

## **Pentingnya Strategi Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Karyawan Pelayanan Jasa untuk Menciptakan Kepuasan Kerja Pada Bank Syariah Indonesia KC Medan Adam Malik**

Khairani Marpaung<sup>1</sup>, Muhammad Ikhsan Harahap<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa, <sup>2</sup>Dosen Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

Email: [khairanimrp2000@gmail.com](mailto:khairanimrp2000@gmail.com), [m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id](mailto:m.ihsan.harahap@uinsu.ac.id)

### **Abstrak**

*Banyak perusahaan masih kurang memperdulikan keselamatan dan kesehatan kerja para karyawan yang dapat berakibat kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Kecelakaan tidak diinginkan dan tidak dapat diprediksi apabila telah terjadi, namun bisa diantisipasi. Terciptanya kondisi aman dari kemungkinan terjadinya kecelakaan dan penyakit akan membuat karyawan merasa puas atas pekerjaan yang dilakukan. Tujuan Penelitian untuk memberikan gambaran strategi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang perlu mendapatkan perhatian khusus terutama bagi karyawan di perusahaan jasa agar kepuasan kerja karyawan berdampak positif bagi perusahaan, sebagai objek perusahaan yang diteliti ialah di kantor BSI KC Medan Adam Malik. Metode penelitian yang dipakai kualitatif deskriptif dengan metode library research untuk bahan pengumpulan datanya. Hasil yang didapatkan bahwa perlunya kesadaran karyawan terutama memanfaatkan fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik, komitmen keseluruhan perusahaan, pemantauan ketidakpuasan karyawan, penegasan peraturan norma perusahaan serta pemanfaatan lembaga lain agar optimalnya keberlangsungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam penerapannya.*

**Kata kunci :** K3, Strategi, Kepuasan, Pelayanan Jasa, dan Perusahaan

### **Abstract**

*Many companies still don't care about the safety and health of their employees which can result in work accidents and health problems for employees. Accidents are unwanted and unpredictable if they have occurred, but can be anticipated. The creation of safe conditions from the possibility of accidents and illness will make employees feel satisfied with the work they do. The purpose of the study is to provide an overview of occupational safety and health (K3) strategies that need special attention, especially for employees in service companies so that employee job*

*satisfaction has a positive impact on the company, as the object of the company being studied is at the BSI KC Medan Adam Malik office. The research method used is descriptive qualitative with library research method for data collection materials. The results obtained that the need for employee awareness, especially the use of the facilities provided by the company properly, the commitment of the entire company, monitoring employee dissatisfaction, affirmation of company norms and the use of other institutions in order to optimize the continuity of occupational safety and health (K3) in its application.*

**Keywords:** *K3, Strategy, Satisfaction, Services, and Company*

## **PENDAHULUAN**

Dalam industri jasa keuangan salah satu ruang lingkup didalamnya ialah industri perbankan. Pengertian Bank berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1998 mengenai Perbankan ialah jenis usaha yang tugasnya menghimpun uang masyarakat berbentuk simpanan, kemudian menyalurkan kembali ke masyarakat berbentuk kredit atau lainnya agar taraf hidup masyarakat meningkat. Salah satu fungsi dari bank ialah *Agent of Service* yang bertugas melayani beragam kebutuhan keuangan masyarakat. Berdasarkan fungsi tersebut bank perlu memfasilitasi layanan keuangan sebaik mungkin dan mendengarkan kepentingan konsumen. Sebagai seorang pegawai Bank yang menjalankan otoritas jasa menghadapi tanggungjawab yang risikonya cukup besar, tuntutan pekerjaan yang mengharuskan bekerja cepat, ditambah tuntutan yang diberikan atasan/manager untuk dapat melayani secara prima dan terbaik, serta juga harus berhadapan dengan konsumen yang bagaimanapun perilakunya tetap dilayani dengan sambutan hangat dan bersabar.

Di industri perbankan ini, telah berdiri bank berbasis syariah yang tepatnya pada tanggal 1 Februari 2021 resmi merger yaitu ( BNI Syariah, BRI Syariah, dan Bank Mandiri Syariah) akhirnya menjadi Bank Syariah Indonesia (BSI). Proses merger ketiga Bank Syariah dapat dilihat dari kesepakatan yang tertuang dalam akta penggabungan. Dan pada tahun 2022 ini Bank Syariah Indonesia sudah berjalan 1 tahun lamanya secara resmi. Salah satu dampak dari mergernya 3 bank ini menjadi BSI yang terkait penelitian ialah timbulnya beban kerja karyawan akibat perampungan berkas-berkas bank sebelumnya yang menumpuk dan sekaligus beradaptasi dengan perubahan sistem operasional yang baru sesuai ketentuan BSI.

