

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan pengetahuan dan sistem informasi dan kebutuhan akan informasi ini membawa dampak akan tuntutan dalam pengelolaan sumber daya manusia, PT Manggala Usaha Manunggal yang memegang izin usaha Jasa pertambangan dalam hal ini sebagai Kontraktor Tambang, merupakan perusahaan yang padat karya dan padat modal, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa maka operasional menjadi hal penting dalam pengelolaan modal yang berupa alat kerja dan sumber daya manusia, sebagai perusahaan kontraktor jasa pertambangan kemampuan mengelola dan memaksimalkan sumber daya yang ada (alat dan manusia) adalah hal yang mendasar yang harus terukur dan termonitor dengan baik.



*Gambar 1. 1 Bisnis Proses PT Manggala Usaha Manunggal  
(Sumber: Website PT Manggala Usaha Manunggal)*

PT Manggala Usaha Manunggal (Manggala) adalah perusahaan yang berdiri sejak tahun 2006 terlibat dalam bisnis pertambangan kontraktor jasa pemindahan tanah. Manggala adalah bagian dari anak perusahaan PT Titan Infra

Energi (Grup Titan). Manggala berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan melalui perkembangan sumber daya manusia, peralatan dan sistem operasi dan improvement yang sesuai lingkungan dan keselamatan kerja yang tinggi. PT Manggala Business Proses meliputi *overburden removal*, *coal getting*, *coal hauling*, *room management*, dan *road maintenance* sebagaimana yang terlihat pada gambar 1.1.

Pemakai jasa (*customer*) Manggala saat ini tersebar di Provinsi Kalimantan Timur dan Provinsi Sumatera Selatan, yakni PT Bara Anugerah Sejahtera, PT Banjarsari Pribumi, PT Servo Lintas Raya, PT Ganda Alam Makmur, dan PT Mustika Indah Makmur yang terlihat pada tabel 1.1 dan gambar 1.

Tabel 1. 1 Pemakaian Jasa PT Manggala Usaha Manunggal di Kalimantan Timur dan Sumatera Selatan

No.	Customers	Services	Previous Contract	Existing Contract
1.	PT Bara Anugerah Sejahtera	Mining	2015 – 2020	2020 – 2025
2.	PT Banjarsari Pribumi	Mining	2015 – 2020	2020 – 2025
3.	PT Servo Lintas Raya	Road Maintenance Hauling	2017 – 2020	2020 – 2023 2017 – 2022
4.	PT Ganda Alam Makmur	OB Removal	2017 – 2020	2020 – 2023
5.	PT Mustika Indah Permai	Mining		2018 – 2021

Sumber: Data Internal PT Manggala Usaha Manunggal



Gambar 1. 2 Lokasi PT Manggala Usaha Manunggal (Sumber: PT Manggala Usaha Manunggal)

Manggala job site PT Ganda Alam Makmur adalah job site yang berlokasi di Kabupaten Kutai Timur Provinsi Kalimantan Timur. Manggala mulai beroperasi di lokasi PT Ganda Alam Makmur pada bulan April 2017. Dari total kapasitas produksi Manggala sebanyak 48% merupakan project Manggala job site PT Ganda Alam Makmur seperti yang terlihat pada tabel 1.2.

Tabel 1. 2 Total Kapasitas Produksi PT Manggala Usaha Manunggal Tahun 2021

Job site	Monthly	Dimension	Yearly	%
GAM	2.000.000	BCM	24.000.000	48%
BAS	1.000.000	BCM	12.000.000	24%
MIP	500.000	BCM	6.000.000	12%
BP	500.000	BCM	6.000.000	12%
SLR	150.000	Tonase	1.800.000	4%

Sumber: Data Internal PT Manggala Usaha Manunggal

Setiap perusahaan kontraktor tambang akan membutuhkan sumber daya manusia untuk mengoperasikan alat produksi. Demi meningkatkan kualitas pengetahuan dan keterampilan para karyawannya maka kegiatan dalam program pengembangan karyawan perusahaan jasa pertambangan terukur, yakni harus terencana, tidak dijadwalkan dengan serampangan, tetapi diselenggarakan pada kontinum terstruktur. Program tersebut akan menjadi cara atau sarana agar karyawan bisa memperbaiki kualitas pada pekerjaannya dan siap untuk maju sebagai peluang yang tersedia. Program pengembangan karyawan yang baik akan berkontribusi juga terhadap pengembangan perusahaan.

