

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara (Undang-undang RI Nomor 4 Tahun 2009). Pertambangan memiliki peran penting dalam pembangunan perekonomian di sejumlah negara. Dampak positif di sektor pertambangan dapat dilihat dari segi kesempatan kerja dan pendapatan, penambangan berskala komersial memberikan kesempatan kerja dan transfer keahlian pada lebih dari 2 juta pekerja, namun selain bentuk hal positif terdapat pula hal lain yang turut melengkapi isu-isu kontroversial seperti masalah keuangan, keberlanjutan ekologis dan keadilan sosial, terlebih pada kesejahteraan para pekerja yang mencakup keselamatan dan kesehatan kerja (Saleh dan Wahyu, 2019).

Eksplorasi minyak dan gas melibatkan pembuatan sumur di bumi yang dirancang untuk tujuan eksplorasi sekaligus mengevaluasi kandungan minyak dalam formasi batuan. Selain itu, ada juga pemboran produktif yang bertujuan untuk mengekstraksi campuran hidrokarbon, minyak bumi, air, dan gas dari dalam bumi ke permukaan. Dengan adanya sumur, tekanan formasi batuan yang tertutup rapat dapat terkompresi sehingga fluida formasi dapat mengalir masuk ke dalam lubang bor (Haryono, H, 2022).

Pekerja tambang yang melakukan kegiatan operasi penambangan dengan menggunakan metode tambang bawah tanah sangat bergantung pada keberhasilan proses penggalian batuan itu sendiri. Kegiatan *rock excavation* dilakukan dengan cara pemboran dan peledakan. Kegiatan ini merupakan kegiatan penggalian yang umum dilakukan pada setiap operasi penambangan dengan metode tambang bawah tanah. Teknik geologi tambang bawah tanah

adalah metode untuk mengevaluasi stabilitas lubang tambang bawah tanah dalam menentukan sistem pendukung, dan analisis sistem pendukung tidak dapat dipisahkan dari rekomendasi pembuatan sistem pendukung sebagai langkah awal dalam merancang dan memilih berbagai jenis sistem pendukung pada tambang bawah tanah (Rahmi A, 2022).

UNU Milenium Project (2015) mendefinisikan *environmental security* sebagai keamanan publik relatif dari bahaya lingkungan yang disebabkan oleh proses alam atau manusia karena ketidaktahuan, kecelakaan, salah urus atau desain dan berasal dari dalam atau melintasi batas negara. Berdasarkan definisi diatas, maka kerusakan lingkungan akibat pertambangan dikategorisasikan sebagai kesalahan manajemen pengelolaan pertambangan yang mengakibatkan degradasi dan konflik lingkungan (Novita A, 2018)

Pertambangan menjadi semakin kompleks dan semakin modern, dengan adanya tuntutan pada tenaga kerja seperti dalam hal penguasaan teknologi baru, batasan waktu yang lebih ketat, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja dapat menimbulkan suatu situasi yang menekan pekerja, dalam menjalankan pekerjaannya, pekerja dapat mengalami tekanan atau yang dinamakan stres kerja, stres kerja juga bisa diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. (Permadi, dst, 2018)

Sejumlah insiden kecelakaan di wilayah pertambangan telah dilaporkan pada beberapa negara. Cina sebagai negara industri pertambangan terbesar di dunia menyumbang 40% produksi batu bara secara global, ternyata turut menyumbang atas 80% kematian pada pekerja pertambangan setiap tahunnya atau diestimasikan sekitar 3.000 korban tewas setiap tahunnya. Sebuah tambang di wilayah Donestk Timur Ukraina Tahun 2007 melaporkan bahwa telah terjadi kecelakaan berupa runtuhnya atap tambang

akibat meledaknya gas metana di tambang bawah tanah sehingga menyebabkan lebih dari 100 penambang meninggal dunia. Tambang kecil yang terletak di Cili pun dipandang sebagai wilayah tambang paling berbahaya, dimana sekitar 34 orang meninggal setiap tahunnya akibat aktifitas tambang (Saleh dan Wahyu, 2019).

Di Indonesia, stres kerja menjadi masalah serius yang dibuktikan dari hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) oleh Kementerian Kesehatan dengan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8%. Sebesar 35% stres akibat kerja yang berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43,3%. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) jumlah karyawan di Indonesia selama 3 tahun terakhir mengalami peningkatan yang signifikan. Di tahun 2012 per Agustus terdapat 118,05 juta orang pekerja, lalu di tahun 2013 mengalami kenaikan menjadi 120,17 juta orang dan di tahun 2014 mengalami kenaikan lagi menjadi 121,87 juta orang pekerja memiliki potensi merugikan sebagai dampak mengalami stres kerja (Lestantyo ddk 2018).

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, yang dipengaruhi oleh tanggapan masing-masing individu dan psikologi, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan di lingkungan kerja yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan. lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap stres yang akan diterima karyawan atau dapat diartikan juga bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk dapat mengontrol atau meminimalkan stres yang diterima oleh karyawan. Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan baik maka akan dapat mengurangi tingkat stres, disamping itu lingkungan kerja yang baik akan dapat mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja (Rizki, M, ddk 2016)

PT. X adalah salah satu perusahaan pertambangan berdasarkan kontrak kerja sama dengan pemerintah indonesia. PT X mengoperasikan dan

mengelola tambang emas sekitar 30.000 hektar ruang kerja yang menambang dua unit penambangan bawah tanah. Karyawan yang bekerja di PT.X berjumlah 2.400 karyawan yang terbagi dalam beberapa departemen. Saat ini Tambang Emas PT.X giat melakukan kegiatan penambangan bawah tanah pada dua area produksi, dengan memadukan metode penambangan bawah tanah *Cut & Fill* dan *Stoping*. Tambang bawah tanah pertama telah beroperasi sejak bulan Juni 2005.

Pertambangan ini menggunakan kombinasi metode penambangan *Underhand Cut & Fill* dan *Overhand*. Saat ini, rata-rata *material movement* yang dihasilkan di Tambang pertama mencapai 1.600 ton per hari. Meskipun telah beroperasi selama lebih dari 15 tahun, tambang pertama masih aktif dan menjadi salah satu kontributor utama Tambang Emas PT.X. Tambang ini dikelola oleh lebih dari 260 kru yang terdiri dari tim UG Operation, Engineering, Plant, dan Crusher. Lebih dari 90% manajemen dan supervisor tambang bawah tanah pertama adalah putra-putri daerah setempat.

Adapun beberapa khusus yang terjadi di pt. x, sementara waktu menghentikan produksinya. Hal itu menyusul insiden runtuhnya salah satu terowongan tambang bawah tanah *underground* pertama milik PT X. Tiga unit produksinya, seperti terowongan pertama, ke dua, dan pabrik pemrosesan sudah tidak beroperasi sejak insiden runtuhnya terowongan pertama pada Senin, 8 Februari 2016. Menurut *Underground pertama Manager*, (KK), perusahaan patungan antara produsen emas terbesar di Australia, Newcrest Mining Ltd dengan PT. X1 itu telah mengalami kerugian. Namun belum dapat ditaksir berapa banyak kerugian yang dialami. Sebab perusahaan masih memfokuskan upaya penyelamatan seorang pekerja, MS (36 tahun), operator alat berat pengeboran jenis alat solo drill, yang masih terjebak, Hingga hari ketujuh ini, tim penyelamat masih berupaya melakukan penyelamatan dengan cara melakukan pengeboran dari sisi lain yang terkoneksi dengan keberadaan korban (*Vivo.co.id 2016*).

Selain itu terdapat seorang karyawan tambang emas PT.X ditemukan tewas gantung diri, diduga depresi, Rabu (22/2/2023). Korban ditemukan pertama kali oleh salah satu teman kerjanya bernama A.R.A sekitar pukul 05.00 WIT. Peristiwa gantung diri itu terjadi tepatnya di Base Camb Counter D PT. X Dusun X Desa X, Kecamatan Malifut, Kabupaten Halmahera Utara (daerah.sindonews.com)

Hasil wawancara awal dengan salah satu karyawan tambang yang bekerja di bagian trowongan bawah tanah mengatakan bahwa sering merasa stres karena ruang kerja yang ekstrim, berada di suhu ruangan yang cukup panas, ruang gerak yang terbatas dan rawan longsor serta polusi udara yang berasal dari kendaraan (SA, 2022)

