

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Salah satu pertambangan yang menghasilkan bagi investor Indonesia adalah pertambangan batubara. Bahan galian batubara adalah bahan galian yang terbentuk dari sisa tumbuhan yang terperangkap dalam sedimen dan dapat dipergunakan sebagai bahan bakar, jenis sedimen ini terperangkap dan mengalami perubahan material organik akibat timbunan (*burial*) dan diagenesa (Manik, 2013). Batubara awalnya merupakan bahan organik yang terakumulasi dalam rawa-rawa yang dinamakan *peat* (Widyawati, 2009).

Batubara merupakan hal yang tidak akan akan berhenti diperbincangkan selama masih menjadi salah satu sumber energi primer di Indonesia selain minyak dan gas bumi. Batubara diakui keberadaannya sebagai sumber energi sejak dahulu kala sampai saat ini karena harganya yang relatif murah dibandingkan minyak dan gas bumi. Selain itu, permintaan batubara di Indonesia di pasar dunia sangat tinggi, yang ditunjukkan dengan peningkatan produksi batubara yang sangat tajam. Peningkatan produksi yang tajam akibat permintaan dunia inilah yang kemudian menimbulkan banyak kebijakan yang akan dikeluarkan untuk konservasi batubara Indonesia dalam rangka *Coal Energy Security* bagi Indonesia pada masa mendatang (Arif, 2014).

PT. X merupakan perusahaan yang berpengalaman berkecimpung dalam industri batubara selama bertahun-tahun, bekerja untuk berbagai perusahaan

multinasional. PT. X menggambarkan pengalaman yang luas dari para pelaku dan afiliasi mereka. Aktivitas pemasaran batubara perusahaan mereka didukung oleh aset produksi mereka yang signifikan di Sumatera dan Kalimantan.

PT. X memasok batubara termal ke basis pelanggan geografis dan industri yang beragam. PT. X juga menjual batubara ke produsen semen besar, pabrik baja, pabrik kimia dan pengguna industri lainnya di seluruh dunia. Pengalaman dan akses global ini membuat perusahaan menjadi sumber batubara pilihan bagi banyak konsumen batubara terbesar di dunia.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan suatu masalah penting dalam setiap proses operasional baik di sector tradisional maupun sektor modern. Khususnya dalam masyarakat yang sedang beralih dari suatu kebiasaan kepada kebiasaan lain, perubahan-perubahan ini pada umumnya menimbulkan beberapa permasalahan yang jika tidak ditanggulangi secara cermat dapat membawa berbagai akibat buruk bahkan fatal (Silalahi dan Silalahi, 1995).

Peraturan tentang Keselamatan dan Kesehatan kerja Pertambangan umum sudah ada sejak tahun 1930 dengan nama *Mijin Polite Reglement* (MPR) yang merupakan peraturan yang dibuat pada masa pemerintahan Hindia-Belanda. Disusul dengan PPRI No. 19 tahun 1973 tentang pengaturan dan pengawasan keselamatan kerja di bidang pertambangan yang dilakukan oleh Menteri Pertambangan. Setelah mempelajari pertimbangan ilmu teknologi modern mengenai pemakaian peralatan pertambangan dan dalam rangka memperlancar usaha-usaha aktifitas pembangunan, maka pada tahun 1995 telah disempurnakan dengan terbitnya Keputusan Menteri Pertambangan dan Energi

No 555/K/26/M.PE/1995 tanggal 22 mei 1995 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan Umum (Direktorat Pertambangan Energi, 1995).

Selain itu pemerintah juga mengeluarkan undang-undang guna meningkatkan kesadaran bagi pihak perusahaan dan karyawan, undang-undang tersebut diantaranya adalah Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja yang menyebutkan bahwa keselamatan kerja bertujuan untuk (Suma'mur, 1996) :

1. Melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.
2. Menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja.
3. Sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien.

Namun pada praktiknya, permasalahan ini belum dianggap menjadi isu penting dan belum mendapat perhatian yang serius oleh perusahaan dan karyawan dalam menjalankan proses produksinya. Hal ini terjadi karena *safety awareness* yaitu kesadaran atas keselamatan yang masih rendah sehingga kebijakan pemerintah dan kebijakan dari pihak manajemen sangat mempengaruhi untuk menciptakan *behavior basic safety* (BBS0 dalam lingkungan perusahaan. Kondisi lain adalah masih kurangnya kesadaran dari sebagian besar masyarakat perusahaan, baik pengusaha maupun tenaga kerja akan arti penting K3 merupakan hambatan yang sering dihadapi. Berdasarkan data ILO (2003), ditemukan bahwa di Indonesia tingkat pencapaian penerapan kinerja K3 di perusahaan masih sangat rendah. Dari data tersebut ternyata hanya