Dewasa ini, tuntutan akan peningkatan kompetensi yang harus dimiliki karyawan semakin menjadi perhatian, termasuk di Indonesia. Adapun standar kompetensi yang berlaku secara nasional di Indonesia sesuai dengan Peraturan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia Nomor 42 Tahun 2016 tentang Standardisasi Kompetensi Kerja di Bidang Pertambangan Mineral dan Batubara adalah Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). SKKNI menurut aturan tersebut adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan / atau keahlian serta sikap kerja yang relevan

dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku yang dijadikan acuan dalam penyusunan program pelatihan kerja dan penyusunan materi uji kompetensi.

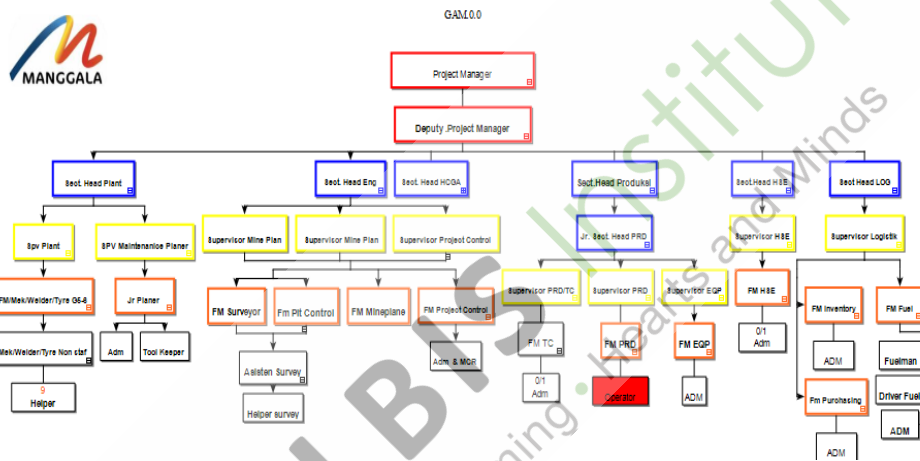
Manggala sebagai kontraktor pertambangan, pengelolaan biaya dalam operasional alat dan pengelolaan karyawan adalah salah satu ukuran pengelolaan biaya operasional. Kesiapan alat kerja (*physical availability*) adalah ukuran pengelolaan alat untuk menunjang operasional. Sementara itu, produktivitas adalah ukuran pengelolaan dan sumberdaya manusia dalam mengelola kegiatan operasional. Kemampuan untuk mengoperasikan alat yang tersedia dengan perilaku yang diharapkan adalah kompetensi.

Menurut Spencer & Spencer (1993, p. 9) disebutkan bahwa kompetensi merupakan bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*. Lebih lanjut, Spencer membagi kompetensi menjadi 20 (dua puluh) *genre* antara lain: orientasi prestasi, kepedulian terhadap ketertiban, inisiatif, pencarian informasi, pemahaman, interpersonal, orientasi layanan pelanggan, dampak dan pengaruh, kesadaran organisasi, membangun hubungan, mengembangkan orang lain, arahan, kerja sama tim, kepemimpinan tim, berpikir analitis, pemikiran konseptual, keahlian, kontrol diri, percaya diri, fleksibilitas, komitmen organisasi. Dalam pengoperasian alat produksi, kompetensi yang diperlukan dalam pengoperasian alat produksi antara lain kepedulian terhadap ketertiban, pemahaman, dampak dan pengaruh, kerja sama tim, keahlian dan kontrol diri.

Sebagai salah satu modal kerja, sumber daya manusia yang berkualitas di perusahaan jasa pertambangan merupakan suatu keharusan dan tuntutan utama yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan yaitu dengan cara memperbarui terus menerus pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja melalui kegiatan atau program-program pengembangan sumber daya manusia. Hal ini sebagaimana yang diungkapkan oleh Wilson (2012, p. 201) bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan suatu kebutuhan bahkan sesuatu yang diharapkan oleh setiap orang dalam organisasi/perusahaan. Melalui program pengembangan sumber daya manusia maka akan memberi manfaat kepada organisasi dan para karyawan itu

sendiri. Organisasi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan produktivitas, stabilitas, dan fleksibilitas untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan yang selalu berubah. Bagi karyawan itu sendiri, dapat meningkatkan pengetahuan atau keterampilan akan pekerjaannya dan rasa percaya diri.

Dalam pengelolaan modal utama operasional yaitu alat produksi dan sumber daya manusia, PT Manggala Usaha Manunggal berupaya untuk mengelola kedua hal tersebut dengan efektif dan efisien menerjemahkan dalam struktur organisasi sebagai berikut:



Gambar 1. 3 Struktur Organisasi PT Manggala Usaha Manunggal  
(Sumber: PT Manggala Usaha Manunggal)

Departemen produksi adalah salah satu Departemen di dalam struktur organisasi PT Manggala Usaha Manunggal job site Ganda Alam Makmur. