

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

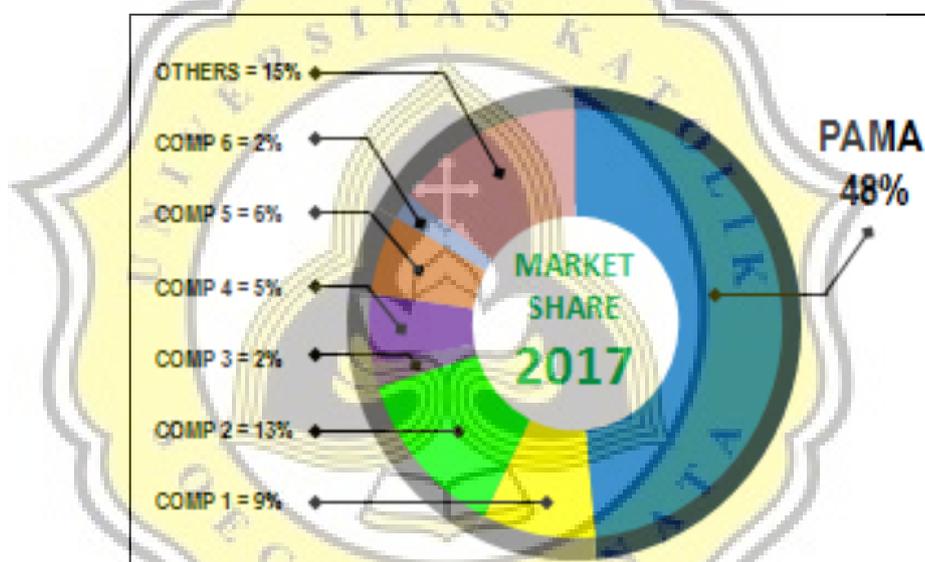
Pertambangan adalah sebagian atau seluruh tahapan kegiatan dalam rangka penelitian, pengelolaan dan pengusahaan mineral atau batubara yang meliputi penyelidikan umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, penambangan, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan, serta kegiatan pascatambang (UU No.4, 2009).

Pada tahun 2017, produksi hasil tambang batubara mengalami kenaikan dari tahun 2016 sebanyak US\$63,93 per ton dan pada September 2017 tercatat US\$92,03 per ton (Dunia Energi, 2017) setelah lima tahun terakhir terjadi pemerosotan. Namun, industri minyak dan batubara tersebut tetap menjadi industri penyokong terbesar bagi Indonesia. Pada tahun 2016, kontribusi minyak bumi, gas bumi, mineral, serta batu bara mencapai Rp 90 triliun atau meliputi 95 persen dari pendapatan SDA. Industri tambang batubara yang menjadi kontributor terbesar di Indonesia adalah PT. Kaltim Prima Coal (KPC) yang mencapai royalti hingga 14 persen (Hartriani, 2017).

PT. Pamapersada Nusantara adalah salah satu bagian dari Astra International di bidang *Heavy Equipment and Mining* sebagai kontraktor pertambangan batubara. Lokasi-lokasi tambang PT. Pamapersada Nusantara di Indonesia terdapat 4 lokasi di Kalimantan Tengah, 8 lokasi di Kalimantan Timur, 1 lokasi di Sumatera Selatan dan 1 lokasi di Nusa

Tenggara Barat. Pada tahun 2016, perdagangan tambang batubara di Indonesia mencapai 301 mton dan 48% dari total semua pertambangan batubara yang ada di Indonesia dikerjakan oleh PT. Pamapersada Nusantara yang membuat PT. Pamapersada Nusantara menduduki posisi pertama dari perusahaan-perusahaan tambang batubara lainnya (*Platt Statistics ESDM*, 2016).

Gambar 1.1 - Data Saham PT. Pamapersada Nusantara tahun 2017



Sumber : Data Statistik PT. Pamapersada Nusantara, 2017

Dalam dunia perindustrian, terutama tambang batubara ada banyak aspek permasalahan yang terjadi, salah satunya adalah kecelakaan kerja yang sering terjadi. Di Indonesia, tingkat kecelakaan kerja mencapai angka yang cukup tinggi (Kompas, 2016). Dari data Jaringan Advokasi Tambang (Jatam) Kaltim kecelakaan kerja terus meningkat dalam industri tambang batubara, ditunjukkan dengan terjadinya 7 kasus kecelakaan kerja yang menewaskan 9 pekerja selama 2016-2017 (KlikSamarinda, 2017).