sekitar 2% (sekitar 317 buah) perusahaan yang telah menerapkan K3. Sedangkan sisanya sekitar 98% (14.700 buah) perusahaan belum menerapkan K3 secara baik. Berdasarkan data Jamsostek, bahwa pengawasan K3 secara nasional masih belum berjalan secara optimal. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kecelakaan yang terjadi, dimana pada tahun 2003 terjadi kecelakaan sebanyak 105.846 kasus, tahun 2004 sebanyak 95.418 kasus, tahun 2005 sebanyak 96.081 kasus, tahun 2006 sebanyak 70.069 kasus kecelakaan kerja, serta sepanjang tahun 2007 sebanyak 65.474 kejadian. Angka tersebut tentunya masih sangat fantastis dan dapat dijadikan tolak ukur pencapaian kinerja K3 (Tawarka, 2008).

Pada tahun 2011 sampai 2016, sebanyak 17 lubang bekas tambang batubara di Kalimantan Timur menelan nyawa 27 orang, sebagian besar anak-anak dan remaja. Hampir semua korban tewas tenggelam. Kemudian, berdasarkan Minerba One Data Indonesia (MODI) Kementerian ESDM tentang Tingkat Kekerapan dan Keparahan Kecelakaan Tambang Tahun 2021 hingga bulan april dilaporkan data kecelakaan di perusahaan pertambangan diantara lainnya sebagai berikut; (1) kecelakaan ringan sebanyak 5 kasus, (2) kecelakaan berat sebanyak 10 kasus dan (3) kematian sebanyak empat kasus.

Dalam catatan Komisi Nasional Hak Asasi Manusia, ada 17 perusahaan yang seringkali meninggalkan lubang bekas galian (tercatat dalam artikel mongabay.co.id , 2018). Berbeda halnya dengan PT. X, perusahaan yang telah menjadi objek dalam penelitian ini. PT. X merupakan perusahaan yang menekankan prinsip bahwa menanam kembali lubang yang telah digali merupakan suatu kewajiban.

Menurut Hasibuan (2010), sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu permasalahan dan merupakan aset perusahaan yang sangat bernilai. Perusahaan akan berjalan dengan baik bila didukung oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang baik. Karyawan merupakan individu yang memberikan jasa baik tenaga maupun pikirannya terkait untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh kompensasi sesuai dengan perjanjian. Berdasarkan kutipan Hasibuan, dapat diasumsikan bahwa PT. X bisa berhasil sukses dengan baik kedepannya apabila kesejahteraan psikologis dari para pekerja dapat diperbaiki. Penulis memilih PT. X sebagai objek dalam penelitian ini adalah karena adanya fakta bahwa PT. X memberlakukan sistem tanggung jawab untuk menutup kembali lubang yang telah digali.

Berdasarkan paragraf di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian di PT. X untuk mengetahui apakah PT. X sebagai perusahaan batubara yang menekankan prinsip tanam kembali telah memenuhi kesejahteraan psikologis dari para pekerjanya.

Dalam penelitian ini, observasi dilakukan pada tanggal 13 Juni 2019-28 Juni 2019, dan melakukan wawancara mendalam sebanyak dua kali pada tanggal 2 Februari 2020 – 10 Februari 2020 dan 1 Agustus 2021 – 2 September 2021. Pada saat peneliti melakukan observasi di PT. X dari tanggal 13 Juni 2019 - 28 Juni 2019, peneliti melakukan pengamatan lingkungan (observasi) dan juga melakukan wawancara kepada beberapa pekerja PT. X, terutama dalam divisi *excavator* dan *driver*. Berdasarkan data sementara yang diperoleh, peneliti mengasumsi ada beberapa permasalahan dan kekhawatiran yang muncul di hulu

pertambangan batubara pada PT. X. Ringkasan singkat dari jawaban responden adalah, bahwa menjadi tenaga kerja di PT. X merupakan hal yang cukup berat. Permasalahan utamanya adalah kurangnya insentif yang diberikan perusahaan kepada pekerja. Responden menceritakan keluh kesahnya, di samping para pekerja melaksanakan pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, sebagian dari pekerja PT. X merupakan Kepala Keluarga, yang artinya sebagian dari mereka merupakan seorang suami dan ayah yang wajib mencari nafkah untuk keluarga.

Asumsi permasalahan lainnya adalah responden mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja di PT. X memiliki kondisi kerja yang ekstrim. Menurut para responden, perusahaan tambang batubara PT. X merupakan salah satu perusahaan yang menimbun kembali lahan penambangan yang telah digali. Namun, kekhawatiran yang muncul ialah lubang galian tidak akan sesempurna seperti awalnya, sehingga dapat menimbulkan resiko maut saat bekerja. Para pekerja juga mengkhawatirkan mengenai cuacanya. Menurut responden, apabila sedang masuk musim hujan, dikhawatirkan lokasi tambang lubang galian akan longsor. Sehingga dengan adanya kondisi tersebut, membuat para pekerja takut menjalani pekerjaan.