Banyaknya perusahaan di Indonesia termasuk perusahaan jasa membutuhkan keselamatan dan kesehatan kerja. Walaupun pada kenyataan penerapan K3 masih dipandang sebelah mata. Rata-rata perusahaan menganggap program K3 bukan masalah yang besar dan kurang diperlukan dalam penerapannya secara khusus. Kendali manusia memegang peranan penting pada proses produksi. Dalam faktor produksi didalamnya ada tenaga manusia, uang, bahan penolong, bahan baku, mesin, metode dan lainnya, yang pada akhirnya manusialah faktor utamanya, bukan disebabkan karna manusialah pengendali dalam penentuan penggunaan faktor-faktor lain tersebut. Menjalankan regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan penerapan yang baik, bukan hanya tanggungjawab pemerintah, tetapi juga pihak yang

terlibat didalamnya yaitu perusahaan, karyawan/pekerja, wirausaha, dan seluruh tingkatan masyarakat. Fokus para manajemen harus proaktif dan reaktif dalam pengembangan prosedur dan rancangan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja karyawan. Proaktif merujuk pada pihak manajemen agar memperbaiki terus menerus prosedur dan rancangan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan. Sementara reaktif merujuk pada pihak manajemen agar segera mengatasi masalah keselamatan dan kesehatan kerja setelah suatu permasalahan timbul. Dengan tingkat derajat yang rendah pada keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di perusahaan, hal ini dapat menjadi bahan promosi perusahaan kepada masyarakat. Maksudnya perusahaan dapat penilaian yang sangat baik karena peduli terhadap keselamatan dan kesehatan kerja karyawan.

Adapun penerapan kegiatan kesehatan dan keselamatan yang baik akan menguntungkan karyawan secara material, namun akibatnya karyawan tersebut akan jarang absen atau cuti yang tidak sesuai apabila lingkungan kerjanya mengasyikkan, sehingga secara menyeluruh agar mampu bekerja sangat produktif dan tentu merasa puas akan pekerjaannya. Penciptaan lingkungan kerja yang hangat dan sehat bagian dari pelaksanaan Kesehatan kerja. Walaupun keselamatan dan kesehatan kerja yang sehat dapat menaikkan tingginya produktivitas. Perlu disadari bahwa semua orang yang bekerja mengharapkan kepuasan dari tempat bekerja. Karena kepuasan kerja jelas memengaruhi produktivitas yang diinginkan oleh manajer perusahaan, maka dari itu manajer harus memahami kebutuhan karyawan terkait kepuasan saat bekerja.

Dalam kepuasan kerja sendiri ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ialah faktor psikologis, faktor finansial, faktor sosial, dan faktor fisik. Penjelasan secara singkatnya dari keempat faktor tersebut berhubungan dengan kejiwaan karyawan, tanggung jawab, rekan kerja, kondisi kerja, keamanan kerja, komunikasi, tunjangan, jaminan sosial, fasilitas kerja dan lain sebagainya, berdasarkan pendapat (Edy Sutrisno, 2010: 80).

Kejelasan betapa pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sudah tidak terkesampingkan oleh hal-hal strategis pekerja lainnya seperti jumlah gaji yang layak, dan hak-hak lainnya. Fokus yang terpenting ialah karyawan/pegawai disini termasuk objek dan juga berguna untuk subjek dari regulasi K3 itu sendiri, maka dari itu saat K3 dilaksanakan dengan baik akan berdampak positif ke karyawannya dan tentu saja perusahaan pun mendapatkan banyak dampak positif yang tinggi.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja**

Sistem pemeliharaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lokasi kerja perlu dilaksanakan dalam strategi manajemen sumber daya manusia. Strategi keselamatan dan kesehatan kerja harus didasarkan pada prinsip-prinsip yaitu berikut ini:

1. Faktor- faktor yang menyebabkan penyakit dan kecelakaan kerja. Dimana faktor-faktor inilah yang harus ditemukan penyebabnya yang umumnya diakibatkan dari kesalahan sistem manajemen yang muncul dari kepemimpinan

- yang kurang baik, kurangnya pengawasan, kurangnya perhatian pada rancangan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, metode pendekatan pengenalan yang tidak searah, analisis meminimalisir bahaya, dan kurangnya mutu pendidikan dan pelatihan.
2. Pengenalan bahaya potensial, pengadaan peralatan dan fasilitas keselamatan yang efektif, dan mengambil keputusan perbaikan dengan cepat bagian dari fungsi terpenting pada program keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Terjadi jika ada hal berikut ini:
    - a. Kecelakaan yang disebabkan kerusakan atau cedera dalam sistem pelaporan yang efektif dan menyeluruh.
    - b. Statistik dan pencatatan kecelakaan yang cukup.
    - c. Tersistematisnya prosedur pemeriksaan keselamatan, pengawasan, dan penelitian.
    - d. Cara-cara yang dapat memberikan kepastian bahwa perlengkapan keselamatan kerja dipelihara dan dipakai.
    - e. Tersedianya sarana yang sesuai untuk mendorong para manajer pengawas dan tenaga kerja untuk lebih memerhatikan masalah-masalah yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).
  3. Mengenai kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dalam organisasi wajib ditentukan dari manajemen puncak (*top management*), yang pastinya terus-menerus terlibat dalam memperhatikan pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan memastikan jika tindakan korektif perlu dilakukan atau tidak.
  4. Pihak pengawas serta manajemen harus bertanggung jawab seutuhnya terhadap pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) di lingkungan kerja berdasarkan pengawasan dari para pengawas.
  5. Perlunya bimbingan terarah yang terus berlanjut dalam usaha meminimalisir bahaya saat penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terjadi, serta usaha-usaha untuk menghindarkan kecelakaan-kecelakaan, karena seluruh karyawan harus diberikan pelatihan yang optimal dalam metode kerjanya agar aman serta mendapatkan pendidikan.

Berjalannya dengan efektif prinsip-prinsip di atas terkait keselamatan dan kesehatan kerja apabila jika:

- a) Keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peraturan-peraturan
- b) Adanya penerapan program kesehatan kerja di perusahaan.
- c) Adanya penerapan sistem pencegahan kecelakaan kerja.

Berdasarkan Kasmir (2016: 277-278) Perusahaan jasa juga harus mengendalikan faktor-faktor penyebab terpengaruhnya kesehatan kerja karyawan agar karyawan kesehatannya tetap terjaga. Berikut faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kesehatan kerja, yaitu:

1. Udara : Suhu udara di ruangan lokasi kerja harus mampu membuat karyawan merasa nyaman dan damai. Seperti jika ruangan tipe tertutup maka difasilitasi pendingin ruangan yang memadai. Begitu pula dengan ruangan tipe terbuka

dipasang penutup ventilasi di kondisi udara yang berdebu atau alternatif lain seperti menyediakan *Air Purifier* (Alat Penyaring Udara).

2. Cahaya : Kondisi pencahayaan di ruangan pastinya juga menyebabkan kesehatan karyawan. Apabila ruangan sangat gelap atau cahayanya redup dapat merusak kesehatan mata karyawan, begitu juga sebaliknya jika terlalu terang.
3. Kebisingan : Suara yang terdapat pada ruangan bekerja. Ruangan dengan kondisi tidak kondusif atau sangat bising dapat menyebabkan kualitas pendengaran dan merusak kondusif suasana bekerja.
4. Aroma berbau : Seperti aroma kurang sedap, disebabkan dari zat-zat tertentu yang membahayakan, misalnya zat-zat kimia yang berpengaruh ke kesehatan karyawan.
5. Layout ruangan : Dekorasi susunan tata letak ruangan juga berpengaruh terhadap kesehatan karyawan, misalnya susunan meja, kursi serta perlengkapan lainnya.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan pekerja menurut Kasmir (2016: 274-276), menjabarkan beberapa yaitu:

1. Kelengkapan peralatan kerja.  
Peralatan keselamatan tersebut diperlukan dan disediakan untuk penanganan selama keadaan darurat. Tentunya dengan terjaminnya keselamatan kerja yang Anda miliki, maka semakin baik pula keselamatan kerja Anda
2. Kualitas peralatan kerja.  
Selain itu, kepemilikan peralatan kerja juga harus diperhatikan kualitas dan peralatan keselamatan kerja. Karena itu mempengaruhi cara kita menangani keselamatan itu sendiri.
3. Disiplin Karyawan.  
Berkenaan dengan penggunaan peralatan kerja dengan resiko keselamatan. Artinya risiko kecelakaan semakin meningkat dan semakin sering terjadi, sehingga ada peringatan dengan pengawasan secara berkala agar kelalaian tidak wajib.
4. Ketegasan Pemimpin.  
Keteguhan pimpinan dalam menerapkan aturan penggunaan peralatan kerja. Kegagalan pimpinan untuk secara rutin memantau dan meninjau karyawan/pekerja yang menggunakan peralatan kerja yang melanggar peraturan dapat membahayakan keselamatan karyawan.
6. Gairah untuk bekerja.  
Dengan peralatan keselamatan yang lengkap dan berkualitas dapat memberikan semangat kerja yang tinggi, rasa aman dan nyaman bagi setiap pekerja saat bekerja.
7. Motivasi kerja.  
Seperti halnya semangat kerja, motivasi kerja karyawan juga akan kuat jika perlengkapan keselamatan kerja lengkap, bermutu dan berkualitas terbaik.

## 8. Pengawasan.

Setiap karyawan harus diawasi saat menggunakan peralatan keselamatan kerja. Jika tidak ada pengawasan, banyak pegawai yang akan melanggar atau mengendalikan kebutuhan pegawai. Tempat-tempat tertentu dapat dipantau menggunakan peralatan seperti CCTV.

Strategi yang harus diterapkan oleh Perusahaan adalah:

- a. Manajemen bagian harus membuat bentuk perlindungan karyawan dalam menghadapi kejadian kecelakaan saat bekerja. Sebagai contoh: Untuk alasan keuangan, kesadaran diperlukan bagi karyawan terhadap keamanan dan tanggung jawab perusahaan, dimana perusahaan mungkin memiliki tingkat perlindungan minimum K3 atau bahkan maksimal.
- b. Manajemen dapat menentukan apakah peraturan keselamatan kerja formal atau informal: secara formal berarti bahwa setiap peraturan ditulis, dilaksanakan dan dipantau sesuai dengan peraturan, sedangkan secara informal tidak tertulis atau konvensional dan dilaksanakan melalui pelatihan dan kesepakatan.
- c. Manajemen harus proaktif dan reaktif dalam mengembangkan prosedur dan rencana yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja karyawan: proaktif berarti manajemen harus terus meningkatkan prosedur dan rencana sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan karyawan, sedangkan reaktif berarti manajemen harus segera mengatasi masalah jika telah terjadi suatu masalah.
- d. Manajemen dapat menggunakan tingkat keselamatan dan kesehatan kerja yang rendah sebagai faktor promosi perusahaan kepada masyarakat luas, yang berarti perusahaan sangat memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja.

## **Kepuasan Kerja**

Berkaitan dengan kepuasan kerja merupakan topik yang sangat menarik dan penting karena fakta di lapangan sangat bermanfaat bagi kepentingan individu, industri dan masyarakat. Pada hakekatnya makna kepuasan bagi individu sebagai penemuan atau penyelidikan penyebab dan sumber kepuasan kerja yang dapat mengarah pada upaya peningkatan kebahagiaan hidup seseorang. Selanjutnya, berguna bagi industri sebagai penelitian kepuasan kerja yang dilakukan untuk meningkatkan produksi dan menekan biaya dengan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan. Sedangkan bagi masyarakat itu sendiri, kepuasan kerja memastikan bahwa masyarakat menikmati kapasitas maksimal industri, serta peningkatan nilai kemanusiaan dalam konteks pekerjaan.

Tujuan kerja menurut (Sutrisno, 2010: 74) sebagai berikut:

- a. Karyawan memahami bahwa, harus melihat kepuasan kerja sebagai reaksi yang kompleks. Reaksi ini adalah hasil dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan karyawan terhadap pekerjaan tercermin dari kenyataan yang dirasakan karyawan, mulai dari reaksi berupa perasaan senang, perasaan puas dari perasaan.
- b. Dan kepuasan kerja milik sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan pekerjaan. kolaborasi antara, penghargaan yang diterima

di tempat kerja dan hal-hal lain yang berkaitan dengan karyawan dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini adalah sejumlah sikap individu-individu terhadap penyesuaian diri pribadi dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan, sikap individu inilah pada umumnya terjadi saat menjalani pekerjaan.

Edy Sutrisno (2010:80) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja adalah:

- a) Faktor psikologis, yaitu faktor yang berhubungan dengan pola pikir pegawai, antara lain minat, ketenangan dalam bekerja, sikap kerja, bakat dan keterampilan.
- b) Faktor sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dan karyawan dengan atasan.
- c) Faktor fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik pegawai, meliputi jenis pekerjaan, waktu dan waktu istirahat. Peralatan kesehatan, kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, ventilasi, status kesehatan karyawan, usia, kondisi kerja.
- d) Faktor finansial, yaitu faktor yang berkaitan dengan keselamatan dan kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan tingkat gaji, promosi, jaminan sosial, berbagai tunjangan, dan penyediaan fasilitas kerja.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007:117-119) menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja berhubungan dengan variabel antara lain:

1. Transfer Karyawan (perputaran)  
Dapat dilihat tingginya kepuasan kerja karyawan berkaitan dengan turnover staf yang rendah, sebaliknya memiliki turnover yang lebih tinggi karyawan kurang merasa puas.
2. Tingkat ketidakhadiran di tempat kerja  
Karyawan sering absen kerja dengan alasan tidak logis dan subjektif menunjukkan bahwa karyawan kurang puas.
3. Usia  
Ada kecenderungan pekerja yang lebih tua lebih puas dengan pekerjaannya dibandingkan yang relatif muda. Diyakini bahwa pekerja yang lebih tua lebih terbiasa beradaptasi dengan lingkungan kerja. Sementara itu, pekerja muda biasanya memiliki harapan yang ideal tentang dunia kerja, sehingga jika terjadi ketidakseimbangan atau ketidakseimbangan antara harapan mereka dengan kenyataan kerja dapat menyebabkan karyawan menjadi tidak puas.
4. Tingkat pekerjaan.  
Karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi lebih puas daripada karyawan dengan tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Karyawan dengan tingkat kerja yang lebih tinggi menunjukkan keterampilan kerja yang baik, aktif dalam menggunakan ide-ide dan kreatif dalam bekerja.
5. Ukuran organisasi perusahaan.

Besar kecilnya suatu organisasi dapat mempengaruhi kepuasan pegawai, karena besar kecilnya suatu perusahaan juga berkaitan dengan koordinasi, komunikasi dan partisipasi pegawai.

### **Industri Pelayanan Jasa (BSI KC Medan Adam Malik)**

Bank Syariah menurut Undang-Undang Nomor 21 tahun 2018 mengenai Perbankan Syariah, yaitu lembaga yang menjalankan layanan jasa perbankan berdasarkan ketentuan Islam. Intinya kegiatan bank syariah mengimplementasikan prinsip ekonomi Islam. Berdirinya Bank Syariah Indonesia (BSI) ditanggal 1 Februari 2021 atau 19 Jumadil Akhir 1442 H yang menjadi hari bersejarah atas bergabungnya ketiga Bank yaitu Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah.

Visi dan Misi Bank Syariah Indonesia sebagai industri di pelayanan jasa keuangan, yaitu:

- a. Visi : bertujuan untuk menjadikan BSI top 10 Global Islamic Bank
- b. Misi :
  1. Dapat memberikan akses solusi keuangan syariah di Indonesia,
  2. Berkembang menjadi bank besar yang memberikan kontribusi terbaik bagi para pemegang saham,
  3. Menjadikan BSI perusahaan pilihan dan kebanggaan bertalenta terbaik bagi negara Indonesia.

Industri pelayanan jasa yang bergerak dalam bidang yang sifatnya atau aktivitasnya memberikan pelayanan/jasa kepada konsumen, seperti : Perbankan, Asuransi, Pendidikan, Transportasi, Bursa Efek, Perdagangan, Perawatan, dan sebagainya. Memberikan pelayanan bagi konsumen tidak begitu mudah bagi

### **Metode Penelitian**

Menggunakan deskriptif kualitatif sebagai metode penelitian. Dimana penelitian dilakukan untuk mengungkapkan atau memberikan penjelasan sesuai dengan fakta, baik berupa itu fenomena, keadaan, kejadian, variabel dan kondisi ditengah penelitian berlangsung dengan menyajikan kebenaran yang terjadi dilapangan. Deskriptif kualitatif bertujuan sebagai alat untuk memahami dan menampilkan gambaran jelas terkait masalah-masalah dalam penelitian tersebut, serta metode analitis dipergunakan supaya penulis menyusun penelitian ini secara sistematis dalam penyajiannya.

Dalam penelitian menetapkan data sekunder untuk sumbernya. Menurut (sugiyono) Data yang dihasilkan dengan sumber yang sudah ada, menjadikan penelitian ini dalam mengumpulkan datanya dengan cara teknik *library research* atau studi kepustakaan yang biasa disebut data sekunder. Dengan teknik inilah akan berusaha menyajikan data-data atau informasi sesuai permasalahan yang dibahas dalam penelitian dari beragam literatur. Dan data sekunder yang digunakan pada umumnya, seperti jurnal-jurnal, buku, majalah, berita, laporan keuangan perusahaan

serta informasi lainnya terkait penelitian dibutuhkan. Pada penelitian ini sebagai bahan referensinya diambil dari sumber buku, jurnal dan berita.

### **Kesimpulan Dan Saran**

Didapati kesimpulan yang dapat dijabarkan dan berguna dari uraian-uraian strategi manajemen K3 diatas untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja berdasarkan pengamatan terhadap karyawan dan lingkungan kerja, ialah sebagai berikut penjabarannya :

1. Penerapan K3 di kantor BSI KC Medan Adam Malik dalam berbagai program kerja terus diusahakan agar mencapai kepuasan kerja karyawan terutama pengawasannya dan pemantauan rutin perlu dilakukan agar fasilitas yang diberikan perusahaan, baik itu berupa konsultasi kesehatan atau berupa jaminan kesehatan dapat direalisasikan pada diri pribadi karyawan agar dapat meminimalisir serta mengendalikannya saat timbul penyakit akibat kerja. Dan untuk karyawan sendiri harus meningkatkan kesadaran diri akan pentingnya persediaan perusahaan terkait K3 tersebut dengan tidak menolak atau tidak memanfaatkan fasilitas K3 dengan baik. Karena itu K3 dikatakan bagian dari jenis hak karyawan untuk dapat bekerja cukup baik dengan tetap memprioritaskan keselamatan.
2. Komitmen dalam manajemen puncak saat menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja / K3 tertuang dalam Misi ketiga BSI yaitu “Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan talenta terbaik Indonesia” artinya pihak manajemen berkomitmen dalam mengembangkan karyawan dengan budaya berbasis kinerja. Dengan adanya slogan dari visi tersebut menjadikan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) termasuk jajaran penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Diharapkan visi tersebut juga dapat diimplementasikan di setiap kantor pusat ataupun kantor cabangnya.
3. Karyawan kantor BSI KC Medan Adam Malik terlihat masih kurang dalam kepuasan kerja. Ketidakpuasan kerja karyawan dapat terlihat dari variabel-variabel seperti perilaku absensi (cuti) dengan alasan sama yang berulang atau tidak subjektif, turnover karyawan rendah, tidak bisa menyesuaikan lingkungan, tingkat kerja rendah, dan bahkan besar kecilnya organisasi perusahaan berhubungan dengan komunikasi, koordinasi dan partisipasi kurang terkendali. Variabel tersebut disebabkan terjadinya stress dalam kerja atau beban kerja yang berlebihan atau lainnya. Dan faktor lain dikarenakan gaji, kondisi kerja, rekan kerja tidak terlalu berpengaruh. Kondisi ini mengharuskan perusahaan untuk menjalankan strategi manajemen K3 untuk meminimalisir penyebab ketidakpuasan kerja tersebut semakin parah akibat dari pengabaian atau kurangnya pengawasan manager. Setiap upaya terkait K3 akan berhasil dilakukan apabila kedua sisi baik karyawan dan perusahaan menjalankan kerjasama sinergis dan harmonis. Masing-masing pelaku harus berambisi dan disiplin unuk memperkecil kemungkinan timbulnya penyakit dari kerja.
4. Pihak manajemen kantor BSI KC Medan Adam Malik perlu penegasan terhadap menegaskan apakah peraturan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja bersifat formal atau informal. Berbentuk formal berarti tertulis, terlaksana

dan terkontrol sesuai aturan, sedangkan informal bukan tertulis namun dilaksanakan dari berbagai kesepakatan dan pelatihan.

5. Walaupun peraturan K3 sudah banyak diterbitkan, tetapi pada kenyataan penerapannya masih begitu banyak kelemahan dan kekurangan, disebabkan keterbatasan anggota pihak pengawasan, kemampuan sumber daya manusia K3 dan fasilitas yang tersedia. Maka dari itu, diperlukan solusi dan pengembangan untuk tetap memberdayakan lembaga atau organisasi bidang K3 di masyarakat, terus menjalankan sosialisasi serta perlunya kolaborasi bersama mitra sosial yang gunanya membantu menerapkan berjalannya pengawasan norma K3 supaya optimal dan lebih baik. Diharapkan kedepannya kantor BSI KC Medan Adam Malik memberikan contoh penerapan K3 dengan baik sebagai perusahaan bidang pelayanan jasa yang menjunjung tinggi norma-norma kemanusiaan dan menjadi tempat terbaik memberikan layanan jasa keuangan terpercaya Indonesia.

### Daftar Pustaka

- Dahlan, Mohammad Y., Lisbeth Mananeke, dan Lucky O.H Dotulong. (2014). Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja Serta Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan UD. Sinar Sakti Malalayang. *Jurnal EMBA*, vol. 2, no. 2, pp. 1429-1439. Google Scholar
- Firmanzah, Afrizal., Djamhur Hamid, Mochamad Djudi. (2017). Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Kediri Distribusi Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, vol. 42, no. 2. Google Scholar
- Gabby E. M. Soputan, Bonny F. Sompie, Robert J. M. Mandagi. (2014). Manajemen Risiko Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) (Study Kasus Pada Pembangunan Gedung SMA Eben Haezar). *Jurnal Ilmiah Media Engineering*, vol. 4, no.4, pp. 229-238. Google Scholar
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Hongadi, Elvira dan Maria Praptiningsih. (2013). Analisis Penerapan Program Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Pada PT. Rhodia Manyar Di Gresik. *AGORA*, vol. 1, no. 3. Google Scholar
- Khairani, Siska dan Prima Yulianti. (2022). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang. *JPPISB: Jurnal Penelitian Dan Pengkajian Ilmiah Sosial Budaya*, vol. 1, no. 1, pp 1-11. Google Scholar
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke II*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset
- Nan Wangi, Vani Kenanga., Elo Bahiroh, Ali Imron. (2020). Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap

- Kinerja Karyawan. *JMB: Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 7, no. 1, pp. 40-50. Google Scholar
- Ramadan, Muhammad Rauuf. (2021). Merger Bank Syariah dan Pengembangan UMKM di Indonesia. *Jurnal Syntax Transformasi*, vol. 2, no. 6, pp. 830-842. Google Scholar
- Rina Trisnawati. (2012). Pengukuran Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Perbankan Syariah di Indonesia. *JAAI*, vol. 16, no. 2, pp. 103-121. Google Scholar
- Runtuwene, Patricia., dkk. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, vol. 16, no. 1, pp. 269-279. Google Scholar
- Sari, Skolastika Dian Rosita, dkk. (2017). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Pabrikasi PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, vol. 4 no.2, pp. 121-128. Google Scholar
- Siregar, Liesma Maywarni. (2017). Bank Syariah Dan Penerapan K3: Suatu Tinjauan. *Jurnal Psikologi Islam: Al Qalb*, Vol. 9, No. 1, pp. 92-99. Google Scholar
- Tajibu, Muhammad Jibril. (2020). Analisis Produktivitas Karyawan Perbankan Berdasarkan Jaminan Kesehatan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, vol. 3, no. 3, pp. 121-128. Google Scholar
- Tarwaka. 2008. *Keselamatan dan Kesehatan Kerja : Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja*. Surakarta: Harapan Press
- Tyas, Ari Anggarani Winadi Prasetyoning. (2011). Pentingnya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah*, Vol. 8, No. 3, pp. 217-223. Google Scholar
- Undang-Undang no 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
([www.asiamaya.com](http://www.asiamaya.com))