Stres kerja memiliki dampak yang dapat mengakibatkan penurunan kualitas dan kuantitas pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya di lapangan. Dampak dari stres kerja antara lain adalah meningkatnya tingkat absensi, ketidakpuasan kerja, sikap yang menunda-nunda pekerjaan, kecelakaan kerja yang tinggi, meningkatnya turnover, menurunkan daya tahan tubuh terhadap serangan penyakit yang dapat mengakibatkan pekerja mudah terserang penyakit sehingga kurang berkonsentrasi dalam bekerja (Farid, 2019).

Sebagai profesi yang memiliki risiko bahaya yang tinggi di lingkungan kerjanya, pekerja tambang rentan mengalami tekanan atau stres karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan (Rini, 2002). Data menunjukkan bahwa di antara 30 jenis profesi, karyawan tambang merupakan profesi yang memiliki tingkat stres paling tinggi (Haslam, 2004). Menurut Robbins (2006) mengatakan stres kerja sebagai kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak hanya dapat merugikan diri karyawan itu sendiri tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustrasi. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi juga dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, dan kurang mampu berkonsentrasi (Waluyo, 2013).

Stres kerja yang dialami oleh karyawan tidak hanya dapat merugikan diri karyawan itu sendiri, tetapi juga dapat merugikan perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, dan frustrasi, konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi juga dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, dan kurang mampu berkonsentrasi (Waluyo, 2013).

Dalam menghadapi sebuah pekerjaan karyawan dituntut agar selalu profesional agar pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien, namun dari fenomena yang telah dipaparkan diatas tidak dapat dipungkiri bahwa stres kerja menjadi penghambat keefektifan karyawan. Untuk meminimalisir stres kerja terdapat strategi yang dapat diterapkan oleh karyawan yaitu strategi *coping*.

Strategi *coping* merupakan langkah yang dilakukan agar seseorang dapat mengatasi permasalahan (situasi dan tuntutan) yang dirasa menekan dan membebani melebihi sumber daya yang ada. Lazarus & Folkman (1984) dalam Andyastanti ddk (2022), menyampaikan bahwa terdapat dua macam strategi coping, di antaranya adalah *problem focused coping* (strategi coping yang berorientasi pada masalah) dan juga *focused emotional focused coping* (strategi coping yang berorientasi pada emosi).

Penjelasan dari kedua strategi coping yaitu; *Problem focused coping* merupakan strategi coping dengan cara menghadapi permasalahan langsung. *Problem focused coping* mencakup *planful strategy coping* (upaya mengubah situasi dengan pendekatan analitis), *confrontative coping* (upaya mengubah situasi dengan mengambil resiko), dan *seeking social support* (mencari dukungan dari sosial dari pihak luar). *Focused emotional focused coping* (strategi coping yang berorientasi pada emosi).

Emotional focused coping Emotional focused coping adalah strategi coping yang bertujuan untuk mengelola atau meredakan stres emosional pada seseorang ketika melakukan interaksi dengan lingkungan. Emotional focused coping dibagi menjadi positif reappraisal (membentuk makna positif dan meningkatkan religiusitas), accepting responsibility (penerimaan akan tanggung jawab), selfcontrolling (pengendalian diri dalam perasaan maupun tindakan), distancing (menjaga jarak agar masalah yang ada tidak menjadi belenggu), escape avoidance (menghindarkan diri dari masalah yang dihadapi).

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan penelitian diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana strategi *coping* stres kerja pada karyawan tambang di PT. X.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan ilmu khususnya dibidang psikologi

organisasi yang menjelaskan tentang strategi *coping* stres kerja pada karyawan tambang.

b. Manfaat praktis.

1. Bagi pembaca

Untuk memahami strategi *coping* stres kerja pada karyawan tambang maka penelitian ini menjadi salah satu bentuk pengetahuan dan pembelajaran serta menjadi penyemangat bagi pembaca dengan kondisi dan keadaan yang sama.

2. Bagi subjek penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai dengan strategi *coping* stres kerja sehingga dapat mengambil keputusan dalam mengatasi stres dengan baik.