Terdapat sebuah penelitian yang dilakukan oleh Iqbal dan Kamaludin pada tahun 2021 dengan tinjauan sistematis (*Systematic Review*) menggunakan metode PRISMA (*Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-analysis*). Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa persentase penyebab kecelakaan kerja pada pekerja pertambangan adalah 100% disebabkan oleh

tingkat pendidikan, 67,67% umur pekerjaan, 47% lama waktu kerja, 77,78% pengetahuan K3, dan 55,56% perilaku yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD). Faktor penyebab terbesar terjadinya kecelakaan di industri pertambangan adalah tingkat pendidikan yaitu sebesar 100% dan terkecil disebabkan oleh umur pekerjaan yaitu 47%. Mereka menyarankan bahwa perusahaan pertambangan sebaiknya melakukan pelatihan K3 kepada pekerja yang baru masuk kerja dan karyawan yang telah bekerja diperusahaanya. Perusahaan harus melakukan evaluasi terhadap penyebab-penyebab terjadinya kecelakaan yang terjadi dan mendokumentasikan setiap kejadian kecelakaan yang terjadi

PT. X memberlakukan sistem kerja dua *shift*, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil produksi yang sesuai dengan target. Selanjutnya, responden menceritakan apabila sedang bergiliran mendapat *shift* pagi, para pekerja wajib bekerja selama 12 jam dalam sehari, sedangkan shift malam berlaku selama 6 jam (pukul 15.00 sampai 21.00). Gambaran *shift* kerja yang diterapkan PT. X bahwa pekerja wajib bekerja selama 6 hari dalam seminggu, yang memiliki potensi kelelahan.

Harrington (2001) mengungkapkan bahwa lamanya jam kerja berlebih dapat meningkatkan human error atau kesalahan kerja karena kelelahan yang meningkat dan jam tidur yang berkurang. Responden mengatakan, akibat pemberlakuan jam kerja berlebih tersebut perusahaan memberikan upah lembur yang sebenarnya juga tidak terlalu tinggi nominal upahnya, berdasarkan pandangan pekerja.

Pernyataan responden terhadap jam kerja berlebih juga disetujui oleh penelitian yang dilakukan oleh Yusuf pada tahun 2017, dimana dalam penelitiannya yang meneliti peningkatan jam kerja terhadap produktivitas, didapatkan hasil bahwa perubahan jam kerja dari 8 jam per hari menjadi 12 jam per hari dapat meningkatkan tingkat kecelakaan sebesar dua kali lipat, namun tidak disertai peningkatan signifikan terhadap produktivitas, yang hanya meningkat sebesar 0,51%. Kepuasan kerja dan target produksi tidak mengalami peningkatan yang signifikan, hanya 1%. Dampak lainnya terhadap kepuasan kerja dapat mencakup seperti uang lembur, penurunan nafsu makan karena makanan sudah tidak segar, dan gangguan ritme tubuh dalam makan dan beristirahat.

Berkaca dari pernyataan-pernyataan responden serta permasalahan yang dijelaskan, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa kesejahteraan psikologis para pekerja di PT X dapat diperbaiki.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijabarkan responden diatas beserta rangkuman dari penelitian, peneliti menganggap bahwa PT. X merupakan perusahaan tambang batubara yang memiliki kondisi kerja di lapangan keras dan berbahaya. Pola kerja di PT. X menggunakan sistem kerja yang dibagi dua shift. Shift pertama yaitu pagi hingga sore (07.00-18.00 WITA) dan sore hingga malam (15.00-21.00 WITA). Sehingga apabila dilihat dari sisi faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi, maka kecenderungannya para responden belum memenuhi kriteria kesejahteraan psikologi. Seorang individu dikatakan memenuhi kesejahteraan psikologi

apabila individu tersebut dapat memperoleh kebahagiaan dan kepuasan, dan memiliki gejala depresi yang minimum. Arti lainnya, *psychological well being* adalah kondisi dimana seorang manusia dapat memahami dirinya sendiri dalam situasi apapun yang membuat dirinya menjadi lebih baik, baik untuk diri sendiri maupun untuk orang lain (Fadhillah, 2016).