Kecelakaan kerja disebabkan oleh tindakan yang membahayakan atau akibat keadaan yang berbahaya (Anoraga, 2009, h. 76). Kecelakaan kerja ada dua penyebab yaitu perilaku kerja yang berbahaya (*unsafe human act*) dan kondisi yang berbahaya (*unsafe conditions*). Dari data statistik 80%-85% kecelakaan kerja disebabkan oleh perilaku atau kesalahan manusia itu sendiri. Data statistik *International Labour Office* terdapat 1,1 juta kematian setiap tahunnya disebabkan oleh penyakit atau kecelakaan kerja akibat pekerjaan. Terdapat 300.000 kasus kematian dari 250 juta kasus adalah akibat kecelakaan dan sisanya adalah karena penyakit akibat hubungan pekerjaan. (Puskesja Republik Indonesia, 2002).

Oxford Dictionary (2018) menyatakan bahwa *fatigue* adalah kelelahan ekstrem akibat aktivitas fisik atau mental atau sakit. *Fatigue* atau kelelahan kerja berakibat pada penurunan dalam kapasitas dan daya tahan dalam bekerja. Penyebab *fatigue* diakibatkan oleh hal yang monoton dan terus berulang terus menerus, adanya instesitas atau durasi pekerjaan yang berlebihan, lingkungan sekitar tempat bekerja; termasuk pencahayaan dan kebisingan, permasalahan mental seperti tanggung jawab, kekuatiran dan konflik-konflik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan, dan penyakit atau nutrisi yang kurang (Grandjean, 1998).

Fatigue atau kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan psikis. Kelelahan kerja ditandai oleh penurunan kesiagaan dan perasaan lelah yang merupakan gejala subyektif. Istilah kelelahan menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka, 2010).

Penyebab kelelahan umum adalah monoton, intensitas, dan lamanya kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan (Suma'mur, 2009).

Menurut data statistik PT. Pamapersada Nusantara tahun 2017 Penyebab *Traffic Incident* sebagai berikut,

Tabel 1.1 - Data Kecelakaan Kerja PT. Pamapersada Nusantara tahun 2017

No	Penyebab <i>Traffic Incident</i>	Persentase
1	Mengoperasikan Unit dalam Kondisi <i>Fatigue</i>	31%
2	Iklim organisasi tidak mendukung	16%
3	<i>Overspeed</i>	14%
4	Jarak Beriringan	11%
5	Larangan HD mundur <i>changeshift</i>	9%
6	Teknik pengoperasian yang salah	8%
7	Proses <i>Loading</i>	7%
8	Mengoperasikan Unit di jalan yang licin	7%

Sumber : Data Statistik PT. Pamapersada Nusantara, 2017

Mengacu dari data di atas maka faktor utama penyebab kecelakaan kerja yang paling sering terjadi disebabkan oleh *fatigue* atau kelelahan kerja. Penyebab terjadinya kecelakaan kerja oleh *Fatigue* atau kelelahan kerja, terutama pada pekerjaan yang beresiko seperti pada tambang batubara adalah karena terjadi karena tindakan tidak aman sebesar 95% (Data *Traffic Incident*, 2017). Selain faktor-faktor di atas ada banyak faktor yang mempengaruhi *fatigue* yaitu faktor penyusunan waktu kerja (*work shift*), faktor organisasi dan faktor individu (Scutte, 2008).

Perbandingan antara karyawan tambang batubara dan karyawan lain yang tidak bekerja di tambang batubara tentu berbeda. Karyawan yang

bekerja di tambang batubara memiliki *fatigue* yang lebih tinggi karena resiko kerja yang dikerjakan lebih tinggi dan karyawan yang bekerja di kantor misalnya tidak memiliki resiko yang lebih tinggi. Perbedaan lainnya juga adalah pekerjaan operator tambang yang mengoperasikan alat lebih monoton dan membuat jenuh. Sedangkan karyawan yang bekerja di kantor memiliki pekerjaan yang berbeda-beda dan mereka bisa beristirahat jika mereka merasa sedikit lelah. (Grandjean, 1998).

Organisasi merupakan faktor eksternal yang penting dalam kinerja karyawan, seperti struktur organisasi perusahaan, kondisi tempat bekerja bahkan rekan kerja di perusahaan, yang termasuk di dalamnya adalah iklim organisasi. Simamora (2004, h.81) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal di dalam organisasi atau psikologi organisasi. Iklim organisasi adalah konsep yang memiliki maksud yang penting untuk memahami perilaku manusia dalam organisasi dan organisasi itu sendiri (Allen, 2003). Iklim organisasi menggambarkan masalah umum dalam upaya memahami dan menjelaskan perilaku manusia dalam organisasi dan susunan kognitif yang terdiri dari sikap, nilai, norma perilaku dan harapan yang dimiliki oleh anggota organisasi (Sacher, 2010, p. 4).

Iklim organisasi bergantung pada berbagai faktor seperti konteks organisasi, struktur organisasi, kebiasaan perusahaan dan nilai. Ini juga mencakup lingkungan fisik, komunikasi, sistem penghargaan, dorongan karyawan, sistem evaluasi kinerja, pelatihan dan program pengembangan serta pengawasan (Rainbird, Fuller & Munro, 2004).

