

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam, yang terbentang dari Sabang sampai Merauke. Salah satu sumber daya alam yang dimiliki adalah pertambangan batubara, yang merupakan sumber daya alam yang tidak dapat diperbaharui. Penambangan batubara adalah deposit karbon yang ditemukan di bawah tanah, termasuk bitumen padat, gambut, dan batuan aspal. Dalam hal ini pertambangan merupakan sumber daya alam yang memiliki potensi ekonomi, batubara harus dikelola dengan baik, dapat memberikan manfaat yang maksimal dan bermanfaat bagi peningkatan kesejahteraan hidup. Penambangan batubara secara umum merupakan rangkaian kegiatan yang meliputi tahapan operasi umum, eksplorasi, studi kelayakan, konstruksi, ekstraksi, pengolahan dan pemurnian, pengangkutan dan penjualan serta pasca tambang (Fitriyanti, 2016).

Perusahaan batubara di Kalimantan Selatan dilakukan oleh perusahaan yang tergolong dalam kelompok PKP2B (Perjanjian Karya Pengusahaan Pertambangan Batubara) dan IUP (Izin Usaha Pertambangan). Jumlah PKP2B yang beroperasi menambang pada tahun 2013 sebanyak 13 perusahaan, sedangkan jumlah IUP yang beroperasi menambang sebanyak 160 perusahaan. Produksi batubara Kalimantan Selatan tahun 2013 sebesar 162.952.196 ton, yang terdiri dari produksi batubara PKP2B sebesar 101.234.960 ton dan produksi batubara IUP sebesar 61.717.236 ton. Lokasi endapan batubara di Kalimantan Selatan berada di Kabupaten Tanah Laut, Tanah Bumbu, Kotabaru, Banjar, Tapin, Hulu Sungai

Selatan, Balangan dan Tabalong (<https://dpmpstsp.kalselprov.go.id/potensi-pertambangan>).

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang relevan dengan kebutuhan perusahaan. Banyaknya perusahaan tambang yang terdapat di Kalimantan Selatan membuat masyarakat memiliki ketertarikan untuk bekerja di dalam perusahaan tersebut. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam pertumbuhan suatu perusahaan, maka perusahaan harus mencari cara untuk menyeleksi karyawan yang kompeten dan berkualitas. Menurut Agus Sunyoto (dalam Bimo Walgito, 2010) proses seleksi adalah usaha menjaring dari mereka yang dianggap nantinya bisa menyesuaikan diri dengan pekerjaan yang ditawarkan, mereka dianggap dapat memperlihatkan unjuk kerja yang diharapkan oleh para pemimpin suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini berarti pemilihan karyawan harus dilakukan dengan benar agar karyawan yang terpilih dapat bekerja sesuai dengan ekspektasi perusahaan. Untuk perusahaan tambang sendiri memerlukan berbagai macam sumber daya manusia dengan berbagai keahlian, salah satunya adalah tenaga untuk mengoperasikan alat atau biasa disebut operator tambang.

Operator tambang adalah orang yang memelihara, merawat dan mengoperasikan suatu peralatan, mesin, telepon, radio, dan lainnya (Isroviana, Ermawati & Kusri, 2019). Untuk menjaga kelangsungan hidup usaha maka perlu keefektifan dalam bekerja, karena efektivitas dalam bekerja berkaitan dengan hasil yang diinginkan. Ketika suatu perusahaan dapat mencapai tujuan pekerjaannya dengan waktu yang sesingkat-singkatnya, maka hal tersebut dapat

dikatakan pekerjaan yang efektif. Riyanti (2009) mengatakan bahwa efektivitas dapat diukur berdasarkan seberapa baik tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai hasil akhir yang diharapkan. Semakin banyak karyawan dapat mencapai tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi efisiensinya. Bungkaes (dalam Ratih *et al*, 2020) mendefinisikan efektivitas kerja sebagai penilaian yang dibuat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan (standar), maka lebih efektif dalam penilaian mereka. Dari pengertian tersebut, dari sudut pandang bidang perilaku keorganisasian maka dapat diidentifikasi tiga tingkatan analisis, yaitu individu, kelompok, dan organisasi. Ketiga tingkatan analisis tersebut sejalan dengan ketiga tingkatan tanggung jawab manajerial, yaitu bahwa para manajer bertanggung jawab atas efektivitas individu, kelompok, dan organisasi.

Efektivitas kerja menurut Robbins (dalam Erawati, 2017) adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang paling tepat atau peralatan yang tepat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat tersebut, Maulana dan Rachman (2011) mengatakan bahwa efektivitas kerja diartikan sebagai kemampuan satuan unit yang mencapai tujuan yang diinginkan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat ditekankan bahwa efektivitas adalah suatu keadaan dimana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai. Dengan demikian efektivitas lebih menekankan bagaimana hasil yang diinginkan itu tercapai sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

Di Kabupaten Tanah Bumbu sendiri terdapat 12 perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan, salah satunya adalah perusahaan tambang PT. Semesta Transportasi Limbah Indonesia (STLI). PT Semesta Transportasi Limbah Indonesia (STLI) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa transportasi angkutan darat dan Rental Alat Berat. Salah satu tugas karyawan di PT STLI adalah pembukaan lahan dan pemerataan jalan sepanjang 3 kilometer per hari yang dilakukan dalam *shift* pagi dan *shift* malam. *Shift* pagi terhitung mulai pukul 07.00 hingga pukul 18.00 dengan istirahat selama satu jam. Kemudian, dilanjutkan dengan *shift* malam yang dimulai pada pukul 18.00 hingga pukul 05.00 dengan istirahat selama 1 jam.

Berdasarkan hasil wawancara untuk studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada 5 orang operator PT STLI, diperoleh informasi bahwa operator memiliki target kerja yang harus dipenuhi. Target kerja tersebut tidak berbeda antara *shift* pagi dan *shift* malam. Namun, dalam kenyataan di lapangan pekerjaan yang dilakukan *shift* pagi cenderung mencapai target. Salah satu contohnya adalah melakukan pemerataan jalan dan penutupan lubang. Para operator menyatakan mereka lebih siap ketika mereka bekerja pagi karena mereka mendapatkan istirahat yang cukup di malam hari. Jika *shift* pagi dapat melakukan pemerataan jalan sepanjang 3 kilometer yang dapat diselesaikan dalam *shift* tersebut, berbeda halnya dengan *shift* malam yang pekerjaannya tidak dapat diselesaikan dan berdampak pada penumpukan kerja di hari berikutnya. *Shift* malam cenderung tidak dapat mencapai target pekerjaan sepanjang 3 kilometer per hari dikarenakan para operator menganggap mereka kurang fokus saat bekerja. Salah satu

penyebabnya adalah mengantuk dan kelelahan yang mempengaruhi waktu kerja para operator menjadi tersita karena pada saat jam kerja mereka gunakan untuk tidur. Kelelahan tersebut disebabkan oleh kurangnya waktu istirahat yang didapatkan oleh operator. Dalam jangka waktu 24 jam operator memiliki waktu istirahat selama 13 jam. Namun, hal tersebut tidak dimanfaatkan dengan baik oleh operator untuk beristirahat. Dari hasil wawancara operator mengaku mereka menggunakan waktu istirahat untuk bermain game, membuka media sosial, atau sekedar bercengkrama dengan teman. Akibatnya, hal tersebut menimbulkan ketidakfokusan dalam bekerja karena merasa kelelahan, mengantuk, *micro sleep*, *human error* bahkan hingga memengaruhi kesehatan fisik pekerja. Faktor-faktor tersebut menyebabkan pekerjaan yang ditangani oleh operator tidak mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Gambar 1. 1: Absen Kerja Operator Shift Malam

Daily Report HRM SenIn, 07 Februari 2022 Shift 2

SNO	Submit Date	Nama	NRP PPA	Unit	Nomor Unit	Start Jam :	Stop Jam :	HM Awal	HM Akhir	Total HM	Area Kerja	Pekerjaan & Lokasi Kerja	Ritasi WT
1	07-02-2022	21002512	Water Truck	2611	19.00	22.00	14434.5	14437	2.5	Phase 5	Water spraying km27-km31	2 rit wf pit	22.00 sampai akhir shift jalan masih basah
2	07-02-2022	21002111	Water Truck	2605	18.50	21.30	6719.3	6721.9	2.6	Phase 2	Waterspraying km 14.800-19A	1 rit dari wf km 19 dan 1 rit dari wf km 12 total 2 rit	Jan 21:30 selesai penyiraman dan inspeksi unit jam 21:35 sampai jam 22:30, akhir shift tidak operasi karena jalan masih basah pasca penyiraman awal shift
3	07-02-2022	19019076	Compactor	VB 04	19.00	17.30	14307	14316	9	Phase 4	Km 20-19, lanjut jalan kolektif.	-	20:30-21:30 BD kebocoran hose AC.
4	07-02-2022	20000438	Grader	GD 709	19.00	06.00	24352.7	24362.9	10.3	Phase 4	Mic pintu keluar rom A1 lanjut mic jin baru. Himpur material kolektif	-	-
5	07-02-2022	20001168	Water Truck	2618	19.00	22.20	14745.4	14748.7	3.3	Phase 1	Water spraying km12-km8	2rit wf km12 1rit wf km7	Jan 22:30 sampai 06-00 jalan basah
6	07-02-2022	20001012	Water Truck	2621	19.00	21.15	14342.8	14345.9	3.1	Phase 1	Water spraying km4-0	3 rit wf 07	Jln basah
7	07-02-2022	20000529	Grader	Gd 710	19.00	05.30	22988.5	22997.7	9.2	Phase 4	Mic jalur connecting rom A1 lanjut hampar material kolektif sampai km 23	-	Aman

Berdasarkan data absen yang diberikan oleh pengawas PT STLI, dapat dilihat bahwa waktu kerja operator sangat beragam. Sebagai contoh, pekerja nomor 1

yang memulai kerja pada pukul 19:00 hingga pukul 22:00. Sedangkan pekerja nomor 4 memulai kerja pada pukul 19:00 hingga pukul 06:00. Setelah dilakukan wawancara lebih lanjut, ternyata hal tersebut terjadi karena kesiapan masing-masing operator berbeda-beda. Operator yang selesai bekerja lebih cepat cenderung beralasan karena mereka tidak fokus dan kelelahan, sedangkan operator yang bekerja sesuai dengan jadwal bekerja dengan kondisi yang lebih baik.

Gambar 1. 2: Absen Kerja Operator Shift Pagi

Daily Report HRM Selasa, 15 Februari 2022 Shift 1

SNO	Submit Date	Nama	NRP PPA	Unit	Nomor Unit	Start jam :	Stop jam :	HM Awal	HM Akhir	Total HM	Area Kerja	Pekerjaan & Lokasi Kerja	Ritaaal WT	
1	15-02-2022	20001170	Water Truck	2611	10.00	14.00	14489.2	14493.0	4	Phase 4	Menggantikan job wt 2645, spraying km 23- km 27	3 wf wushspeed	Jan 7- jan 10 jalan basah Jan 14.00 bujan	
2	15-02-2022	20000438	Grader	Gd 709	07.00	18.00	24482.8	24492.1	9.3	Phase 4	Mtc km 23- Tanjaka Rt 80 lanjut ROM A1 & A2	-	Hujan Jan 14.00-15.00 Jan 15.00 Hmpar bc	
3	15-02-2022	19019070	Compactor	Vs 04	07.00	18.00	5452.3	5460.3	8	Phase 4	Compacting km 23 jalan baru	-	Breakdown dari awal shift sampai Jan 08.30 Sib bujan dri Jan 14.00-15.00	
4	15-02-2022	14100714	Compactor	VS 05	07.00	18.00	5190.4	5200.4	10	Phase 4	Compacting maintenance jalan km km 17.5-19	-	-	
5	15-02-2022	21001923	Water Truck	2612	10.00	17.40	15300	15308.4	8.4	Jan	Phase 4	water spraying km 20-km 23 & Connecting ROM B2&B3	WF KM 19-9 RET	Jan 07.00-09.00 B'D Pengelasan spakbor belakang sebelah kiri dan tyre no 6 kurang angin (Travel ke WS GRM)
6	15-02-2022	22000149	Grader	GD 705	07.00	18.00	27667.1	27677.2	10.1	Phase 4	Maintenance jalan KM 17.5 - 19	-	-	
7	15-02-2022	21002111	Water Truck	2606	08.00	17.50	6780.0	6789.5	9.5	Phase 2	Waterspraying km 14.500-18A	9 rit dari wf km 12	Unit ready Jan 08.00 maka service dari workshop GRM lama	

Dari data absen shift pagi diatas, terlihat bahwa operator dapat menyelesaikan target pekerjaannya dengan lebih baik dibandingkan dengan shift malam. Sebagai contoh, pekerja nomor 2 yang bekerja dari pukul 07:00 hingga pukul 18:00. Begitu pula dengan pekerja nomor 4 yang bekerja dari pukul 07:00 hingga pukul 18:00. Walaupun di dalam absen terdapat pekerja yang memulai dan menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, namun berdasarkan hasil wawancara lebih lanjut hal tersebut terjadi karena faktor lain seperti cuaca, kondisi jalan, dan hal-hal lain yang tidak dapat dihindari.

Pratomo (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa gambaran tingkat kelelahan yang dirasakan operator cukup tinggi. Beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kualitas kerja adalah kuantitas tidur, beban mental kerja, dan waktu. Jones dan Barlett (dalam Aprilia, 2016) mendefinisikan manajemen waktu sebagai kemampuan untuk memprioritaskan, merencanakan, dan memenuhi tanggung jawab pribadi untuk mencapai kepuasan pribadi. Manajemen waktu merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu bisnis. Manajemen waktu berkaitan dengan bagaimana seseorang dapat mengatur atau merencanakan setiap kegiatannya sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu (Hasanah & Daharnis, 2019). Manajemen waktu umumnya dikaitkan dengan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pemantauan, dengan produktivitas waktu (Silalahi, 2021).

Manajemen waktu adalah tindakan dan proses perencanaan dan pelaksanaan kontrol sadar atas waktu yang akan digunakan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas Singh dan Jain (Gea, 2014). Manajemen waktu membutuhkan sejumlah keterampilan, alat, dan teknik untuk menyelesaikan tugas atau proyek dalam jangka waktu yang telah ditentukan. Manajemen waktu adalah salah satu masalah terpenting dalam bisnis modern, karena waktu dianggap sebagai salah satu sumber daya utama untuk sukses. Namun bagaimana menggunakan waktu kerja secara efektif untuk dapat menyelesaikan semua tugas dan tetap memiliki energi untuk tugas-tugas selanjutnya merupakan tantangan besar bagi individu. Waktu adalah sumber daya

yang aman, tetapi dapat dengan mudah berlalu tanpa dikembalikan untuk penggunaan di masa mendatang (Fitrianti, 2020).

Macan dkk (1994) mengidentifikasi tiga aspek manajemen waktu, yaitu tujuan dan prioritas, yang merupakan faktor kunci dalam menetapkan tujuan untuk apa yang harus dicapai; mekanisme manajemen waktu yakni perilaku dalam menjadwalkan kegiatan yang akan dilakukan; dan preferensi organisasi di mana individu mengatur pekerjaan secara teratur.

Menurut Forsyth (dalam Hariroh, 2021) penggunaan manajemen waktu yang baik dapat memiliki manfaat sebagai berikut, yaitu dapat memiliki prioritas yang jelas di tempat kerja, mengurangi penundaan dan kesalahan kerja, serta fokus pada pekerjaan guna meningkatkan produktivitas kerja yang baik. Selain itu, manajemen waktu yang buruk dapat menyebabkan penundaan atau keterlambatan penyelesaian tugas. Penundaan ini merupakan kendala terbesar bagi kebanyakan orang untuk memperbaiki waktunya Timpe (dalam Nuryati, 2016).

Manajemen waktu berawal dari revolusi industry. Konsep manajemen waktu secara bertahap tetapi sementara berkembang dari konsep klasik manajemen waktu ke konsep manajemen waktu yang lebih maju yang membantu mengendalikan hidup seseorang dan melakukan pekerjaan dengan baik (Gea, 2014). Menurut survei yang peneliti lakukan di beberapa perusahaan, sebagian besar karyawan di sana memiliki kebiasaan tidur dan istirahat yang tidak teratur sehingga berdampak pada penurunan kualitas kerja karyawan saat bekerja di malam hari. Masalah yang peneliti temukan di perusahaan adalah karyawan memiliki pengelolaan waktu yang terbatas dan karyawan sering merasa lelah.

Akibatnya terjadi ketidakseimbangan kualitas kerja karyawan yang bekerja siang dan malam.

Penelitian yang dilakukan oleh Kholisa (2012) menunjukkan bahwa manajemen waktu secara parsial memiliki hubungan yang positif terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Safarijunie Textindo Industry. Semakin baik manajemen waktu para karyawan maka efektivitas kerjanya semakin meningkat dan sebaliknya. Para karyawan yang memiliki tingkat manajemen waktu tinggi menjadi lebih produktif, efektif, dan efisien, sehingga mengerjakan pekerjaan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan. Marliana (2021) juga melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa manajemen waktu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di PT Sun Star Motor Kudus.

Berdasarkan fenomena dan penelitian tersebut, maka karyawan merupakan pekerja yang memiliki peranan penting dalam kegiatan lingkup perusahaan. Mereka harus mampu mengelola waktunya dengan baik untuk meningkatkan efektivitas kerjanya, sehingga hasil yang dikerjakan dapat mencapai target. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Efektivitas Kerja Operator Tambang Di PT STLI”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut peneliti merumuskan masalah dalam penelitian ini ialah apakah terdapat pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja operator tambang di PT STLI ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah

untuk mengetahui pengaruh manajemen waktu terhadap efektivitas kerja operator tambang di PT STLI.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi referensi serta dapat menambah informasi dan pengetahuan, mengenai psikologi industri dan organisasi yang sejenis, disarankan untuk dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin menguji teori manajemen waktu dan efektivitas kerja pada operator tambang.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi operator tambang PT STLI agar dapat memajemen waktu dengan lebih baik
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan khususnya pihak PT STLI dalam menghadapi permasalahan terkait manajemen waktu dan efektivitas kerja pada operator tambang.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat menyempurnakan penelitian.