Kesejahteraan atau kebahagiaan psikologis ialah tentang hidup yang berjalan dengan baik. Hal ini merupakan kombinasi dari perasaan baik dan keberfungsian secara efektif. Kesejahteraan yang berkelanjutan tidak mengharuskan individu-individu merasa baik sepanjang waktu. Pengalaman dari emosi menyakitkan seperti kekecewaan, ketakutan, dan kegagalan maupun duka cita adalah bagian normal dari kehidupan, dan mampu mengatur emosi-emosi negatif ini merupakan hal yang penting untuk kesejahteraan dalam jangka panjang. Namun kesejahteraan psikologi bisa terancam ketika emosi-emosi negatif yang ekstrim atau berlangsung sangat lama mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berfungsi dalam kehidupannya sehari-hari (Huppert, 2009).

Kesejahteraan hidup penting untuk dapat menjalani hidup dengan lebih baik, karena memiliki kesejahteraan psikologis yang tinggi akan mendukung kesehatan yang lebih baik, memperpanjang usia, meningkatkan usia harapan hidup juga menggambarkan kualitas hidup dan fungsi dari seorang individu (Diener, Wirtz, Biswas-Diener, & Tov, 2009).

Ryff (dalam Ryff dan Singer, 2006), penggagas teori *psychological well-being* menjelaskan teori ini sebagai pencapaian utuh dari potensi psikologi seseorang dan suatu keadaan di mana seseorang tersebut dapat menerima

kekuatan dan kelemahan diri apa adanya, memiliki tujuan hidup yang bermakna, mengembangkan hubungan yang positif dengan orang lain, menjadi pribadi yang mandiri, memiliki akses yang memadai akan sumber-sumber kehidupan, dan mampu mengendalikan diri dengan lingkungan dan terus berkembang secara personal.

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang ditandai dengan kemampuan individu mengoptimalkan fungsi psikologisnya. Kemudian Robertson dan Cooper (2011) memberikan pengertian tentang kesejahteraan psikologis ditempat kerja sebagai tingkat perasaan dan tujuan psikologis yang dirasakan seseorang di tempat kerja. Sehingga dari penjabaran beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan psikologis adalah kondisi tercapainya kebahagiaan tanpa adanya gangguan psikologis yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar sebagai hasil dari evaluasi individu terhadap dirinya sendiri.

Dimensi-dimensi kesejahteraan psikologis yang dikemukakan Ryff sebagai penggagas utama, (dalam Ulfa, 2018) mengacu pada teori *positive psychological functioning*, teori perkembangan, dan teori kesehatan mental. Dimensi-dimensi tersebut terdiri dari 6, yaitu: (a) Dimensi Penerimaan Diri; (b) Hubungan positif dengan orang lain; (c) Otonomi; (d) Penguasaan lingkungan; (e) Tujuan hidup; (f) Pertumbuhan pribadi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan psikologi menurut Ryff (1989), antara lain; (a) Faktor demografis; (b) Dukungan sosial; (c) Evaluasi terhadap pengalaman hidup; (d) Locus of Control.

Melihat kondisi yang terjadi pada pekerja tambang batubara di PT. X, maka ada banyak alasan bagi para pekerja untuk bisa mengundurkan diri dari perusahaan, atau bisa disebut dengan *resign*. Dari permasalahan awal yang terjadi pada PT. X, insentif yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kinerja pekerja, kemudian kondisi lingkungan kerja yang ekstrim karena adanya kemungkinan longsor sehingga membuat para pekerja takut dalam bekerja, dan dateline kejar target produksi memaksa pekerja untuk bekerja dengan lebih keras agar mencapai target hasil produksi.

Dalam hal ini, khususnya para pekerja yang menjadi responden perlu memperbaiki kesejahteraan psikologi agar mendapatkan kehidupan yang damai, kesehatan secara fisik menjadi lebih baik, memperpanjang usia, menggambarkan kualitas hidup & fungsi dari seorang individu, dan produktivitas kerja kembali meningkat, kemudian hasil produksi kerja maupun pelayanannya dapat menguntungkan perusahaan, maka yang menjadi alasan penting peneliti untuk melakukan penelitian ini ialah, karena masih jarang adanya gambaran kesejahteraan pada pekerja tambang batubara dari sisi psikologi.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui sudah dipenuhinya Faktor Kesejahteraan Psikologi pada pekerja Tambang di PT. X bagian *excavator* dan *driver*.

C. Manfaat Penelitian

I. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan informasi bagi ilmuwan psikologi sehingga dapat mengembangkan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai kesejahteraan psikologi pada pekerja lapangan tambang batubara. Selain itu, dapat dijadikan sumbangan pengetahuan secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan pekerja lapangan tambang batubara.

II. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu menambah pengetahuan bagi setiap individu, khususnya bagi para karyawan yang ingin mengetahui bagaimana cara mendapatkan kesejahteraan psikologis yang baik dalam bekerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti berikutnya, sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian, sehingga diharapkan dapat memberikan wawasan dan pemahaman yang menyeluruh mengenai kesejahteraan psikologis dalam rangka mengembangkan ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia.