3 adalah aspek penting yang harus dilaksanakan di setiap tempat kerja, dan tidak hanya menjadi tanggung

¹⁴ Danny Setiawan Ramadhan, diwawancarai oleh Penulis, Jember, 06 November 2023.

¹⁵ Danny Setiawan Ramadhan, diwawancarai oleh penulis, Jember, 06 November 2023.

jawab pekerja, tetapi juga semua orang di tempat kerja. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa penerapan K3 di PT. Avia Sejahtera Iskandar Pangkalan Bun sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, namun masih ditemukan pelanggaran seperti kurangnya penggunaan alat pelindung diri (APD), meskipun standar operasional prosedur (SOP) sudah tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada perbedaan dalam metode yang digunakan, tujuan utama K3 adalah untuk mengurangi risiko kesehatan dan kecelakaan di tempat kerja, yang sejalan dengan upaya Bank Mega Syariah dan Bank Nasional Indonesia dalam menjaga kesehatan karyawan mereka.¹⁶

Maka dari itu peneliti tertarik meneliti tentang “Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember.”

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember?
2. Bagaimana implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia pada produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember

¹⁶ Muhammad Irzha Rizky Mahmuda, Syifa Fauziah “Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BUN”, *Jurnal Ground Handling Dirgantara* 5, no. 1 (2023): 82.

2. Untuk mengetahui implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia pada produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Teoritis

- a. Manfaat penelitian diharapkan mampu memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu yang telah ada serta dapat dijadikan bahan atau tambahan wawasan dalam mempelajari tentang kesehatan dan keselamatan kerja di dunia perbankan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan memperkaya keilmuan di lembaga perguruan tinggi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Dapat memperluas pengetahuan dan pemahaman mengenai Implementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

b. Bagi Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam menambah wawasan ilmiah dan wawasan ekonomi di lingkungan UIN KHAS Jember dalam hal implementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

c. Bagi Bank Mega Syariah KCP Jember

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait, sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan di masa yang akan datang. Selain itu, landasan teori yang terdapat dalam penelitian ini dapat menjadi kontribusi bagi lembaga agar bisa menerapkan implementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi penelitian dengan tema yang sejenis. Sehingga ilmu penerapan tentang perbankan dalam implementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai terus berkembang.

E. DEFINISI ISTILAH

Penelitian ini mengangkat judul “Implementasi K3 Sumber Daya manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember” oleh karena itu, penulis memberikan penjelasan mengenai makna yang ada didalam judul tersebut agar kesalah pahaman pada pembaca.

1. Implementasi K3

Implementasi K3 adalah suatu proses pengarahan, penjurusan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang - orang yang diorganisasikan dalam kelompok - kelompok formal untuk mencapai

tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan implementasi K3 adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.¹⁷

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Pengertian sumber daya manusia makro secara umum terdiri dari dua yaitu SDM makro yaitu jumlah penduduk dalam usia produktif yang ada di sebuah wilayah dan SDM mikro dalam arti sempit yaitu individu yang bekerja pada sebuah institusi atau perusahaan.¹⁸

3. Produktivitas Pegawai

Produktivitas pegawai adalah kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar, ketepatan, kelengkapan, biaya, dan kecepatan sehingga pemanfaatan SDM yang efektif dan

¹⁷ Sherlyna Ade Arista Putri, Hanifa M. Denny, Daru Lestantyo, "Implementasi K3 Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 Pada Sebuah Kantor Kelurahan di Kota Semarang", *Jurnal HIGEIA* 6, no. 3 (2022): 388.

¹⁸ Eri Susan, "Manajemen Sumber Daya Manusia", *Jurnal Pendidikan islam* 9, no. 2 (2019): 954.

efisien.¹⁹ Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya seperti beban kerja, stres kerja, dan disiplin kerja.²⁰

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

Struktur pembahasan berisi tentang deskripsi alur pembahasan pada proposal yang mulai dari pendahuluan hingga bab metode penelitian. Format penulisan sistematika pembahasan adalah berbentuk naratif tidak seperti daftar isi. Adapun sistematika pembahasan dan penulisan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab I pendahuluan ini terdapat 6 sub bab yang terdiri dari: Konteks Penelitian, fokus penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi istilah.

BAB II Metode pembahasan

Pada bab II ini memaparkan tentang kajian pustaka serta literatur yang berhubungan dengan proposal ini. Pada bab 2 ini terdapat 2 sub bab yaitu yang berisi tentang ringkasan kajian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang akan dilakukan pada saat ini serta memuat kajian teori.

BAB III Metode penelitian

Pada bab III ini berisikan pembahasan mengenai metode penelitian yang digunakan oleh peneliti, yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, lokasi

¹⁹ Made Dani Suryadewi, Desak Ketut Sintasah, I Gusti Ayu Ketut Giantari, "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan", *E Jurnal Manajemen* 9, no. 9 (2020): 3384.

²⁰ Dian Zahra Izzati, Devi Hardianti Rukmana, "Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Jatim Kantor Kas Pemerintah Daerah Lumajang", *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara* 2, no.1 (2024): 13.

penelitian, subjek penelitian, teknik pengumpulan data, analisis data, keabsahan data dan terakhir tahapan- tahapan penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB IV Penyajian Data dan Analisis data

Pada bab ini berisi beberapa sub bab tentang gambar objek penelitian, berisikan gambaran umum dari Bank Mega Syariah KCP Jember, penyajian data dan analisis data, pembahasan temuan.

BAB V Penutup

Pada bab ini berisikan kesimpulan serta saran-saran dari penelitian yang dilakukan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

penelitian terdahulu digunakan untuk memperoleh referensi untuk membuat perbandingan yang relevan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Selain itu, dapat dikutip sebagai referensi untuk menghindari kesalahan karena kesamaan dengan penelitian sebelumnya.²¹ Adapun penelitian terkait penelitian ini yaitu:

1. Sofiah, Lutvi Hendrawan, Achmad Rico Faiz Fauzi, 2024: “Pengaruh Upah Minimum & Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013-2023”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa upah minimum tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi, sementara itu pada variabel pertumbuhan ekonomi juga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi. Disisi lain nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,351241. Hal ini menunjukkan variabel upah minimum, pertumbuhan ekonomi mampu menjelaskan variabel penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Banyuwangi tahun 2013-2023 sebesar 35% sehingga dapat dikatakan bahwa 35% penyerapan

²¹ Wulandari Sekarwangi, “Analisis Framing Pemberitaan Kerusakan di Stadion Kanjuruhan Malang” (Skripsi Universitas nasional, 2023), 20.

tenaga kerja mampu dijelaskan oleh model, sedangkan 65% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.²²

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan K3 yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut menggunakan metode literatur dalam melakukan penelitiannya sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif.

2. Muhammad Irzha Rizky Mahmuda, Syifa Fauziah, 2023: “Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BUN”

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan hal yang harus dilaksanakan di setiap tempat kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja tidak hanya dilakukan oleh pekerja, tetapi juga dilakukan oleh setiap orang di tempat kerja. Semua pekerjaan buatan manusia memiliki potensi bahaya dan dapat menyebabkan kecelakaan kerja dan masalah kesehatan. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kualitas keselamatan dan kesehatan kerja (K3) penanganan bagasi penumpang oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar Pangkalan Bun. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yaitu menggunakan metode penelitian kualitatif dimana peneliti melakukan wawancara, dokumentasi, serta observasi langsung dalam pengumpulan data. Wawancara yang digunakan yaitu menggunakan

²² Sofiah, Lutvi Hendrawan, Achmad Rico Faiz Fauzi “Pengaruh Upah Minimum & Pertumbuhan Ekonomi Terhadap penyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013-2023”, *Jurnal JAKPT* 1, no. 3 (2024): 52.

wawancara semi terstruktur dan peneliti melakukan wawancara kepada manajer PT. Avia Sejahtera Iskandar serta staf pelaksana penanganan bagasi penumpang. Peneliti terjun langsung ke lapangan dalam melakukan observasi langsung untuk melihat kegiatan make up area serta melakukan pengamatan penerapan Keselamatan dan Kesehatan kerja (K3) saat menangani bagasi. Peneliti juga melakukan dokumentasi berupa wawancara serta pengambilan gambar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penanganan bagasi penumpang oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar Pangkalan Bun dilaksanakan sesuai dengan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) tetapi masih terdapat beberapa pelanggaran dalam penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam penanganan bagasi seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) dan sudah tersedia acuan standar operasional prosedur (SOP).²³

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan sama-sama meneliti tentang implementasi K3, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut meneliti tentang K3 pada penanganan bagasi penumpang sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang implementasi K3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Maman Hilman, Cecep Priyatna, 2022: “Impelementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas

²³ Muhammad Irzha Rizky Mahmuda, Syifa Fauziah “Analisis Implementasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BUN”, *Jurnal Ground Handling Dirgantara* 5, no. 1 (2023): 82.

Kerja Karyawan Pada Departemen PGF (*Power, Gas and Facilities*) Area Pulau Pabeloka CNOOC SES Ttd”

perusahaan minyak dan gas yang beroperasi di wilayah lepas pantai Tenggara (Southeast) Sumatera, dewasa ini perusahaan tersebut selalu terus berupaya untuk menurunkan dan meminimalkan tingkat dan besarnya kecelakaan kerja, stress, serta berupaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, karena dengan demikian perusahaan akan menjadi semakin efektif. Peningkatan-peningkatan terhadap upaya tersebut diyakini akan semakin meningkatkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif digunakan untuk mengetahui gambaran program keselamatan dan kesehatan kerja. Hasil penelitian menunjukkan, kontribusi yang diterima variabel produktivitas kerja karyawan dari variabel program keselamatan dan kesehatan kerja yang diteliti dan dari variabel implisit exogenous adalah sebesar 1, artinya seluruh kontribusi adalah 100 %. Kontribusi dari keselamatan dan kesehatan kerja secara keseluruhan (simultan) adalah sebesar 87.5 %, dimana kontribusi dari implementasi kondisi kerja yang aman sebesar 14.2 %, kontribusi dari implementasi pendidikan & pelatihan K3 sebesar 12.1 %, kontribusi dari implementasi penciptaan lingkungan kerja yang sehat sebesar 18.8 %, kontribusi dari implementasi pelayanan terhadap kebutuhan karyawan sebesar 15.5%, serta kontribusi dari implementasi pelayanan kesehatan sebesar 26.9 %,

dan sisanya sebesar 12.5 % adalah kontribusi dari implisit exogenous.²⁴

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif. Perbedaanya penelitian tersebut selain menggunakan metode penelitian kualitatif juga menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui kriteria setiap item pertanyaan sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif.

4. Mohammad Mirza Pratama, 2022: “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt Livia Mandiri Sejati Jember)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Livia Mandiri Sejati, Jember. Metode: penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan penelitian penjelasan (explanatory research) atau penelitian konfirmatori (Confirmatory research). Hasil dari penelitian ini adalah ada kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Livia

²⁴ Maman Hilman, Cecep Priyatna “Impelementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen PGF (Power, Gas and Facilities) Area Pulau Pabeloka CNOOC SES Ttd”, *Jurnal Industrial Galuh* 4, no. 1 (2022): 12.

Mandiri Sejati, Jember. Total pengaruh variabel Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 48.7%.²⁵

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia. Perbedaanya penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif.

5. Tudermi Maksimilyan Fioh, Anderias Umbu Roga, Johny A. R Salmun, Franky M. S. Telupere, 2021: “Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Rote Ndao”

Penetapan atau pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja Sistem manajemen merupakan suatu kewajiban bagi semua perusahaan sebagaimana yang telah diamanatkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 2012. Penerapannya bertujuan untuk mengurangi tingkat risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja yang mungkin terjadi terjadi di lingkungan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mencakup implementasinya sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Rote Ndao. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan jumlah informan sebanyak lima orang yang terdiri dari Manajer PT. PLN (Persero) Rayon Rote Ndao, Supervisor K3, pegawai kantoran, pegawai lapangan dan insinyur. Hasil penelitian

²⁵ Mohammad Mirza Pratama “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt Livia Mandiri Sejati Jember)”, *Jurnal Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Jember*.

menunjukkan hal itu komitmen dan kebijakan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, the perencanaan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja, keselamatan kerja dan penerapan sistem manajemen kesehatan, keselamatan dan kesehatan kerja pengukuran dan evaluasi sistem manajemen, dan keselamatan kerja dan review dan penyempurnaan sistem manajemen kesehatan di PT.PLN (Persero) Rayon Rote Ndao sudah diterapkan dengan baik.²⁶

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti tentang kesehatan dan keselamatan kerja, sedangkan perbedaanya dalah penelitian tersebut membahas tentang implementasi sistem manajemen K3 sedangkan Pada penelitian ini membahas implementasi K3 terhadap Produktivitas pegawai.

6. I.A.K.P. M. Devi, Trianasari, 2021: “Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium di PT Tirta Investama AQUA mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)”

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan kerja pada karyawan bagian laboratorium PT Tirta Investama AQUA Mambal. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif kualitatif, dengan menggunakan wawancara dan studi dokumen sebagai metode pengumpulan data. Subjek dalam penelitian ini adalah Kepala

²⁶ Tudermi Maksimilyan Fioh, Anderias Umbu Roga, Johny A. R Salmun, Franky M. S. Telupere “Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Rote Ndao”, Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan 10, no. 1 (2021): 37.

Laboratorium dan Staff Laboratorium PT Tirta Investama AQUA Mambal yang berjumlah 10 orang. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Penerapan K3 yang baik dilakukan dengan cara baik akan menciptakan suasana kerja yang aman dan sehat, (2) Dampak yang ditimbulkan dari adanya pelanggaran K3 dapat menimbulkan cedera dan kematian bagi karyawan (3) Upaya yang dilakukan untuk meminimalisir kecelakaan K3 yaitu salah satunya dengan pemberian sanksi yang tegas bagi karyawan.²⁷

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, sama- menggunakan Metode penelitian Kualitatif Deskriptif. Sedangkan perbedaannya penelitian tersebut meneliti pada bagian laboratorium sedangkan pada penelitian ini meneliti pada produktivitas pegawai.

7. Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah 2024: “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember. Metode dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan data primer. Data primer adalah data yang diperoleh dari responden, dan juga hasil wawancara penelitian narasumber. Sedangkan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini

²⁷ I.A.K.P. M. Devi, Trianasari “Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium di PT Tirta Investama AQUA mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia)”, *Jurnal Manajemen* 7, no 2 (2021): 303.

adalah persaingan global saat ini, bisnis perbankan merupakan bisnis yang memiliki tingkat persaingan yang tinggi, sehingga memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas agar mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kompensasi dan stres kerja terhadap turnover karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Jember.²⁸

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia dan produktivitas karyawan. perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

8. Indah Mawarni, Zein Ghazali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini, 2019: “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang”

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Unit Usaha Minyak dan Gas Bumi PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya di Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Unit Bisnis Migas PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keselamatan Kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan

²⁸ Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah “Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang jember”, *Jurnal Jimpa* 4, no. 2 (2024): 679.

Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang. PT. Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang telah menyediakan fasilitas yang diperlukan karyawannya dalam bekerja, seperti Alat Pelindung diri (APD) untuk memberikan jaminan keselamatan kepada karyawannya.²⁹

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan K3 untuk meningkatkan produktivitas karyawan. perbedaannya yaitu penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian asosiatif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.

9. Heri Nugraha, Linda Yulia, 2019: “Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”

Pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja yang dilakukan oleh seluruh pegawai haruslah berorientasi meminimalkan kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja dalam upaya meminimalkan kecelakaan kerja di PT. Kereta Api Indonesia. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melakukan studi lapangan dengan pengamatan langsung, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif yang diawali dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan untuk memperoleh

²⁹ Indah Mawarni, Zein Ghazali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang”, *Jurnal EKOBIS* 3, no. 1 (2019): 43.

gambaran mengenai fakta yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian diperoleh bahwa, pelaksanaan program keselamatan dan kesehatan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia tidak dilakukan secara maksimal karena terdapat kekurangan pada fasilitas dan minimnya jumlah peserta yang mengikuti pelatihan.³⁰

Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti tentang K3, sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian tersebut meneliti tentang pelaksanaan K3 dalam upaya meminimalkan kecelakaan kerja sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang implementasi k3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai.

10. Friska Ayu, Denis Fidita K, Muslika Nourma R, 2019: “Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya”

Pelabuhan BJTI adalah perusahaan penyedia jasa kepelabuhanan yang melaksanakan kegiatan sebagai penyelenggara terminal pelabuhan. Peralatan berat- Operator ment merupakan salah satu pekerjaan yang beresiko tinggi, oleh karena itu perusahaan ini harus menyusun program kerja tersebut mendukung pelaksanaan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja melalui Keselamatan Implementasi Kebudayaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan rancangan *cross sectional study*, pengumpulan data terbagi

³⁰ Heri Nugraha, Linda Yulia “Analisis Pelaksanaan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”, *Jurnal Ilmiah Manajemen* 10, no. 2 (2019): 93.

menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Implementasi Program K3 di Pelabuhan BJTI sudah baik dan perlu dipertahankan, jika memungkinkan dapat ditingkatkan dengan meningkatkannya kompetensi Pengawas K3 dan manajemen K3 sesuai peraturan K3. Selain itu- perlunya dilakukan pengawasan terhadap perangkat K3 terutama pada wilayah yang jarang dilalui. dikuasai oleh supervisor K3.³¹

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang implementasi K3 terhadap produktivitas karyawan. Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode observasional analitik sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi.

Tabel 1
Kajian Terdahulu

No	Nama Penulis dan Tahun	Persamaan	Perbedaan
1.	Desi Indriani Rahma Wati, Susilawati, 2023, Hubungan Penerapan Program Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan K3 yang berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.	Sedangkan perdaanya penelitian tersebut menggunakan motode literatur dalam melakukan penelitiannya sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif
2.	Muhammad Irzha Rizky Mahmuda, Syifa Fauziah, 2023, Analisis Implementasi Keselamatan dan	Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan menggunakan metode deskriptif dan	Sedangkan perbedaanya yaitu pada penelitian tersebut meneliti tentang K3 pada penanganan bagasi penumpang sedangkan pada

³¹ Friska Ayu, Denis Fidita K, Muslikha Nourma R “Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya”, *Business and Finance Journal* 4, no. 2 (2019): 115.

	Kesehatan Kerja (K3) Pada Penanganan Bagasi Penumpang Oleh PT. Avia Sejahtera Iskandar di Bandar Udara Pangkalan BU.	sama-sama meneliti tentang implementasi K3	penelitian ini meneliti tentang implementasi K3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai.
3.	Maman Hilman, Cecep Priyatna, 2022, Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Departemen PGF (<i>Power, Gas and Facilities</i>) Area Pulau Pabeloka CNOOC SES Ttd.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif.	Perbedaannya penelitian tersebut selain menggunakan metode penelitian kualitatif juga menggunakan metode kuantitatif yang digunakan untuk mengetahui kriteria setiap item pertanyaan sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif.
4.	Mohammad Mirza Pratama, 2022: "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt Livia Mandiri Sejati Jember)".	Persamaannya sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia	Sedangkan perbedaan pada penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif
5.	Tudermi Maksimilyan Fioh, Anderias Umbu Roga, Johny A. R Salmun, Franky M. S. Telupere, 2021, Implementasi Sistem Manajemen Keselamatan dan	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan sama-sama meneliti tentang kesehatan dan keselamatan kerja	Sedangkan perbedaannya adalah penelitian tersebut membahas tentang implementasi sistem manajemen K3 sedangkan Pada penelitian ini membahas implementasi K3 terhadap Produktivitas

	Kesehatan Kerja di PT. PLN (Persero) Rayon Rote Ndao.		pegawai
6.	I.A.K.P. M. Devi, Trianasari, 2021, Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Bagian Laboratorium di PT Tirta Investama AQUA mambal (Sebuah Kajian Dari Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia).	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja, sama- menggunakan Metode penelitian Kualitatif Deskriptif	Sedangkan perdaanya penelitian tersebut meneliti pada bagian laboratorium sedangkan pada penelitian ini meneliti pada produktivitas pegawai
7.	Ahmad Rofiki, Hikmatul Hasanah, 202, Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap TurnoverKaryawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang jember.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang sumber daya manusia dan produktivitas pegawai	Sedangkan perbedaanya penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.
8.	Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini, 2019, Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang penerapan K3 untuk meningkatkan produktivitas karyawan.	Perbedaanya yaitu penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian asosoasif sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif.
9.	Heri Nugraha, Linda Yulia, 2019, Analisis Pelaksanaan	Persamaan penelitian ini sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif dan	Sedangkan perbedaanyan yaitu pada penelitian tersebut meneliti tentang pelaksanaan K3 dalam

	Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dalam Upaya Meminimalkan Kecelakaan Kerja pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero).	sama-sama meneliti tentang K3	upaya meminimalkan kecelakaan kerja sedangkan pada penelitian ini meneliti tentang implementasi k3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai
10.	Friska Ayu, Denis Fidita K, Muslikha Nourma R, 2019, Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya.	Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang implementasi K3 terhadap produktivitas karyawan.	Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan metode observasional analitik sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode observasi.

Sumber: Data kajian terdahulu yang diolah

Dari berbagai penelitian diatas, terdapat persamaan dan perbedaan yang penting yang telah diuraikan oleh peneliti dengan hasil penelitiannya. Persamaanya itu sama-sama meneliti tentang penerpan kesehatan dan keselamatan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Sedangkan perbedaannya kebanyakan dari penelitian diatas meneliti tentang pengaruh implementasi K3 terhadap produktivitas pegawai sehingga rata-rata menggunakan metode kuantitatif. Sehingga penelitian ini orisinil dan layak diteliti.

B. Kajian Teori

1. K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

a. Definisi K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja)

K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) merupakan suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun perusahaan sebagai

upaya pencegahan timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipasi bila terjadi hal demikian. K3 merupakan salah satu kebutuhan pekerja agar bisa berkerja dengan produktif, optimal, dan dalam keadaan sehat walafiat. Inti dari terlaksananya K3 dalam perusahaan adalah adanya kebijakan standart berupa kombinasi aturan, sanksi dan benefit dilaksanakanya K3 oleh perusahaan bagi pekerjaan dan perusahaan, atau dengan kata lain adanya suatu kebijakan mutu K3 yang dijadikan acuan/pedoman bagi pekerjaan dan pengusaha. Kesehatan dan keselamatan kerja (K3) merupakan suatu upaya untuk menciptakan suasana berkerja yang aman, nyaman, dan tujuan akhirnya adalah mencapai produktivitas setinggi-tingginya. Sehingga K3 mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Upaya k3 diharapkan dapat mencegah dan mengurangi resiko terjadinya kecelakaan maupun penyakit akibat melakukan pekerjaan.³²

b. Tujuan K3

Tujuan Kesehatan dan keselamatan kerja adalah sebagai berikut:

1. Agar setiap pegawai mendapatkan jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis

³² Beni Agus Setiono, Tri Andjarwati, *Budaya Keselamatan, Kepemimpinan, Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja* (Sidoarjo: Zifatama Jawara, 2019), 5-10.

2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya selektif 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
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam berkerja³³

c. Manfaat K3

Didalam penerapannya sistim kesehatan dan Keselamatan kerja (K3) memiliki banyak manfaat baik itu bagi pegawai maupun bagi perusahaan, berikut adalah manfaat adanya K3 menurut beberapa ahli yaitu sebagai berikut:

Kesehatan dan keselamatan kerja cukup penting bagi moral, legalitas, dan finance. Semua orang mempunyai kewajiban untuk memastikan bahwa pekerjaan dan orang lain yang terlibat tetap berada dalam kondosi aman sepanjang waktu. Pelaksanaan K3 meliputi pencegahan, pemberian saksi, kompensasi, juga penyembuhan luka dan perawatan untuk pekerjaan, serta menyediakan perawatan untuk pekerjaan, serta menyediakan perawatan kesehatan dan cuti sakit.

³³ Eka Putri Rahayu, *Kesehatan Keselamatan Kerja* (Sukoharjo: Pradina Pustaka, 2022), 14.

Terdapat beberapa manfaat dari pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja dari beberapa kepustakaan, dapat diambil garis besar bahwa apabila suatu organisasi melaksanakan berbagai tindakan pelaksanaan K3 dengan efektif, maka dapat dipastikan berkurangnya pegawai yang akan menderita cedera.

Manfaat dari penerapan sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja (K3) adalah sebagai berikut:

1. Perlindungan personil.
2. Memperlihatkan kepatuhan pada peraturan-peraturan dan undang-undang.
3. Mengurangi biaya.
4. Membuat sistem manajemen yang efektif.
5. Meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pelanggan.

Pelaksanaan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi personil sangatlah penting karena bertujuan untuk menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mengurangi kecelakaan.³⁴

d. Prinsip Dasar K3

Pada Prinsip dasar kesehatan dan keselamatan kerja (K3) menekankan antara lain:

³⁴ Susilo Sudarman, M.Pd., dr. Nofi Susanti, M.Kes., Rahmadhani Fitri, ST, M.Si., *Dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja* (Sumatra Barat: Mitra Cendikia Media, 2022), 19-20.

1. Setiap karyawan atau pegawai berhak memperoleh jaminan atas kesehatan kerja agar terhindar dari kecelakaan.
2. Setiap karyawan yang berbeda di tempat kerja harus dijamin kesehatannya.
3. Tempat pekerjaan dijamin selalu dalam keadaan aman.³⁵

e. Undang-Undang Tentang K3

Departemen kesehatan hanya berfungsi sebagai konsultan. Dasar inspeksi adalah beberapa peraturan perburuhan dan *Veilingheids Ordonantie/Reglement (VO)* yang dibuat pada tahun 1910, dicabut pada tahun 1970 dengan diundangkannya UU No. 1 Tahun 1970 tentang keselamatan kerja (Lembaga Negara RI No. 1 Tahun 1970). Setelah selesai survei yang dilakukan oleh ILO, disadari pentingnya kesehatan kerja sehingga ditempatkan seorang dokter ahli di Dep. Perburuhan yang berwenang melakukan inspeksi. Kemudian dibentuk Lembaga K3 di bawah Departemen Perburuhan yang saat ini menjadi Lembaga Nasional K3. Lembaga nasional ini mempunyai fungsi sebagai pusat pendidikan, publikasi, pelayanan industri, dan sebagai badan penghubung dengan organisasi internasional.

Setelah kemerdekaan RI, dibuat pula beberapa undang-undang yang penting antara lain:

³⁵ Sedermayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2018), 124.

1. Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang mengatur tentang hak dan kewajiban baik pengusaha maupun pekerja.
2. Standar Lingkungan Kerja (NAB) pada 1997 (18).
3. Peraturan tentang asuransi tenaga kerja yang dikenal sebagai jaminan sosial tenaga kerja.
4. Permen Tenaga Kerja No. 5 Tahun 1996 tentang Sistem Manajemen K3 atau SMK3 beserta sistem auditnya.
5. PP No. 74 Tahun 2001 tentang K3 untuk Bahan Beracun dan Berbahayanya.
6. Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
7. Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.³⁶

2. Sumber Daya Manusia

a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki kompetensi tertentu yang dapat didayagunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan dan juga memiliki motivasi, harapan, cita-cita, nilai-nilai, dan lain sebagainya, yang perlu diperhatikan oleh para manajer. Sumber daya manusia dalam organisasi/bisnis merupakan *human capital*, karena sumber daya manusia memberikan kontribusi terhadap pfitabilitas-sering kali juga

³⁶ Indah Racmatiah Siti Salami, dkk., *Dasar Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan Kerja* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2022), 8-9.

disebut sebagai modal intelektual (*intelektual capital*), karena kemampuannya memberikan ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia merupakan konsep luas tentang filosofis, kebijakan, prosedur, dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.³⁷

b. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang digunakan untuk memanfaatkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dengan cara melakukan kegiatan perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Adapun beberapa ahli juga memberikan pendapatnya mengenai definisi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

Menurut Dessler menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek orang atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan pengimbalan dan penilaian.

Adapun flipppo (1996) memberikan penjelasan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian

³⁷ Iriani Ismail, Netty D. Kurniasari, *Menelola Sumber Daya Manusia Konsep, Strategi dan Modal* (Bangkalan: Empatdua Media, 2022), 4.

karyawan dengan maksud dan terwujudnya tujuan suatu perusahaan, maupun karyawan.³⁸

c. Peran dan fungsi manajemen Sumber Daya manusia

1) Peran Manajemen SDM

Peran Manajemen SDM telah melebar dan lebih strategis dari yang awalnya hanya sekedar administrasi dan operasi. Menurut Mathis dan Jackson (2001) menjelaskan ada 3 peran yang utama dalam Manajemen SDM seperti yang tertera didalam tabel dibawah ini:

Tabel 2
Peran Manajemen SDM

	Administrasi	Operasi	Strategi
Fokus	Proses admistrasi dan penyimpanan data	Pendukung kegiatan	Organisasi luas global
Waktu	Jangka pendek (kurang dari 1 tahun)	Jangka menengah (1-2 tahun)	Jangka yang lebih panjang (2-5 tahun)
Jenis Kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> • Mengadministrasi manfaat tenaga kerja • Menjalankan orientasi tenaga kerja baru • Menafsirkan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia • Menyiapkan laporan pekerjaan yang sama 	<ul style="list-style-type: none"> • Mengelola program kompensasi • Merekrut dan menyeleksi untuk jabatan yang sedang lowong menjalankan pelatihan dengan aman • Mengatasi keluhan tenaga kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Menilai kecenderungan permasalahan tenaga kerja • Melakukan rencana pengembangan dalam komunikasi tenaga kerja • Membantu organisasi dalam melakukan restrukturasi dan perampingan • Memberi nasehan tentang merger atau akuisisi • Merancang strategi kompensasi

Sumber: perencanaan dan pengembangan SDM

³⁸ Iqbal Arraniri, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cirebon: Insania, 2021), 15-17.

a. Peran Administrasi Manajemen SDM

Peran administrasi SDM banyak ditekankan untuk memproses dan menyimpan catatan. Menyimpan arsip pegawai dan *database* yang terkait, memproses klaim keuntungan, menjawab pertanyaan mengenai pembayaran uang sekolah, kebijakan organisasi tentang citu dan pengumpulan dan penyerahan dokumen yang diperlukan oleh pemerintah setempat. Semua aktifitas tersebut harus dijalankan dengan efektif dan efisien.³⁹

b. Peran Oprasional Manajemen SDM

Aktivitas oprasional sifatnya adalah taktis. Kepatuhan terhadap kesetaraan kesempatan bekerja dan hukum lainnya selalu dilakukan, lamaran pekerjaan harus diproses, posisi yang lowong harus diisi melalui proses wawancara, supervisor harus dilatih, masalah keselamatan harus dipecahkan, upah dan gaji harus disusun.

c. Peran Strategi Manajemen SDM

Peran organisasi SDM telah tumbuh dan lebih strategis disebabkan penggunaan orang dalam sebuah organisasi dapat menyediakan keunggulan kompetitif, baik domestik maupun internasional. Peran strategi SDM menekankan bahwa orang-orang yang di organisasi yang besar. Supaya SDM dapat

³⁹ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

memainkan peran yang strategis, dia harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang.⁴⁰

2) Fungsi Manajemen SDM

Fungsi merupakan kegiatan pokok yang dilakukan dalam suatu organisasi. Setiap pegawai pada hakikatnya melakukan dua fungsi, yaitu fungsi manjerial dan fungsi oprasional.

a. Fungsi Manajerial

Fungsi Manajerial merupakan fungsi yang lebih didominasi oleh penggunaan konsep, pikiran, kebijakan, dan strategi untuk mewujudkannya. Fungsi terkait dengan:

1) Perencanaan

Manajer yang berhasil akan mengerti dan mencurahkan waktunya untuk perencanaan. Perencanaan adalah proses penentuan tindakan untuk mencapai tujuan.

Sebelum tujuan akhir organisasi ditentukan, informasi khususnya informasi mengenai pegawai harus lengkap.

2) Pengorganisasian

Sesudah mengaadakan perencanaan, maka tindakan selanjutnya yaitu membentuk organisasi untuk melaksanakan tujuan yang telah ditentukan untuk dicapai. Dalam pengorganisasian ini dibentuk struktur organisasi dan dalam struktur ini nantinya ditunjukkan ditunjukkan

⁴⁰ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

berbagai hubungan antara satu unit dengan unit yang lain. Jadi proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan pegawai serta ditambah dengan fasilitas-fasilitas tertentu.⁴¹

3) Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan organisasi. Pengarahan ini juga biasa disebut dengan istilah lain, misalnya pergerakan (*actualing*), motivasi (*motivation*), pemberian perintah (*commanding*).

4) Pengendalian

Fungsi manajerial yang terakhir yaitu fungsi pengendalian. Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan pegawai, apakah mereka benar-benar melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana.

⁴¹ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

b. Fungsi Operasional

Fungsi operasional adalah fungsi yang lebih didominasi oleh kegiatan fisik sebagai perwujudan dari fungsi manajerial.

Fungsi operasional terkait dengan:

1) Pengadaan pegawai

Fungsi operasional manajemen SDM berkaitan dengan pengadaan pegawai yang menyangkut jumlah dan jenis pegawai yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan penentuan kebutuhan pegawai, penarikannya, seleksi, serta penempatannya. Penentuan kebutuhan pegawai menyangkut mutu dan jumlah pegawai.

2) Pengembangan

Sesudah pegawai diterima, kemudian perlu dibina dan dikembangkan. Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik. Kegiatan ini dianggap semakin penting untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan, dan semakin rumitnya tugas-tugas pekerjaan.⁴²

3) Kompensasi

Fungsi kompensasi sangat besar bagi pegawai.

Kompensasi adalah sebagai pemberian penghargaan bagi

⁴² Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

pegawai sesuai dengan sumbangan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi ini biasanya diterima pegawai dalam bentuk uang yang ditambah dengan tunjangan-tunjangan lain selama sebulan.

4) Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan organisasi dan masyarakat. Dalam hal integrasi ini, pegawai secara individu diminta mengubah, kebiasaan, dan sikap-sikap lainnya selama ini kurang menguntungkan bagi organisasi agar pegawai berniat dan mempunyai kemauan yang kuat mengubah pandangannya, kebiasaan, sikap-sikap lain yang perlu disesuaikan dengan keinginan serta tujuan organisasi.⁴³

5) Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti berusaha untuk mendapatkan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Apa yang telah diterima dan pernah dinikmati pegawai hendaknya tetap dipertahankan. Contohnya apabila seseorang pegawai telah mendapatkan hadiah mobil dari organisasi, kalau sampai mobil itu ditarik oleh organisasi, ada dampak terhadap pegawai maupun organisasi. Dampaknya terhadap pegawai

⁴³ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

adalah menurunnya semangat dan prestasi berkerjanya, sedangkan pengaruh bagi organisasi yaitu dapat membawa kerugian.

6) Pensiun

Fungsi terakhir dari manajemen pegawai adalah fungsi *separation*. Fungsi *separation* berhubungan dengan pegawai yang sudah lama berkerja pada organisasi. Fungsi utama manajemen pegawai adalah menjamin pegawai-pegawai ini akan pensiun. Sewaktu pensiun pegawai harus merasa aman. Biasanya organisasi yang sudah berukuran besar menyediakan dana bagi pegawai yang sudah pensiun ini sebenarnya dari potongan gaji pegawai yang bersangkutan pada waktu masih aktif berkerja.⁴⁴

3. Produktivitas

a. Definisi produktivitas

Secara umum, produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik berupa barang atau jasa dengan masukan yang sebenarnya. Produktivitas juga mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*), yang berkaitan dengan sikap mental produktif antara lain: menyangkut sikap, spirit, motivatif, disiplin, kreatif, inovatif, dinamis, dan profesionalisme.

⁴⁴ Donni Juni Priansa, *perencanaan dan pengembangan SDM* (Bandung: Alfabeta, 2021), 25-30.

Menurut Robbins dan DeCenzo menjelaskan produktivitas adalah seluruh keluaran dari barang dan jasa yang diproduksi dibagi dengan masukan yang diperlukan untuk menghasilkan dari keluaran tersebut. Produktivitas adalah gabungan dari orang-orang dengan variabel-variabel operasi. Oleh karena itu, organisasi yang efektif akan menghasilkan produktivitas dengan cara berhasil memadukan orang-orang ke dalam seluruh sistem operasi.⁴⁵

b. Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja

Berikut merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yaitu:

1) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan pendorong kegiatan seseorang kearah tujuan tertentu dan melibatkan berbagai kemampuan yang dimiliki untuk mencapainya. Pegawai didalam proses produksi adalah sebagai manusia (individu) yang memiliki identifikasi antara lain:

- a. Tabiat/watak
- b. Sikap laku/penampilan
- c. Kebutuhan
- d. Keinginan
- e. Cita-Cita

⁴⁵ Dr. Candra Wijaya, M.Pd., Dr. H. Ojak Manurung, S.Ag., S.H., S.E., M.Pd. *PRODUKTIVITAS KERJA Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal* (Jakarta: Kencana, 2021), 18.

2) Kedisiplinan

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam pembuatan tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku. Disiplin dapat pula berarti: pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan norma pancasila. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.⁴⁶

3) Etos Kerja

Etos kerja merupakan salah satu faktor penentu produktivitas, karena etos kerja merupakan pandangan untuk menilai sejauh mana kita melakukan suatu pekerjaan dan terus berupaya untuk mencapai hasil yang terbaik dalam setiap pekerjaan yang kita lakukan. Usaha untuk mengembangkan etos kerja yang produktif pada dasarnya mengarah pada peningkatan produktivitas yang bukan saja produktivitas individu melainkan juga produktivitas masyarakat secara keseluruhan.

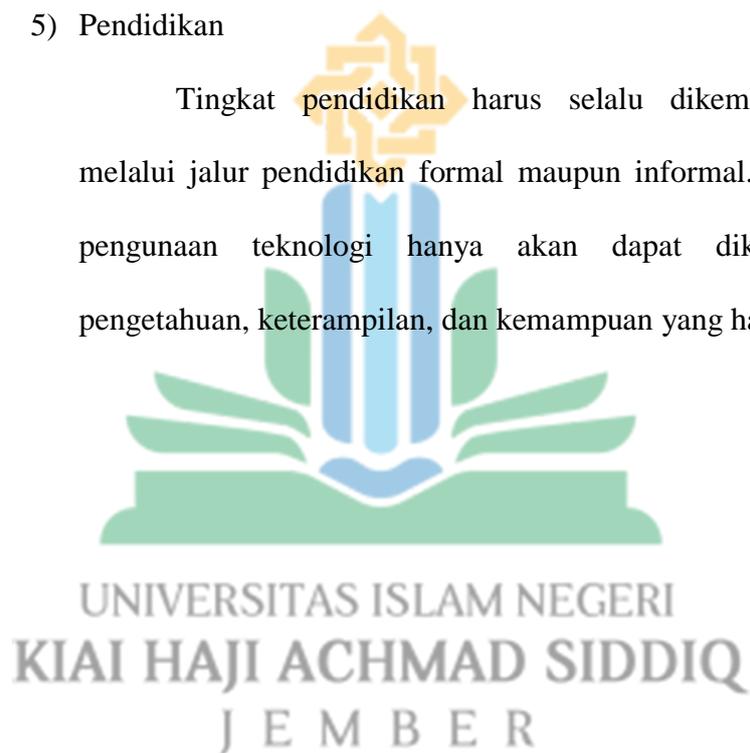
⁴⁶ Siti Masrohatin, S.E.,M.M., *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value* (Bandung: Media Sains Indonesia, 2022), 85.

4) Keterampilan

Faktor keterampilan, baik teknis maupun manajerial sangat menentukan tingkat pencapaian produktivitas. Dengan demikian setiap individu selalu dituntut untuk terampil dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) terutama dalam perubahan teknologi mutakhir.

5) Pendidikan

Tingkat pendidikan harus selalu dikembangkan, baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal. Karena setiap penggunaan teknologi hanya akan dapat dikuasai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang handal.⁴⁷



⁴⁷ Prof. DR. Hj. Sedermayanti, MPd., APU., *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja* (Bandung: Mandar Maju, 2018), 214-225.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Karena penelitian kualitatif bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, dan pemikiran individual maupun kelompok. Penelitian kualitatif bersifat induktif, sehingga peneliti membiarkan permasalahan-permasalahan muncul dari data atau dibiarkan terbuka untuk interpretasi. Data dihimpun dengan pengamatan seksama, mencakup deskriptif dalam konteks yang mendetail dengan catatan-catatan hasil wawancara yang mendalam serta hasil analisis deskriptif.⁴⁸ Metode kualitatif digunakan untuk memperoleh data yang mendalam, dalam penelitian kualitatif pengumpulan datanya tidak dipandu oleh teori melainkan dipandu oleh fakta-fakta yang ditemukan dan kemudian dapat dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori. Tekanan penelitian kualitatif ada pada proses bukan pada hasil, penelitian kualitatif lebih mengutamakan makna yang diungkap berkisar pada persepsi orang mengenai suatu peristiwa. Dalam pendekatan generalisasi tidak perlu dilakukan karena deskripsi dan interpretasi terjadi dalam konteks dan situasi tertentu.⁴⁹

Jenis penelitian yang digunakan yaitu deskriptif, jenis penelitian ini digunakan untuk mendeskripsikan keadaan yang valid mengenai fakta-fakta

⁴⁸ Muhammad Rizal Pahleviannur, S.Pd., *Meode Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Pradina Pustaka, 2022), 7-8.

⁴⁹ Dr. H. Salim, M.Pd., Dr. Haidar, S.Ag., M.Pd., *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis* (Jakarta: Kencana, 2019), 31-32.

yang berkaitan dengan implemementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember. Fokus dari penelitian ini adalah untuk mengungkap data yang valid mengenai permasalahan yang dibahas dan menganalisis data yang telah terhimpun, dan tujuan akhir dari penelitian ini untuk memberikan jawaban terhadap permasalahan yang diajukan.⁵⁰

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi atau tempat dimana penelitian tersebut akan dilaksanakan. Lokasi penelitian biasanya berisi tentang (desa, organisasi, peristiwa, teks, dan lain sebagainya) dan unit analisis.⁵¹ Perlu mempertimbangkan dengan matang dalam menentukn lokasi penelitian, karena dalam menentukan lokasi peneliti harus bisa menemukan narasumber yang tepat dan sesuai dengan judul penelitian. Maka dari itu peneliti sudah menentukan lokasi penelitian yaitu pada Bank Mega Syariah KCP Jember yang berada di Jl. Hayam Wuruk No. 71, Kel Gerdu, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68131.

C. Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini menggunakan subjek penelitian purposive (tujuan) karena informan dalam pengambilan data sudah ditentukan sebelumnya⁵².

Adapun informan yang dipilih adalah:

⁵⁰ Amin Purwanto, *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif: Teori dan Contoh Praktis* (Lombok Tengah: Yayasan Insan Cendekia Indonesia Raya, 2022), 9.

⁵¹ Tim Penyusun, "Pedoman Penulisan Karya Ilmiah", (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 46.

⁵² Sugiyono, *Meotde Penelitian Kualitatif* (Bandung: Alfabeta, 2013), 215.

1. SBOM, SBOM dalam penelitian ini dijadikan sebagai informan untuk memperoleh data tentang implementasi K3 dalam Bank Mega Syariah KCP Jember.
2. Teller, dalam penelitian ini Teller menjadi informan sumber data untuk memperoleh data terkait dengan produktivitas pegawai pada Bank Mega Syariah KCP Jember.
3. Security dalam penelitian ini dijadikan sebagai informan untuk memperoleh data tentang implementasi K3 dalam Bank Mega Syariah KCP Jember.

Subyek juga penting dalam penelitian karena merupakan sumber informasi di mana melalui interaksi dan observasi mendalam, peneliti dapat memahami pandangan, pengalaman dan konteks yang membentuk pemahaman tentang masalah yang diteliti.⁵³

D. Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dokumentasi. Metode-metode ini digunakan untuk mencari informasi yang mendalam terhadap fenomena yang sedang diteliti.

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan yang dilakukan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Pada hakikatnya kegiatan observasi merupakan aktivitas pengamatan dengan menggunakan pancaindra untuk mendapatkan informasi. Pengamatan dan

⁵³ Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif (Bandung: Alfabeta, 2022), 104.

pencatatan dilakukan terhadap objek penelitian, tentang perilaku alamiah, dinamika yang tampak, gambaran perilaku sesuai dengan situasi yang ada dan sebagainya.⁵⁴ Dalam penelitian ini peneliti langsung melakukan observasi terhadap implementasi K3 sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember. Observasi dilakukan untuk mendapatkan pemahaman secara terperinci mengenai bagaimana strategi tersebut dijalankan secara teknis, untuk memperoleh data dalam observasi maka peneliti memerlukan catatan dan rekaman ketika melakukan pengamatan. Data yang diperoleh ketika penelitian yaitu sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap prosedur K3
- b. Penerapan K3 dalam meningkatkan produktivitas pegawai

2. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi, sehingga dapat dikonstruksikan dalam sebuah makna yang mengacu pada suatu topik tertentu. Wawancara merupakan alat pengumpulan informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan untuk ditanyakan dan dijawab secara lisan. Teknik observasi biasanya digabungkan dengan wawancara karena untuk memperoleh informasi yang lebih akurat.⁵⁵

Dalam proses wawancara ini peneliti melibatkan pihak-pihak yang terkait dari Bank Mega Syariah KCP Jember, seperti Direktur dan Kepala

⁵⁴ Fany Rita Fiantika, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi, 2022), 13.

⁵⁵ Fany Rita Fiantika, 13-14.

SDM. Proses wawancara dilakukan dengan cara merekam dengan menggunakan alat perekam dan menulis dengan buku atau alat tulis lainnya.

Dalam wawancara ini memperoleh data sebagai berikut:

- a. Proses penerapan sistim K3 sumber daya manusia
- b. Proses meningkatkan produktivitas pegawai

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara yang digunakan untuk mengumpulkan data baik secara visual, verbal maupun secara tertulis. Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis secara arsip, termasuk juga buku tentang teori pendapat, dalil atau hukum dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dokumentasi yang dimaksud dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang.⁵⁶

Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi melibatkan upaya penelitian dalam mengumpulkan informasi yang relevan mengenai Bank Mega Syariah berbagai sumber dokumentasi yang ada. Adapun data dokumentasi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

- a. Profil Bank Mega Syariah KCP Jember.
- b. Visi Misi Bank Mega Syariah KCP Jember.
- c. Struktur Organisasi Bank Mega Syariah KCP Jember.
- d. Data Organisasi Bank Mega Syariah KCP Jember.

⁵⁶ Fany Rita Fiantika, 14.

- e. Foto Penelitian dan Dokumentasi lain yang terkait dalam penelitian di Bank Mega Syariah KCP Jember.

E. Analisis Data

Analisis data merupakan upaya mencari dan menganalisis data secara sistematis dari hasil catatan observasi, wawancara, dan lainnya untuk meningkatkan pemahaman penelitian tentang kasus yang diteliti dan menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Sedangkan untuk meningkatkan pemahaman tersebut analisis masih perlu dilanjutkan dengan berupaya mencari makna.

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Proses ini berlangsung terus menerus selama penelitian berlangsung, bahkan sebelum data benar-benar terkumpul sebagaimana terlihat dari kerangka konseptual penelitian, permasalahan studi, dan pendekatan pengumpulan data yang dipilih peneliti.

Meringkas hasil pengumpulan data ke dalam konsep, kategori, dan tema-tema, itulah kegiatan reduksi data, pengumpulan data dan reduksi data saling berinteraksi dengan melalui konklusi dan penyajian data, ia tidak bersifat sekali jadi, tetapi secara bolak balik, perkembangannya bersifat sekuensial dan interaktif, bahkan melingkar. Kompleksitas permasalahan bergantung pada ketajaman pisau analisis.

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah kegiatan ketika sekumpulan informasi disusun, sehingga memberi kemungkinan akan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data kualitatif dapat berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Bentuk-bentuk ini menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih, sehingga memudahkan untuk melihat apa yang sedang terjadi, apakah kesimpulan sudah tepat atau sebaliknya melakukan analisis kembali.

3. Penarikan Kesimpulan

Upaya penarikan kesimpulan dilakukan peneliti secara terus-menerus selama berada di lapangan. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan pola-pola (dalam catatan teori), penjelasan-penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan-kesimpulan ini ditangani secara longgar, tetap terbuka, dan skeptis, tetapi kesimpulan sudah disediakan. Mula-mula belum jelas, namun kemudian meningkat menjadi lebih rinci dan mengakar dengan kokoh.

Kesimpulan-kesimpulan itu juga diverifikasi selama penelitian berlangsung, dengan cara: memikir ulang selama penulisan, tinjauan ulang catatan lapangan, tinjauan kembali dan tukar pikiran antarteman sejawat untuk mengembangkan kesepakatan intersubjektif, upaya-upaya yang luas

untuk menempatkan salinan suatu temuan dalam seperangkat data yang lain.⁵⁷

F. Keabsahan data

Bagian ini mencakup Langkah-langkah yang akan diambil oleh peneliti untuk memverifikasi hasil dari data yang dikumpulkan dalam penelitian. Validasi data dalam penelitian ini akan melibatkan penggunaan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi teknik, berarti teknik data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama. Peneliti menggunakan observasi pasif, wawancara mendalam, dan dokumentasi untuk sumber data yang sama secara serempak. Triangulasi sumber berarti, untuk menggunakan data dari sumber yang berbeda-beda dengan teknik yang sama.⁵⁸

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber. Dan juga Triangulasi teknik yakni dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

G. Tahapan-tahapan Penelitian

Tahap-tahap penelitian adalah langkah-langkah yang harus dilakukan oleh peneliti secara sistematis. Karena pada tahap penelitian ini sangat penting untuk menjamin kesinambungan pemikiran yang nantinya berakhir pada hasil penelitian. Tahapan yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan proses penelitian yaitu:

⁵⁷ Prof. Dr. Sugiyono, Dr. Puji Lestari, M.Si., metode penelitian Komunikasi (kuantitatif, kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel Pada Jurnal Internasional), (Bandung: alfabeta, 2021), 542.

⁵⁸ Sugiyono, metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, (Bandung: alfabeta, 2013), 241.

1. Tahap pra lapangan
 - a. Menyusun rencana penelitian
 - b. Memilih lokasi penelitian
 - c. Mengurus perizinan
 - d. Memilih dan memanfaatkan informasi
 - e. Menyiapkan perlengkapan penelitian

2. Tahap pelaksanaan

Pada tahap ini peneliti mulai melakukan kunjungan secara langsung ke lokasi penelitian dan juga mendatangi informan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵⁹

3. Tahap penyelesaian

Setelah peneliti mendapatkan sebuah data, maka selanjutnya data tersebut dianalisis. Selanjutnya langkah yang dilakukan oleh peneliti adalah membuat lapota penelitian. Laporan penelitian tersebut kemudian diserahkan pada dosen pembimbing yakni Dr. Hikmatul Hasanah S.E.I., M.E.

⁵⁹ Tim Penyusun, “Pedoman Penulisan Karya Ilmiah”, (Jember: IAIN Jember Press, 2017), 48.

BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum PT Bank Mega Syariah KCP Jember

1. Sejarah PT Bank Mega Syariah KCP Jember

Bank Mega Syariah awalnya dikenal sebagai PT Bank Umum Tugu (Bank Tugu), yaitu Bank Umum yang didirikan pada 14 Juli 1990 setelah itu diakuisisi oleh PT Mega Corpora dan PT Para Rekan Investama pada 2011. Akuisisi juga diikuti dengan perubahan perusahaan pada tanggal 27 Juli 2004 yang awalnya bank umum konvensional menjadi bank umum syariah dengan nama PT Bank Syariah Mega Indonesia (BSMI) serta melakukan perubahan logo untuk meningkatkan citra di masyarakat sebagai lembaga keuangan syariah yang terpercaya.

BSMI mulai resmi beroperasi pada tanggal 25 Agustus 2004. Hampir 3 tahun kemudian yaitu pada tanggal 7 November 2007 pemegang memutuskan untuk merubah logo BSMI agar lebih menunjukkan identitas sebagai bagian dari grup Mega Corpora. Sejak 2 November 2010 hingga saat ini dikenal dengan nama PT Bank Mega Syariah.

Pada tanggal 16 Oktober 2008 Bank Mega Syariah memperoleh izin untuk beroperasi sebagai bank devisa. Dengan adanya status tersebut bank dapat melakukan transaksi devisa dan terlibat dalam perdagangan internasional. Strategi perluasan pasar dan status bank devisa itu akhirnya semakin memantapkan posisi Bank Mega Syariah sebagai salah satu bank umum syariah terdepan di Indonesia. Kemudian ditanggal 8 April 2009,

Bank Mega Syariah mendapatkan izin dari Kementerian Agama RI sebagai bank penerima setoran biaya penyelenggaraan ibadah haji (BPS BPIH). BPS BPIH yang tersambung secara online dengan Sistem Komputerisasi Haji Terpadu (Siskohat) Kementerian Agama Republik Indonesia. Izin itu menjadi landasan baru bagi Bank Mega Syariah dalam Melengkapi kebutuhan Perbankan Syariah bagi umat di Indonesia. Selain itu, sejak tahun 2018 Bank Mega Syariah telah ditunjuk sebagai Bank Penerimaan, Bank Penempatan dan Bank Mitra Investasi oleh Badan Pengelola Keuangan Haji (BPKH). Dan selanjutnya ditahun 2019, BPKH mempercayakan Bank Mega Syariah untuk menjadi salah satu Bank Likuiditas yang menjadi partner BPKH selaku penanggung jawab pengelolaan dana haji di Indonesia.

Bank Mega Syariah semakin memperkokoh posisinya sebagai salah satu bank syariah terdepan di Indonesia dengan membuka kantor-kantor cabang baru di seluruh Indonesia khususnya di Kabupaten Jember. Bank Mega Syariah KCP Jember diresmikan pada tanggal 21 Desember 2018 yang terletak di ruko Transmart Jember, Jl. Hayam Wuruk No.71, Gerdu, Sempusari, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur, Kode pos 68131.⁶⁰

2. Visi Misi PT Bank Mega Syariah KCP Jember

pada dasarnya setiap perusahaan memiliki Visi Misi tersendiri untuk menjalankan usahanya. Begitupun dengan Bank Mega Syariah KCP

⁶⁰ PT Bank Mega Syariah KCP Jember, “Struktur Organisasi Bank Mega Syariah KCP Jember”, 15 Juni 2024.

Jember. Adapun Visi dan Misi yang diterapkan di PT Bank Mega Syariah KCP Jember diantaranya sebagai berikut:

a. Visi

Tumbuh dan Sejahtera Bersama Bangsa.

b. Misi

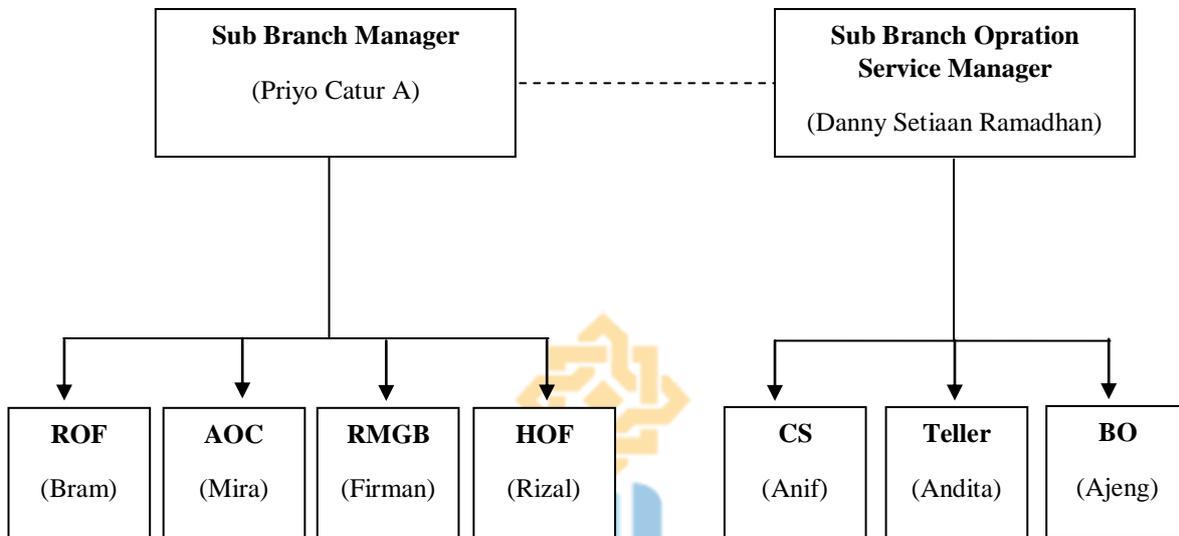
- a. Bertekad mengembangkan perekonomian syariah melalui sinergi dengan semua pemangku kepentingan.
- b. Menebarkan nilai-nilai kebaikan yang islami dan manfaat bersama sebagai wujud komitmen dalam berkarya dan beramal.
- c. Senantiasa meningkatkan kecakapan diri dan berinovasi mengembangkan produk serta layanan terbaik yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.⁶¹

3. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi berperan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran organisasi. Sehingga struktur organisasi dirancang dengan sederhana dan efektif guna memungkinkan kinerja yang efisien.

⁶¹ PT Bank Mega Syariah KCP Jember, "Visi Misi Bank Mega Syariah KCP Jember." 15 Juni 2024.

Gambar
Struktur Organisasi PT Bank Mega Syariah KCP Jember



Sumber: PT Bank Mega Syariah KCP Jember

Adapun kegiatan dan tugas pada PT Bank Mega Syariah KCP Jember diantaranya Sebagai berikut:

1. Sub Branch Manager

Sub Branch Manager adalah pejabat atau pimpinan yang diberikan tugas untuk memimpin kantor cabang pembantu.⁶²

Tugas Sub Branch Manager

- a. Memimpin dan melakukan koordinasi seluruh pelaksanaan tugas-tugas sebagai pemimpin kantor cabang pembantu, melakukan pembinaan kepada karyawannya yang ada di Bank Mega Syariah KCP Jember dan melakukan pengendalian secara langsung kepada seluruh bawahannya.

⁶² Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

- b. Memimpin operasional dan memantau pemasaran produk-produk *Commercial Banking* dan *Consumer Banking*.
- c. Mengawasi pemasaran Dana Tabungan Haji yang ada di Bank Mega Syariah KCP Jember.
- d. Memberikan otoritas transaksi tunai dan non tunai.

2. Sub Branch Operation Service Manager

Sub Branch Operation Service Manager adalah seorang manajer yang bertanggung jawab atas operasional harian suatu sub-cabang atau unit bisnis di bawah naungan cabang atau unit yang lebih besar.⁶³

Tugas Sub Branch Operation Service Manager

- a. Memastikan terkendalinya biaya operasional Branch Office dengan efisien dan efektif.
- b. Memastikan transaksi harian operasional telah sesuai dengan ketentuan dan SOP yang telah ditetapkan.
- c. Memastikan terlaksananya layanan nasabah yang optimal sesuai standar layanan Branch Office.
- d. Memastikan ketersediaan likuiditas yang memadai.
- e. Memastikan pelaksanaan seluruh kegiatan administrasi, dokumentasi dan kearsipan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- f. Memastikan pemenuhan kewajiban pelaporan sesuai dengan peraturan yang berlaku (internal dan eksternal).

⁶³ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

- g. Memastikan kebenaran dan kewajaran pencatatan laporan keuangan
- 8. Mengelola sarana dan prasarana Branch Office.
- h. Memastikan implementasi Peraturan Perusahaan dan ketentuan internal perusahaan bidang ketenagakerjaan kepada seluruh pegawai Branch Office.

3. RFO (Retail Funding Officer)

RFO (Retail Funding Officer) adalah posisi di bidang marketing yang bertanggung jawab terhadap pencapaian bisnis funding dengan tetap memperhatikan resiko bank.⁶⁴

Tugas Retail Funding Officer

- a. Menghimpun Dana Nasabah: Mengidentifikasi dan menarik nasabah baru untuk meningkatkan dana pihak ketiga (DPK) di bank. Mempromosikan produk-produk tabungan, deposito, dan investasi syariah kepada nasabah individu dan perusahaan.
- b. Pengelolaan Hubungan Nasabah: Membina hubungan baik dengan nasabah eksisting untuk memastikan mereka tetap menggunakan produk dan layanan bank. Melakukan follow-up secara berkala untuk memastikan kepuasan nasabah dan mengidentifikasi kebutuhan mereka yang mungkin berkembang.
- c. Penyusunan dan Pelaksanaan Strategi Pemasaran: Mengembangkan strategi pemasaran yang efektif untuk meningkatkan penghimpunan dana. Mengadakan event, seminar, atau kegiatan promosi lainnya

⁶⁴ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

untuk menarik minat nasabah baru dan mempertahankan nasabah lama.

- d. Analisis dan Pelaporan: Menganalisis tren pasar dan kebutuhan nasabah untuk mengembangkan produk yang lebih sesuai dengan permintaan pasar. Menyusun laporan bulanan, triwulan, dan tahunan terkait pencapaian target penghimpunan dana.
- e. Kolaborasi Dengan Tim Internal: Bekerja sama dengan tim pemasaran, operasional, dan produk untuk memastikan kelancaran proses dan pelayanan nasabah. Memberikan masukan dan feedback kepada tim manajemen terkait produk dan layanan yang perlu ditingkatkan.

4. AOC (Account Officer Consumer)

AOC (Account Officer Consumer) adalah posisi yang bertanggung jawab untuk menangani produk dan layanan yang ditujukan kepada nasabah individu atau konsumen.⁶⁵

Tugas Account Officer Consumer

- a. Pengelolaan Hubungan Nasabah: Mengidentifikasi kebutuhan nasabah dan menawarkan solusi perbankan yang sesuai. Membina hubungan baik dengan nasabah untuk memastikan kepuasan dan loyalitas.
- b. Penjualan Produk: Menjual produk-produk perbankan kepada nasabah individu, seperti kredit konsumen, kartu kredit, tabungan,

⁶⁵ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

deposito, dan produk investasi. Memberikan informasi dan edukasi mengenai fitur, manfaat, dan syarat dari produk-produk tersebut.

- c. Pencapaian Target Penjualan: Bekerja untuk mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh manajemen. Mengembangkan strategi penjualan dan inisiatif pemasaran untuk menarik nasabah baru.
- d. Analisis Kelayakan Nasabah: Melakukan analisis kredit untuk menilai kelayakan nasabah dalam memperoleh produk kredit. Menyusun dan mengevaluasi proposal kredit berdasarkan analisis keuangan dan profil risiko nasabah.
- e. Pelayanan Nasabah: Menangani keluhan dan masalah yang dihadapi nasabah dengan cepat dan efektif. Memberikan layanan yang prima untuk memastikan pengalaman positif bagi nasabah.

5. RMGB (Relationsip Manager General Banking)

RMGB (Relationsip Manager General Banking) adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelola hubungan dengan nasabah secara keseluruhan, baik individu maupun bisnis, dalam berbagai produk dan layanan perbankan umum.⁶⁶

Tugas RMGB (Relationsip Manager General Banking)

- a. Pengelolaan Hubungan Nasabah: Membangun dan memelihara hubungan yang kuat dengan nasabah untuk memahami kebutuhan finansial mereka. Menjadi penghubung utama antara bank dan

⁶⁶ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

nasabah, memastikan komunikasi yang efektif dan pelayanan yang berkualitas.

- b. Penjualan Produk dan Layanan: Menawarkan berbagai produk dan layanan perbankan umum seperti tabungan, deposito, pinjaman, kartu kredit, dan produk investasi. Mengidentifikasi peluang cross-selling dan up-selling untuk meningkatkan portofolio produk nasabah.
- c. Manajemen Portofolio Nasabah: Mengelola portofolio nasabah dengan tujuan untuk meningkatkan volume bisnis dan profitabilitas. Memantau kinerja portofolio dan melakukan analisis untuk mengidentifikasi peluang perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.
- d. Analisis Kebutuhan dan Solusi Finansial: Menganalisis kebutuhan finansial nasabah dan memberikan rekomendasi solusi yang sesuai. Menyusun proposal dan presentasi produk yang disesuaikan dengan kebutuhan nasabah.

6. HOF (Haji Funding Officer)

HOF (Haji Funding Officer) adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk mengelolah dan mempromosikan produk-produk keuangan yang terkait dengan penyelenggaraan haji dan umrah.⁶⁷

Tugas HOF (Haji Funding Officer)

⁶⁷ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

- a. Promosi Produk Haji dan Umrah: Mempromosikan produk tabungan haji dan umrah kepada calon jamaah dan masyarakat umum. Mengadakan sosialisasi dan edukasi mengenai keuntungan dan cara menabung untuk haji dan umrah melalui produk yang disediakan oleh bank.
- b. Penghimpunan Dana Haji dan Umrah: Menghimpun dana dari nasabah yang ingin menabung untuk biaya haji dan umrah. Menawarkan produk-produk tabungan yang dirancang khusus untuk tujuan haji dan umrah, seperti tabungan haji, tabungan umrah, dan produk investasi syariah yang aman.
- c. Pendaftaran dan Pengelolaan Nasabah: Membantu nasabah dalam proses pendaftaran haji dan umrah. Mengelola data dan dokumen nasabah yang terkait dengan tabungan haji dan umrah.
- d. Pelayanan Nasabah: Memberikan pelayanan yang prima kepada nasabah yang memiliki atau ingin membuka tabungan haji dan umrah. Menangani pertanyaan dan keluhan nasabah terkait produk dan layanan haji serta umrah.

7. CS (Customer Service)

CS (Customer Service) bertugas sebagai perantara bagi Bank dan Nasabah yang ingin mendapatkan jasa-jasa pelayanan maupun informasi seputar produk bank.⁶⁸

Tugas CS (Customer Service)

⁶⁸ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

- a. Menyambut Dan Melayani Nasabah.
- b. Menanggapi Pertanyaan dan Keluhan.
- c. Membantu Proses Pembukaan dan Penutupan Rekening.
- d. Memberikan Informasi Produk dan Layanan.

8. TELLER

Teller adalah Karyawan bank yang bertugas memberikan pelayanan terhadap nasabah terkait keperluan perbankan. Keperluan tersebut bisa berupa penyimpanan uang, transfer uang, pencairan cek, dan lain-lain.⁶⁹

Tugas Teller

- a. Memberikan Pelayanan Terbaik Terhadap Nasabah.
- b. Melayani Transaksi Nasabah.
- c. Melakukan Cek Identitas Nasabah.
- d. Mengimput Data Transaksi Nasabah.
- e. Memeriksa Data Nasabah.
- f. Identifikasi Jika Ada Kesalahan.
- g. Mengerjakan Tugas Administrasi.
- h. Melayani Cek Tunai Deposito
- i. Mempromosikan Produk Keuangan

9. BO (Back Office)

BO (Bank Officer) adalah seseorang yang bertanggung jawab untuk menangani fungsi administratif dan operasional yang mendukung aktivitas front office dan layanan kepada nasabah. Berbeda dengan

⁶⁹ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

front office yang berinteraksi langsung dengan nasabah, back office bekerja di belakang layar untuk memastikan semua proses berjalan lancar dan sesuai dengan kebijakan dan regulasi yang berlaku.⁷⁰

Tugas BO (Bank Officer)

- a. Pemrosesan Transaksi: Melakukan pemrosesan transaksi perbankan seperti transfer dana, penarikan tunai, pembayaran tagihan, dan lainnya. Memastikan bahwa semua transaksi dilakukan dengan akurat dan tepat waktu.
- b. Administrasi Rekening Nasabah: Mengelola dan memelihara data dan informasi rekening nasabah. Menangani permintaan perubahan data, pembukaan rekening baru, dan penutupan rekening sesuai dengan prosedur bank.
- c. Kepatuhan dan Keamanan: Memastikan semua kegiatan operasional dan transaksi mematuhi peraturan perbankan dan keamanan yang berlaku. Menjaga kerahasiaan dan keamanan data nasabah.
- d. Monitoring dan Pelaporan: Memantau aktivitas transaksi harian untuk mendeteksi kegiatan yang mencurigakan atau tidak biasa. Menyusun laporan harian, mingguan, dan bulanan untuk manajemen atau otoritas yang berwenang.

⁷⁰ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

- e. Penanganan Masalah: Menangani masalah teknis dan administratif yang terkait dengan transaksi nasabah. Menyelesaikan keluhan nasabah yang berkaitan dengan layanan back office.

B. Penyajian Data dan Analisis

Penyusunan data merupakan tahap dalam proses penelitian di mana informasi yang terkumpul diorganisir dan dipaparkan sesuai dengan tujuan penelitian serta analisis yang relevan. Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data melibatkan observasi, wawancara, dokumentasi, dan pencatatan lapangan sebagai alat untuk mendukung penelitian. Hasil data akan disajikan secara berurutan sesuai dengan fokus penelitian yang telah ditentukan.⁷¹

1. Bagaimana Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember.

Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di PT Bank Mega Syariah KCP Jember berdasarkan wawancara Bapak Danny Setiawan Ramadhan sebagai SBOM menyatakan bahwa:

Strategi K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember mengikuti pedoman perusahaan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat. Penerapannya selalu memperhatikan batasan yang ada dalam pedoman tersebut. Jika ada kebutuhan tambahan, informasi lebih lanjut diberikan oleh kantor pusat. Tanggung jawab dan peran terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja sudah diatur dalam pedoman perusahaan. Setiap individu, baik di level manajemen atas maupun bawah, memiliki tanggung jawab masing-masing untuk menjalankan aspek K3. Bank Mega Syariah mengacu pada regulasi yang ditetapkan oleh OJK, Dinas Tenaga Kerja, dan BI sebagai pedoman. Kepatuhan terhadap regulasi ini telah dijalankan dengan baik sesuai dengan persiapan perusahaan. Resiko dalam pekerjaan

⁷¹ Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember, 15 Juni 2024.

tidak bisa dihindari, baik resiko yang melekat maupun tidak melekat. Contoh resiko yang melekat adalah perjalanan dari rumah ke tempat kerja, serta tugas harian. Resiko eksternal, seperti perampokan, juga menjadi tantangan. Bank Mega berusaha meminimalisir dampak dari resiko-resiko ini. Tingkat kesadaran SDM terhadap K3 sudah dibangun dalam diri masing-masing. Contohnya, selama pandemi Covid-19, SDM menjaga diri dengan baik melalui protokol kesehatan seperti menjaga jarak, mencuci tangan, dan memakai masker. Ada program pelatihan khusus untuk menghadapi situasi darurat seperti bencana alam, kebakaran, dan kejadian yang membahayakan lainnya. Pelatihan ini diberikan kepada SDM untuk mempersiapkan mereka menghadapi kondisi-kondisi tak terduga. Evaluasi terhadap implementasi K3 dilakukan secara periodik. Pedoman yang ada dievaluasi untuk meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja. Pengecekan infrastruktur seperti alarm dan alat pemadam kebakaran dilakukan secara berkala. Monitoring juga berjalan secara periodik untuk memastikan efektivitas dan keselamatan kerja.⁷²

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

- a. Bank Mega Syariah KCP Jember menerapkan strategi Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdasarkan pedoman yang ditetapkan oleh kantor pusat, dengan memberikan perhatian khusus pada batasan dan ketentuan yang ada.
- b. Untuk peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh Bank Mega Syariah KCP Jember itu sudah diatur dalam buku pedoman dan setiap individu, baik dari manajemen atas hingga staf, memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan aspek Kesehatan dan Keselamatan Kerja yang sudah ditentukan.
- c. Di Bank Mega Syariah KCP Jember kepatuhan SDM terhadap regulasi Kesehatan dan Keselamatan Kerjanya berjalan dengan baik karena menganut regulasi dari OJK, BI, dan Dinas Tenaga Kerja.

⁷² Danny Setiawan Ramadhan, diwawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024

- d. Tantangan khusus Bank Mega Syariah dalam menjalankan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu menyadari bahwa resiko dalam pekerjaan tidak bisa dihindari, baik resiko yang melekat seperti perjalanan ke tempat kerja dan tugas harian, maupun resiko eksternal seperti perampokan. Bank Mega Syariah KCP Jember berusaha meminimalisir dampak dari resiko-resiko tersebut.
- e. Kesadaran SDM terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja telah dibangun, terbukti selama pandemi Covid-19 di mana protokol kesehatan dijalankan dengan baik, tidak tidur larut malam, mengkonsumsi vitamin, dan rutin olahraga.
- f. Di Bank Mega Syariah memiliki program pelatihan khusus bagi SDM mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja, misalnya ada bencana alam, kebakaran, dan kondisi yang membahayakan lainnya.
- g. Evaluasi terhadap implementasi kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan secara periodik, termasuk pengecekan infrastruktur seperti alarm dan alat pemadam kebakaran, serta monitoring efektivitas dan keselamatan kerja.

Berikut penjelasan mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di PT Bank Mega Syariah KCP Jember di perjelas oleh Ibu Andita sebgai Teller diantaranya sebagai berikut:

Di Bank Mega Syariah KCP Jember untuk Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja memiliki strategi yang sudah diatur dalam pedoman perusahaan yang telah ditetapkan oleh kantor pusat yang dijadikan acuan utama dalam penerapan kebijakan Kesehatan dan

Keselamatan Kerja, dengan tetap memperhatikan batasan-batasan yang ada. Keputusan dan kebijakan di bank ini terpusat di kantor pusat, yang memberikan informasi tambahan jika diperlukan. Peran dan tanggung jawab yang diberikan oleh Bank Mega Syariah KCP Jember sudah diatur dalam pedoman perusahaan, seperti halnya menyediakan lingkungan kerja yang aman, pelatihan K3, fasilitas kesehatan, pemantauan dan evaluasi K3. Peran dan tanggung jawab ini berlaku untuk semua SDM baik di level manajemen atas maupun bawah. Bank Mega Syariah mematuhi regulasi yang ditetapkan oleh OJK, Dinas Tenaga Kerja, dan Bank Indonesia, dan implementasinya dilakukan sesuai dengan pedoman perusahaan. Risiko kerja, baik yang melekat maupun tidak melekat, selalu ada, seperti risiko perjalanan ke tempat kerja atau kemungkinan perampokan. Bank Mega berupaya meminimalisir dampak dari risiko-risiko tersebut. Kesadaran SDM terhadap tanggung jawab masing-masing sudah terbangun dengan baik, termasuk dalam menghadapi situasi seperti pandemi Covid-19 dengan menerapkan protokol kesehatan. Bank juga menyediakan pelatihan khusus untuk menghadapi situasi darurat seperti bencana alam dan kebakaran. Evaluasi dan monitoring terhadap pedoman keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara periodik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Infrastruktur seperti alarm dan alat pemadam kebakaran diperiksa secara berkala untuk memastikan kesiapan menghadapi masalah yang tidak diinginkan.⁷³

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Implementasi Kesehatan dan keselamatan kerja diatur dalam pedoman perusahaan yang ditetapkan oleh kantor pusat, yang menjadi acuan utama dalam penerapan kebijakan K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember. Keputusan dan kebijakan terkait K3 terpusat di kantor pusat, dengan tambahan informasi diberikan sesuai kebutuhan.
2. Peran dan tanggung jawab terkait K3 telah diatur dalam pedoman perusahaan, mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, fasilitas kesehatan, serta pemantauan dan evaluasi Kesehatan dan keselamatan kerja. Tanggung

⁷³ Andita, diwawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024.

jawab ini berlaku untuk semua tingkat SDM, baik manajemen atas maupun bawah.

3. Bank Mega Syariah mematuhi regulasi yang ditetapkan oleh OJK, Dinas Tenaga Kerja, dan Bank Indonesia, dengan implementasi sesuai pedoman perusahaan.
4. Resiko khusus dalam menjalankan kesehatan dan keselamatan kerja di Bank Mega Syariah KCP Jember baik secara internal maupun eksternal. Secara internal ketika terjadi kecelakaan saat berangkat ke tempat kerja, sedangkan secara eksternal misal terjadi perampokan saat berangkat berkerja dan lain-lain.
5. Kesadaran SDM terhadap tanggung jawab Kesehatan dan keselamatan kerja sudah terbentuk dengan baik, contohnya ketika pandemi COVID-19 kemaren penerapan protokol kesehatan dilakukan dengan baik. Bank juga menyediakan pelatihan khusus untuk situasi darurat seperti bencana alam dan kebakaran.
6. Evaluasi dan monitoring terhadap pedoman kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan secara periodik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Infrastruktur terkait kesehatan dan keselamatan kerja, seperti alarm dan alat pemadam kebakaran, diperiksa secara berkala untuk memastikan kesiapan menghadapi masalah tak terduga.

Berikut penjelasan mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di PT Bank Mega Syariah KCP Jember penjelasan oleh Bapak Puji sebagai Scurity diantaranya sebagai berikut:

Di Bank Mega Syariah KCP Jember, implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja didasarkan pada strategi yang telah diatur dalam pedoman perusahaan yang ditetapkan oleh kantor pusat. Keputusan dan kebijakan terpusat di kantor pusat, sementara peran dan tanggung jawab SDM di Bank Mega Syariah KCP Jember telah diatur dalam pedoman perusahaan, mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, pelatihan K3, fasilitas kesehatan, serta pemantauan dan evaluasi K3, yang berlaku untuk semua SDM dari manajemen atas hingga bawah. Bank Mega Syariah mematuhi regulasi yang ditetapkan oleh OJK, Dinas Tenaga Kerja, dan Bank Indonesia, dengan implementasi sesuai pedoman perusahaan. Bank ini juga berupaya meminimalisir risiko kerja, baik yang melekat maupun tidak melekat, seperti risiko perjalanan dan risiko keamanan. Kesadaran SDM terhadap tanggung jawab masing-masing telah baik, terbukti dengan penerapan protokol kesehatan selama pandemi Covid-19 dan pelatihan khusus untuk menghadapi bencana alam dan kebakaran. Evaluasi dan monitoring terhadap pedoman keselamatan dan kesehatan kerja dilakukan secara periodik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja. Infrastruktur seperti alarm dan alat pemadam kebakaran diperiksa secara berkala untuk memastikan kesiapan dalam menghadapi situasi darurat yang tidak diinginkan.⁷⁴

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja di Bank Mega Syariah KCP Jember menganut pedoman yang sudah ditetapkan, ketentuan dan kebijakan diatur langsung oleh kantor pusat.
2. Peran dan tanggung jawab SDM terkait kesehatan dan keselamatan kerja diatur dalam pedoman perusahaan dan berlaku untuk semua tingkat SDM. Tanggung jawab ini mencakup penyediaan lingkungan kerja yang aman, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, fasilitas kesehatan, serta pemantauan dan evaluasi kesehatan dan keselamatan kerja.

⁷⁴ Puji, diwawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024.

3. Bank Mega Syariah mematuhi regulasi yang ditetapkan oleh OJK, Dinas Tenaga Kerja, dan Bank Indonesia, dengan implementasi yang sesuai dengan pedoman yang diberikan oleh kantor pusat.
 4. Bank Mega Syariah KCP Jember berupaya meminimalisir tingkat risiko kerja, baik yang melekat seperti perjalanan ke tempat kerja, maupun yang tidak melekat seperti risiko keamanan yang terjadi diluar.
 5. Kesadaran SDM terhadap tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja sudah baik, terbukti dari penerapan protokol kesehatan selama pandemi Covid-19 dan adanya pelatihan khusus untuk menghadapi hal-hal yang tidak diinginkan seperti terjadi kebakaran dan lain sebagainya.
 6. Evaluasi dan monitoring pedoman K3 dilakukan secara berkala untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam kerja. Infrastruktur terkait kesehatan dan keselamatan kerja, seperti alarm dan alat pemadam kebakaran, diperiksa secara berkala untuk memastikan kesiapan menghadapi situasi darurat.
- 2. Bagaimana Implementasi K3 Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember berdasarkan wawancara dari Bapak Danny Setiawan Ramadhan selaku SBOM sebagai berikut:

Jadi di Bank Mega Syariah KCP Jember sendiri kebijakan yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas pegawai lebih berfokus terhadap kesejahteraan dan keamanan dilingkungan kerja. Aspek dari kebijakan dan praktik K3 yang diterapkan di Bank Mega Syariah KCP Jember yaitu dengan melakukan kebijakan K3 yang Komprehensif, pelatihan terhadap kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pengawasan mengenai K3 secara rutin, memberikan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, program kesehatan bagi pegawai, komunikasi dan partisipasi pegawai, dan melakukan evaluasi secara berkelanjutan. Bank Mega Syariah KCP Jember selalu melakukan evaluasi peningkatan pedoman yang sudah ada. Kalaupun mungkin dirasa ada hal-hal yang perlu diperbaharui biasanya antara kantor pusat dengan manajemen juga meminta masukan dari karyawan. Jadi untuk langkah-langkah kongkrit Bank Mega Syariah KCP Jember selalu mengikuti pedoman yang ada. Implementasi K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember sangat berdampak terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Karena apa bila karyawan itu nyaman, tenang saat berkerja, kesehatan dan keselamatan saat berkerja itu terjaga tentu itu menjadi motivasi kerja bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan yang aktif dalam mengikuti program K3 dengan yang tidak mengikuti.⁷⁵

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Bank Mega Syariah KCP Jember mengimplementasikan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja yang menyeluruh, termasuk pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengawasan rutin terhadap penerapannya.
2. Bank Mega Syariah KCP Jember menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja yang memadai, serta program kesehatan bagi pegawai.
3. Keterlibatan pegawai dalam komunikasi dan partisipasi terkait kesehatan dan keselamatan kerja sangat didorong, termasuk masukan dari karyawan untuk pembaruan kebijakan.

⁷⁵ Danny Setiawan Ramadhan, diawawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024.

4. Evaluasi dan pembaruan pedoman kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan secara berkala untuk memastikan efektivitas dan relevansinya. Scoring periodik oleh kantor pusat digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja, termasuk kesehatan dan keselamatan kerja.
5. Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan yang aktif mengikuti program kesehatan dan keselamatan kerja dan yang tidak. Karyawan yang merasa nyaman dan aman cenderung lebih produktif.
6. Faktor Internal dan Eksternal Kedua faktor ini mempengaruhi hubungan antara implementasi kesehatan dan keselamatan kerja dan produktivitas pegawai. Evaluasi internal dilakukan secara berkala, sementara pengaruh eksternal ditangani sesuai kondisi yang terjadi.
7. Rekomendasi dalam meningkatkan keamanan dan kesehatan kerja, seperti pemberian insentif vitamin dan suplemen kepada pegawai yang sering bersinggungan langsung dengan nasabah, serta pelatihan rutin kepada seluruh pegawai. Evaluasi dan monitoring terus dilakukan untuk pembenahan dan koreksi.

Kesimpulannya, implementasi kesehatan dan keselamatan kerja di Bank Mega Syariah KCP Jember memiliki dampak positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai, dengan penekanan pada kesejahteraan dan keamanan di tempat kerja. Evaluasi dan pembaruan rutin memastikan bahwa kebijakan dan praktik kesehatan dan keselamatan kerja tetap efektif dan relevan.

Berikut penjelasan mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember di perjelas oleh Ibu Andita sebagai Teller diantaranya sebagai berikut:

Di Bank Mega Syariah KCP Jember kebijakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai sangat berfokus terhadap kesejahteraan dan keamanan di lingkungan kerja. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) meliputi kebijakan komprehensif, pelatihan K3, pengawasan rutin, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, program kesehatan untuk pegawai, komunikasi dan partisipasi pegawai, serta evaluasi berkelanjutan. Strategi kongkrit yang dilakukan Bank Mega Syariah KCP Jember untuk mengintegrasikan K3 dengan secara konsisten melakukan evaluasi dan peningkatan terhadap pedoman yang ada, dengan menggabungkan masukan dari karyawan baik dari kantor pusat maupun manajemen cabang. Implementasi K3 ini berdampak positif terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Karyawan yang merasa nyaman, tenang, dan aman saat bekerja cenderung lebih termotivasi, yang pada gilirannya mendukung tujuan perusahaan. Terdapat perbedaan signifikan dalam produktivitas antara karyawan yang aktif dalam mengikuti program K3 dengan yang tidak mengikuti.⁷⁶

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Kebijakan dan praktik Pelatihan kesehatan dan keselamatan di Bank Mega Syariah KCP Jember yaitu dengan mengimplementasikan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja yang berfokus kepada kesejahteraan dan keamanan di lingkungan kerja, seperti kebijakan komprehensif, pelatihan kesehatan dan keselamatan kerja, memberikan fasilitas kesehatan, dan melakukan evaluasi secara berkala.
2. Bank Mega Syariah KCP Jember melakukan pengawasan secara rutin untuk memastikan penerapan kesehatan dan keselamatan kerja yang

⁷⁶ Andita, diwawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024.

efektif. Bank juga menyediakan fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja serta program kesehatan bagi pegawai.

3. Komunikasi dan Partisipasi Pegawai: Keterlibatan pegawai dalam komunikasi dan partisipasi terkait K3 sangat didorong, termasuk menerima masukan dari karyawan untuk pembaruan kebijakan.
4. Evaluasi dan Peningkatan Berkelanjutan: Evaluasi berkala dilakukan untuk meningkatkan dan memperbarui pedoman K3. Kantor pusat menggunakan skoring periodik untuk mengukur kinerja dan kualitas layanan.
5. Dampak Positif terhadap Produktivitas: Implementasi K3 yang baik meningkatkan kenyamanan dan keamanan pegawai, yang berdampak positif pada motivasi dan produktivitas mereka. Karyawan yang aktif dalam program K3 menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak.
6. Faktor Internal dan Eksternal: Faktor internal dan eksternal mempengaruhi hubungan antara implementasi K3 dan produktivitas pegawai. Evaluasi dan monitoring berkelanjutan diperlukan untuk menilai dan memperbaiki efektivitas program.
7. Rekomendasi Peningkatan Produktivitas: Beberapa rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas termasuk peningkatan keamanan dan kesehatan kerja, pemberian insentif seperti vitamin dan suplemen untuk teller, serta pelatihan keamanan rutin untuk customer service. Evaluasi

dan monitoring berkala sangat penting dalam meningkatkan efektivitas program K3.

Secara keseluruhan, kebijakan dan implementasi K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember berdampak positif pada kinerja dan produktivitas pegawai, dengan penekanan pada kesejahteraan dan keamanan di tempat kerja serta evaluasi dan peningkatan berkelanjutan.

Berikut penjelasan mengenai mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember di perjelas oleh Bapak Puji sebagai Scurity diantaranya sebagai berikut:

Di Bank Mega Syariah KCP Jember, kebijakan untuk meningkatkan produktivitas pegawai difokuskan pada kesejahteraan dan keamanan di lingkungan kerja. Aspek kebijakan dan praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) yang diterapkan mencakup kebijakan K3 yang komprehensif, pelatihan K3, pengawasan rutin, fasilitas kesehatan dan keselamatan kerja, program kesehatan untuk pegawai, komunikasi dan partisipasi pegawai, serta evaluasi berkelanjutan. Bank Mega Syariah KCP Jember secara teratur melakukan evaluasi terhadap peningkatan pedoman yang ada, dengan meminta masukan dari karyawan dan mengikuti pedoman yang telah ditetapkan. Implementasi K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan produktivitas pegawai. Karyawan yang merasa nyaman, tenang, serta kesehatan dan keselamatannya terjaga, cenderung lebih termotivasi dalam bekerja. Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan yang aktif mengikuti program K3 dengan yang tidak. Misalnya, jika karyawan tidak menjaga kesehatannya dengan baik, hal ini akan berdampak pada kinerja dan penilaian mereka. Evaluasi mengenai Kesehatan dan Keselamatan Kerja dilakukan secara berkala dengan menggunakan scoring yang dibuat oleh kantor pusat untuk mengukur kualitas layanan dan kinerja pegawai. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi hubungan antara implementasi K3 dan produktivitas pegawai, yang dievaluasi dan dimonitor secara rutin untuk perbaikan dan peningkatan. Rekomendasi untuk meningkatkan produktivitas pegawai di Bank Mega Syariah KCP Jember meliputi peningkatan

keamanan kerja, program kesehatan, serta pelatihan keamanan dan pelayanan untuk customer service. Evaluasi dan monitoring secara berkala diperlukan untuk memastikan bahwa langkah-langkah perbaikan dan peningkatan yang dibutuhkan dapat dilakukan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan perusahaan.⁷⁷

Dari pemaparan di atas dapat di analisis sebagai berikut:

1. Di Bank Mega Syariah KCP Jember dalam menerapkan kebijakan dan praktik kesehatan dan keselamatan kerja selalu melakukan evaluasi monitoring terkait kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat memberikan motivasi bagi karyawan dalam menjaga kesehatan sehingga produktivitas karyawan meningkat.
2. Strategi kongkrit yang dilakukan Bank Mega Syariah KCP Jember yaitu selalu melakukan evaluasi terkait peningkatan pedoman yang sudah ada. Jika dirasa ada hal yang perlu diperbarui manajer pusat juga meminta pendapat dari karyawan mengenai kebutuhan kesehatan dan keselamatan kerja.
3. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja di Bank Mega Syariah KCP Jember sangat berdampak terhadap produktivitas pegawai, tentu hal ini terjadi karena jika kesehatan dan keamanan terjaga karyawan dapat berkerja dengan tenang dan nyaman sehingga dapat berdampak terhadap produktivitas kerjanya.
4. Terdapat perbedaan antara karyawan yang aktif mengikuti program kesehatan dan keselamatan kerja dengan yang tidak aktif. Karyawan yang aktif mengikuti program kesehatan dan keselamatan kerja tentu

⁷⁷ Puji, diwawancara oleh Penulis, Jember 4 April 2024.

dapat menjaga dirinya sehingga berdampak terhadap kinerjanya yang baik dan berdampak terhadap penilaiannya.

5. Evaluasi terhadap program kesehatan dan keselamatan kerja dilakukan secara berkala, di Bank Mega Syariah KCP Jember terdapat *scoring* yang mana dibuat secara periodik oleh kantor pusat untuk mengukur mengenai prenis, people, produk yang ada di perusahaan. Jadi evaluasi berkala melalui *scoring* itu tadi digunakan untuk mengukur apakah kebijakan kesehatan dan keselamatan kerjanya sudah berjalan dengan baik atau tidak.
6. Terdapat faktor eksternal dan internal yang mempengaruhi hubungan dalam mengimplementasikan kesehatan dan keselamatan kerja. Jika terjadi faktor secara internal Bank Mega Syariah bisa mengukur dan bisa melakukan penilaian, sedangkan jikat terjadi faktor eksternal melakukan langkah-langkah yang diperlukan. Sedangkan pengaruhnya tergantung kondisi perusahaan saat itu.
7. Rekomendasi terkait kesehatan dan keselamatan kerja dari Bank Mega Syariah KCP Jember seperti teller yang bersinggugn langsung dengan nasabah sebaiknya dikasih insentif terkait kebutuhan vitamin, suplemen, susu, dll. Dari segi keamanan scurty secara rutin diberikan bimbingan mengenai keamanan, dan pelayanan terhadap nasabah dan lain sebagainya. Tapi rekomendasi tersebut berkembang sesuai dengan kebutuhan.

C. Pembahasan Temuan

Berdasarkan pengamatan, interaksi, pengumpulan dokumen, dan analisis data yang dilakukan sesuai dengan fokus penelitian, penelitian ini akan menjelaskan hasil dari lapangan tentang bagaimana implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember.

1. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember.

Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia sudah berjalan secara komprehensif dan sistematis, dengan kepatuhan terhadap regulasi nasional seperti regulasi yang telah ditetapkan oleh BI, OJK, dan Dinas Tenaga kerja, peran serta tanggung jawab yang jelas, serta memberikan program pelatihan dan evaluasi yang terstruktur mengenai kesehatan dan keselamatan kerja terhadap karyawan ketika terjadi hal yang tidak diinginkan, Bank Mega Syariah KCP Jember menunjukkan komitmen kuat terhadap kesehatan dan keselamatan sumber daya manusia mereka. Tantangan yang ada dapat dihadapi dengan pendekatan yang matang, memastikan bahwa resiko-resiko yang muncul dapat diminimalisir secara efektif.

Dari teori mengenai implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dijelaskan oleh Sedarmayanti dari buku “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja” ialah kesehatan dan keselamatan kerja adalah pengawasan terhadap orang, mesin, material dan metode yang mencakup

lingkungan kerja agar pekerja agar tidak mengalami cedera. UU No. 14 Tahun 1969 pasal 9 mengutarakan bahwa: Tiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atau keselamatan, kesehatan, kesusilaan. Pemeliharaan moral kerja serta serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama. Tujuan inti dari sistem manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah memberikan perlindungan kepada karyawan. Bagaimanapun pekerja adalah aset perusahaan yang harus dipelihara dan dijaga keselamatannya. Dengan adanya jaminan keselamatan, keamanan, dan kesehatan selama kerja, mereka tentu akan memberikan kepuasan dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Dengan menerapkan sistem K3 setidaknya perusahaan telah menunjukkan iktikat baiknya dalam mematuhi peraturan dan perundang-undangan sehingga mereka dapat beroperasi normal tanpa menghadapi kendala dari segi ketenaga kerjaan.⁷⁸

Penelitian ini berdasarkan teori terdahulu yang ada di bab I yang dijelaskan oleh Sherlyna Ade Arista Putri, Hanifa M. Denny, Daru Lestantyo dengan judul “Implementasi K3 dalam Pencegahan Penularan COVID-19 pada Sebuah Kantor Kelurahan di Kota Semarang” ialah Implementasi K3 adalah suatu proses pengarahan, penjurusan dan pemberian fasilitas kerja kepada orang-orang yang diorganisasikan dalam kelompok-kelompok formal untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Pelaksanaan implementasi K3 adalah salah satu bentuk upaya untuk

⁷⁸ Sedarmayanti dari buku “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, 124-140.

menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi dan atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Penerapan Kesehatan dan Keselamatan Kerja meliputi beberapa aspek dan salah satunya yaitu perlindungan keselamatan, perlindungan tersebut bermaksud agar tenaga kerja secara aman melakukan pekerjaannya sehari-hari untuk meningkatkan produksi dan produktivitas. Tenaga kerja harus memperoleh perlindungan dari berbagai permasalahan di sekitarnya dan pada dirinya yang dapat menimpa atau mengganggu dirinya serta pelaksanaan pekerjaannya. Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja diharapkan menjamin konsistensi dan efektivitas perusahaan dalam meminimalisir, mengurangi dan mencegah resiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja.⁷⁹

2. Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember.

Bank Mega Syariah KCP Jember menerapkan kebijakan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang menyeluruh, termasuk pelatihan dan pengawasan rutin. Bank menyediakan fasilitas K3 yang memadai dan program kesehatan bagi pegawai. Keterlibatan pegawai dalam komunikasi dan partisipasi terkait K3 sangat didorong, dengan masukan dari karyawan digunakan untuk pembaruan kebijakan. Evaluasi dan pembaruan pedoman K3 dilakukan secara berkala dengan scoring periodik oleh kantor pusat

⁷⁹ Sherlyna Ade Arista Putri, Hanifa M. Denny, Daru Lestantyo dengan judul “Implementasi K3 dalam Pencegahan Penularan COVID-19 pada Sebuah Kantor Kelurahan di Kota Semarang”, 388.

untuk mengukur kinerja. Terdapat perbedaan produktivitas antara karyawan yang aktif mengikuti program K3 dan yang tidak, dengan karyawan yang merasa nyaman dan aman cenderung lebih produktif. Faktor internal dan eksternal mempengaruhi hubungan antara implementasi K3 dan produktivitas pegawai, dengan evaluasi internal dan langkah-langkah penanganan sesuai kondisi eksternal. Rekomendasi peningkatan K3 termasuk pemberian insentif vitamin dan suplemen, serta pelatihan rutin untuk seluruh pegawai.

Dalam teori mengenai Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai sudah dijelaskan oleh Sedarmayanti dari buku “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja” ialah untuk melaksanakan program pencegahan kecelakaan di tempat kerja perlu ada pegawai yang ditunjuk sebagai pimpinan yang bertugas dan bertanggung jawab di bidang keselamatan kerja. Pimpinan termasuk harus diberi wewenang dan tanggung jawab memimpin dan membina segala usaha yang ditujukan untuk mencegah kecelakaan ditempat kerja. Pimpinan yang disertai tanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan kerja dapat dirangkap oleh manager kantor itu sendiri. keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan sistem ergonomi (penyesuaian beban kerja/alat kerja dengan kemampuan dan fisik pekerja), merupakan salah satu usaha untuk mencetak karyawan yang produktif dengan peningkatan sumber daya manusia profesional dan handal. Agar karyawan karyawan dalam kondisi kesehatan dan

produktivitas kerja yang setinggi-tingginya, maka mereka perlu mendapatkan keseimbangan yang menguntungkan dari segi beban kerja, dan beban tambahan akibat lingkungan kerja dan kapasitas kerja.⁸⁰

Penelitian ini berdasarkan teori terdahulu yang ada di bagian pembahasan yang dijelaskan oleh Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini, yang berjudul “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang” ialah keselamatan kerja merupakan suatu bentuk keadaan yang menghindarkan kesalahan dan kerusakan kerja yang dilakukan oleh para pekerja/karyawan. Keselamatan kerja adalah upaya mengurangi tingkat kecelakaan yang tidak diharapkan saat melakukan pekerjaan pada lingkungan perusahaan. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya keselamatan kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai yang baik juga, sebaliknya jika tidak adanya keselamatan kerja pegawai pada PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang maka akan menghasilkan produktivitas yang kurang baik juga.⁸¹

⁸⁰ Sedarmayanti dari buku “Tata Kerja dan Produktivitas Kerja”, 135-138.

⁸¹ Indah Mawarni, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini, yang berjudul “Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang”, 57.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari hasil penelitian yang dilakukan di Bank Mega Syariah KCP Jember terkait “Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember”, beberapa hal yang disimpulkan mengenai fokus masalah yang diteliti, yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia di Bank Mega Syariah KCP Jember yaitu Bank Mega Syariah KCP Jember menunjukkan komitmen kuat terhadap kesehatan dan keselamatan sumber daya manusia dengan implementasi K3 yang komprehensif dan sistematis. Mereka mematuhi regulasi nasional, memiliki peran yang jelas, serta menyediakan pelatihan dan evaluasi terstruktur untuk meminimalisir risiko secara efektif.
2. Bank Mega Syariah KCP Jember menerapkan kebijakan K3 yang komprehensif, termasuk pelatihan, pengawasan rutin, dan fasilitas kesehatan yang memadai. Keterlibatan karyawan dalam komunikasi terkait K3 didorong, dengan evaluasi kebijakan dilakukan secara berkala melalui scoring dari kantor pusat. Produktivitas karyawan yang mengikuti program K3 terbukti lebih tinggi. Faktor internal dan eksternal memengaruhi hubungan antara K3 dan produktivitas, dengan rekomendasi untuk

pemberian insentif dan pelatihan rutin guna meningkatkan K3 terus diimplementasikan dan dievaluasi.

B. Saran

1. Bank Mega Syariah KCP Jember, disarankan agar mereka terus memperbaiki dan mengembangkan program pelatihan sesuai dengan perkembangan terbaru dalam regulasi dan teknologi. Selain itu, penting untuk melakukan audit dan evaluasi berkala untuk memastikan kepatuhan yang berkelanjutan serta menyesuaikan strategi K3 berdasarkan umpan balik dari karyawan.
2. Untuk meningkatkan efektivitas kebijakan K3 di Bank Mega Syariah KCP Jember, disarankan untuk memperkuat program pelatihan dengan materi yang lebih interaktif dan relevan dengan tugas karyawan. Selain itu, pemberian insentif dapat ditingkatkan, tidak hanya dalam bentuk vitamin dan suplemen, tetapi juga penghargaan bagi karyawan yang berkontribusi signifikan dalam program K3. Melibatkan karyawan secara lebih aktif dalam pengembangan kebijakan K3 dan memastikan bahwa evaluasi rutin mencakup umpan balik langsung dari mereka akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan produktif.
3. Bagi peneliti selanjutnya Disarankan untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap efektivitas program Kesehatan dan keselamatan kerja yang telah diimplementasikan. Penelitian dapat mengukur dampak program Kesehatan dan keselamatan kerja tidak hanya pada produktivitas, tetapi

juga pada aspek-aspek lain seperti tingkat absensi, retensi karyawan, dan kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Sherlyna Arista Putri, Hanifa M. Denny, Daru Lestantyo. 2022. "Implementasi Ke dalam Pencegahan COVID-19 pada Sebuah Kantor Kelurahan di Kota Semarang." *Jurnal HIGEIA Vol. 6 No. 3*.
- Afif, Ahmad, Sri Yuniati. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)." *IJIEF Vol. 5 No. 1*.
- Agus, Beni Setiono, Tri Andjarwati. 2019. *Budaya Keselamatan, kepemimpinan Keselamatan, Pelatihan Keselamatan, Iklim Keselamatan, dan Kinerja*. Sidoarjo: Zifatama.
- Arraniri, Iqbal. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cirebon: Insania
- Ayu, Friska, Denis Fidita K, Muslikha Nourma R. 2019 "Pengaruh Program K3 Terhadap Produktivitas Kerja pada Operator Alat Berat di PT BJTI Kota Surabaya." *Jurnal Business and Finance Vol. 4 No. 2*.
- Bte, Karyna Muhammad, Yahya Thamrin, Arman Arman. 2021. "Pengaruh Penerapan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Consolidated Elecktrik (CEPA) Power Asia Kabupaten Wojo." *Jurnal An Idea Health Vol. 1 No. 02*.
- Dani, Made Suryadewi, Desak Ketut Sintaasih, I Gusti Ayu Ketut Giantari. 2020. "Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 9*.
- Fathir, Muhammad. 2021. "Pengaruh Penerapan Program K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) Terhadap Kinerja Karyawan Studi di Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Bandar Lampung." *Skripsi: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*.
- Fauziah, Sahman Rangkuti. 2020. "Analisis Penerapan Standar Operasional Prosedur, Keselamatan dan Kesehatan Kerja KRU KA (Studi Kasus pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional I Sumatera Utara)." *Jurnal Bisnis Net Volume Vol. 3 No. 2*.
- Hilman, Maman, Cecep Priyatna. 2022. "Implementasi Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan pada Departemen PGF (Power, Gas and Facilities) Area Pulau Pebelokan CNOOC SES LTD." *Jurnal Industrial Galuh Vol. 4 No. 1*.
- Ibni, Nesa Sina. 2020. "Pengembangan Objek Pariwisata Halal Melalui Sumber Daya Manusia (Studi Kasus: Wisata Tamansari Yogyakarta pada Tahun 2020)." *Skripsi: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.

- Indah, Siti Purwaning Yuwana. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawannya Pasca Merger Bank Syariah Indonesia." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1 No. 12*.
- Indarwati, Fira, Hammam Zaki, Ikhbal Akhmad. 2021. "Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kelapa Sawit Sewangi Sejati Luhur Kabupaten Kampar." *Jurnal Economics, Accounting and Business Vol. 1 No. 1*.
- Indriani, Desi Rahma Wati, Susilawati. 2023. "Hubungan Penerapan Program Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal ARRAZI Vol. 1 No. 1*.
- Ismail, Iriani, Netty D. Kurniasari. 2022. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Malang: Empatdua Media.
- Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. 2023. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung." *ILTIZAMAT Vol. 3 No. 1*.
- Juni, Donni Priansa. 2021. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Laila, Nur Hidayah Arifah, I Made Muliatna. 2019. "Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Service Kendaraan di PT. Mayangsari Belian Motors Sidoarjo." *Jurnal Mahasiswa Universitas Negeri Surabaya Vol. 08 No. 02*.
- Masrohatin, Siti. 2022. *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung: Media Sains Indonesia.
- Mawardi, Indah, Zein Ghozali, Aras Tulip, Tutik Pebrianti, Vivin Afini. 2019. "Pengaruh Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PT Sarana Pembangunan Palembang Jaya Unit Usaha Minyak dan Gas Kota Palembang." *Jurnal Kajian Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1*.
- Mirza, Mohammad Pratama. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pt Livia Mandiri Sejati Jember)" *Jurnal Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah jember*
- Noor, Hafizh Iriandi, Iskahar, Arif Kurniawan Suksmono. 2023. "Pengaruh Penerapan K3 Menggunakan Indikator *HIRADC* Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus PT. Wijaya Karya Industri dan Kontruksi Proyek Pekerjaan Tanah Jalan Tol Cisundawa Sumedang)." *Jurnal CIVeng Vol. 4 No. 2*.

- Nurhayati, Nunung, Meddy Nurpratama, Agus Yudianto. 2020. *Bank dan Lembaga Linya*. Bogor: Linda Bestari.
- Nurul, Firlia Anisa. 2021. "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT PNM Mekaar Syariah KC Silo Kabupaten Jember." *Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Jember*.
- Purwanto, Amin. 2021. *Konsep Dasar Penelitian Kualitatif: Teori dan Contoh Praktis*. Lombok Tengah: Pusat Lembaga Pendidikan dan Penelitian Indonesia.
- Puspitasari, Reysi, Asep Jamaludin, Nandang. Pengaruh K3 dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Divisi Warehouse PT Changshin Indonesia. *Jurnal Management Studies and Entrepreneurship Vol. 4 No. 4*.
- Putri, Eka Rahayu. 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Sukoharja: Pradina Pustaka.
- Rachmatiah, Indah Siti Salami. 2022. *Kesehatan dan Keselamatan Lingkungan kerja*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rahman, Azizah Hikmah. 2020. "Implementasi Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan." *Skripsi: Institut Manajemen Koperasi Indonesia*.
- Rita, Fany Fiantika, Mohammad Wasil. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sumatra Barat: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Rizal, Muhammad Pahlewannur. 2022. *Metode Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Rofiki, Ahmad, Hikmatul Hasanah. 2024. "Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang jember" *Jurnal Jimpa Vol. 4 No. 2*. 679.
- Salim, Haidar. 2019. *Penelitian Pendidikan: Metode, Pendekatan, dan Jenis*. Jakarta: Kencana.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Septyani, Yola. 2019. "Sistem Rekrutmen Sumber Daya Manusia di PT. Bank BNI Syariah Pusat." *Skripsi: Universitas Muhamadiyah Jakarta*.
- Setyo, Tommi Pramono. 2020. "Analilis Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Terapan Vol. 1 No. 6*.
- Sofiah, Lutvi Hendrawan, Achmad Rico Faiz Fauzi. 2024. "Pengaruh Upah Minimum & Pertumbuhan Ekonomi Terhadappenyerapan Tenaga Kerja Di Kabupaten Banyuwangi Tahun 2013-2023" *Jurnal JAKPT Vol. 1 No. 3*.
- Sudarmawan, Susilo, Nofi Susanti, Rahmadhani Fitri. 2022. *Dasar Kesehatan Keselamatan Kerja*. Sumatra Barat: Mitra Cedekia Media.

- Sugiono, Puji Lestari. *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)*. Bandung: Alfabeta.
- Suradi, Andrie, Muh. Rizal Reskiadi K, Rafsanjani. 2020. "Penerapan K3 Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Pelangi Sukses Indonesia." *Jurnal Teknologi Vol. 15 No. 01*.
- Susan, Eri. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 9 No. 2*.
- Tim Penyusun. 2020. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah IAIN Jember*. Jember: IAIN Jember.
- Uyun, Nurul. 2021. "Manajemen Sumber Daya." *Skripsi: Universitas Islam Negeri Makasar*.
- Wijaya, Candra, Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja Analisis Faktor budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Jakarta: Kencana.
- Zahra, Dian Izzati, Devi Hardianti Rukmana. 2024. "Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Jatim Kantor Kas Pemerintah Daerah Lumajang." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU) Vol. 2 No. 1*.



MATRIK PENELITIAN

Judul Penelitian	Variabel	Indikator	Sumber Data	Metode penelitian	Fokus Penelitian
Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja 2. Produktivitas Pegawai 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengertian K3 2. Tujuan K3 3. Manfaat K3 1. Definisi Produktivitas Pegawai 2. Faktor-Faktor Produktivitas Pegawai 	Informan <ol style="list-style-type: none"> 1. Direktur Bank Mega Syariah KCP Jember. 2. Kepala Bidang Sumber Daya dan Umum Bank Mega Syariah KCP Jember 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendekatan dan Jenis Penelitian <ol style="list-style-type: none"> a. Pendekatan Kualitatif b. Jenis Penelitian Deskriptif 2. Subjek Penelitian <ol style="list-style-type: none"> a. Purposive 3. Pengumpulan Data <ol style="list-style-type: none"> a. Observasi b. Wawancara c. Dokumentasi 4. Teknik Analisis Data <ol style="list-style-type: none"> a. Reduksi Data b. Penyajian Data c. Penarikan Kesimpulan 5. Teknik Keabsahan Data <ol style="list-style-type: none"> a. Trigulasi dan Triagulasi 6. Lokasi Penelitian Bank Mega Syariah KCP Jember 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana implementasi K3 (Kesehatan, Keselamatan, dan Keamanan) Sumber Daya Manusia (SDM) di Bank Mega Syariah KCP Jember? 2. Bagaimana implementasi K3 SDM terhadap produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ahmad Khoirul Adian

Nim : 204105010098

Prodi / Jurusan / Fakultas : Perbankan Syariah / Ekonomi Syariah /
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Institusi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq
Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian yang berjudul **“Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember”** tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur **penjiplakan** dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 12 September 2024

Saya yang menyatakan,



AHMAD KHOIRUL ADIAN
NIM. 204105010098



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <https://febi.uinkhas.ac.id/>



Nomor : B-1805/Un.22/7.a/PP.00.9/09/2023 29 September 2023
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth.
Pimpinan PT Bank Mega Syariah , KCP Jember
Jl. Hayam Wuruk No. 71, Kel. Gerdu, Sempusari, Kec. Kaliwates,
Kabupaten Jember, Jawa Timur

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Ahmad Khoirul Adian
NIM : 204105010098
Semester : VII (Tujuh)
Jurusan : Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah

Guna melakukan Penelitian/Riset mengenai "Implementasi K3 Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember" di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.



A.A. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,

Nurul Widyawati Islami Rahayu





SURAT KETERANGAN
No. 102 /OPS – KCP Jember/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : AHMAD KHOIRUL ADIAN
NIM : 204105010098
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Lembaga : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Judul : Implementasi Kesehatan dan Keselamatan Kerja Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Bank Mega Syariah KCP Jember mulai tanggal 29 September 2023 sampai dengan 11 April 2024.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 13 September 2024
Hormat Kami,

Danny Setiawan Ramadhan
Sub Branch Operation Manager

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

NO	TANGGAL	JENIS KEGIATAN	PARAF
1	27 September 2023	Silaturahmi dan Observasi di Bank Mega Syariah KCP Jember	^
2	29 September 2023	Penyerahan Surat Permohonan Izin Penelitian kepada Bank Mega Syariah KCP Jember	^
3	25 Maret 2024	Dokumentasi Struktur Organisasi yang ada di Bank Mega Syariah KCP Jember	^
4	01 April 2024	Penyerahan Pedoman Wawancara kepada Bank Mega Syariah KCP Jember	^
5	04 April 2024	Wawancara kepada Pak Danny di Bank Mega Syariah KCP Jember	^
6	08 April 2024	Wawancara kepada Mbak Andita di Bank Mega Syariah KCP Jember	^
7	11 April 2024	Wawancara kepada Pak Puji di Bank Mega Syariah KCP Jember	^
8	16 April 2024	Pengambilan Surat Selesai Penelitian di Bank Mega Syariah KCP Jember	^

Menyatakan
PT Bank Mega Syariah KCP Jember



DOKUMENTASI PENELITIAN



dokumentasi wawancara bersama pak puji
bu andita



dokumentasi wawancara bersama



dokumentasi wawancara bersama pak danny



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

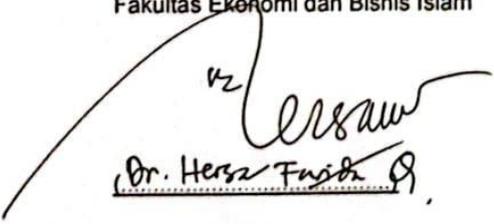
Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Khoirul Adian
NIM : 204105010098
Program Studi : PERBANKAN SYARIAH
Judul : Implementasi kesehatan dan keselamatan kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 1/10/2024 .
Operator Turnitin
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. Herza Fuzha A.





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
Fax (0331) 427005 e-mail: febi@uinkhas.ac.id Website: <http://febi.uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN

Kami yang bertandatangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : Ahmad Khoirul Adian
NIM : 204105010098
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Implementasi Kesehatan Dan Keselamatan Kerja
Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas
Pegawai Bank Mega Syariah KCP Jember

Berdasarkan keterangan dari Dosen Pembimbing telah dinyatakan selesai bimbingan skripsi. Oleh karena itu mahasiswa tersebut diperkenankan mendaftarkan diri untuk mengikuti Ujian Skripsi.

Demikian atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Jember, 20 - September - 2024
Koordinator Prodi. Perbankan Syariah,

Ana Pratiwi, SE., Ak., MSA
NIP.198809232019032003



Sitasi 5 Artikel Jurnal Dosen FEBI

Indah, Siti Purwaning Yuwana. 2022. "Pengaruh Kerjasama Tim, Komunikasi, Lingkungan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawn Pasca Merger Bank Syariah Indonesia." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Vol.1 No. 12*.

Isnaini, Mukarromatul, Retna Anggitaningsih, Nurul Setianingrum. 2023. "Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BMT-UGT Nusantara Capem Balung." *ILTIZAMAT Vol. 3 No. 1*.

Afif, Ahmad, Sri Yuniati. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Loyalitas Kerja Melalui Kinerja Karyawan Dalam Prespektif Ekonomi Islam (Studi Pada Industri Mebel Di Kecamatan Leces Kabupaten Probolinggo)." *IJIEF Vol. 5 No. 1*.

Zahra, Dian Izzati, Devi Hardianti Rukmana. 2024. "Kinerja Sumber Daya Manusia Pada PT Bank Jatim Kantor Kas Pemerintah Daerah Lumajang." *Jurnal Ilmiah Multidisiplin Nusantara (JIMNU) Vol. 2 No. 1*.

Masrohatin, Siti. 2022. *Manajemen Kinerja Sumberdaya Manusia Pendekatan Islamic Value*. Bandung: Media Sains Indonesia.



BIODATA PENULIS



Nama Lengkap : Ahmad Khoirul Adian
NIM : 204105010098
Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 10 Agustus 2001
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Alamat : Jl. Raya Semboro-Umbusari Dsn. Sumberejo,
Desa Umbulsari, Kec.Umbulsari, Kab. Jember
Email : adiannkhoirul@gmail.com
Jurusan : Perbankan Syariah
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Institusi : UIN Kiai Achmad Siddiq Jember

RIWAYAT PENDIDIKAN

- TK Dharma Wanita Umbulrejo Jember : 2006-2008
- SDN Gadingrejo 01 Jember : 2008-2014
- MTS Darunnajah Gajah Ngoro Jombang : 2014-2017
- MAN 3 Jember : 2017-2020
- Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember : 2020-selesai