Iklim organisasi lebih mengarah kepada perilaku yang berorientasi pada iklim kreativitas, inovasi, keamanan atau layanan, misalnya, dapat

ditemukan di tempat kerja. Iklim ini mewakili persepsi karyawan terhadap kebijakan, praktek, prosedur, pola interaksi dan perilaku selanjutnya yang mendukung (Svyantek and Bott, 2004).

Iklim organisasi berbasis keselamatan telah dianggap sebagai konsep yang berguna dengan baik (Brown dan Holmes, 1986) yaitu seperti memahami kinerja karyawan dan meyakinkan karyawan tentang kesuksesan dalam mengendalikan cedera atau kecelakaan kerja (Mattila, Hytinen & Rantanen, 1994). Iklim organisasi yang berbasis keselamatan juga diciptakan oleh para pemimpin. Iklim ini mendorong para karyawan dimana jika bekerja secara aman akan dihargai, mencoba berpikir di luar dari pekerjaan mereka sendiri, bukan hanya memikirkan dan mengurus diri sendiri namun juga rekan kerja mereka lainnya (Lark, 1991).

Dari pendalaman terhadap persoalan tersebut, peneliti melakukan wawancara awal yang dilakukan pada tanggal 24-30 Desember 2017 terhadap 20 karyawan PT. Pamapersada Nusantara yang terdiri dari Kepala Bagian, *Group Leader* (GL) dan Operator alat berat. Terdapat 8 orang (40%) yang mengatakan *fatigue* atau kelelahan kerja sebagai kendala dalam pekerjaan di tambang batubara, karena selama bertahun-tahun melakukan aktivitas yang berulang-ulang dan periode kerja yang panjang dan masa istirahat (cuti) yang dirasa kurang, 5 orang (25%) yang mengatakan bahwa kendala bekerja di tambang batubara adalah jauh dari keluarga, 3 orang (15%) mengatakan kendala utama dalam bekerja di tambang batubara adalah keadaan di tambang tidak sesuai dengan *plan* atau rencana yang sudah direncanakan sebelumnya, sehingga harus melakukan aksi yang cepat

dan kreatif untuk menangani masalah , 4 orang (20%) mengatakan gaji atau upah yang menjadi kendala utama, karena biaya hidup yang cukup tinggi.

Tabel 1.2 - Hasil Survey Wawancara Permasalahan Karyawan Tambang Batubara

No	Permasalahan	Jumlah	Persentase
1	<i>Fatigue</i> (Kelelahan Kerja)	8 orang	40%
2	Keluarga	5 orang	25%
3	Tidak sesuai dengan <i>plan</i> kerja	3 orang	15%
4	Gaji/Upah	4 orang	20%

Hasil dari wawancara menunjukkan *fatigue* merupakan permasalahan yang sering menyebabkan kecelakaan kerja. Berdasarkan wawancara diatas, 3 dari 8 orang yang menyatakan *fatigue* diakibatkan karena beban kerja yang banyak dan kondisi organisasi yang kurang nyaman, atasan yang kurang memahami, 5 orang lainnya menyatakan *fatigue* karena kondisi pekerjaan yang monoton, tidak bervariasi dan kurangnya istirahat.

Dalam organisasi juga harus adanya pemantauan dan iklim organisasi yang mendukung pekerjaan para karyawan di tambang. Diakibatkan karena kondisi pekerjaan yang monoton dan tidak banyak variasi, atasan atau pimpinan dapat membuat iklim organisasi yang mendukung semua karyawan sehingga meminimalisir terjadinya *fatigue* dalam perusahaan.

Penelitian atau riset ini penting dilakukan karena jika dibiarkan terus menerus maka akan berdampak pada kecelakaan kerja yang terus meningkat, maka penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengaruh yang

positif untuk mengurangi *fatigue* atau kelelahan kerja yang berdampak kecelakaan kerja pada industri tambang batubara.

Keterkaitan antara iklim organisasi dengan *fatigue* menjadi salah satu faktor penyebab *fatigue* terjadi di lingkungan kerja. Apakah ada pengaruh antara iklim organisasi dengan *fatigue* pada karyawan tambang batubara? Pertanyaan tersebut membuat peneliti tertarik untuk membuktikan dan membahas secara mendalam mengenai “Hubungan Iklim Organisasi dengan *Fatigue* Pada Karyawan Tambang Batubara”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara iklim organisasi dengan *fatigue* pada karyawan tambang batubara.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat bagi pengetahuan psikologi industri dan organisasi di bidang kesehatan kerja, khususnya terkait *fatigue* dan iklim organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan referensi terkait dengan *fatigue* dan iklim organisasi kepada perusahaan, karyawan, dan juga pihak-pihak yang terkait dengan karyawan itu sendiri.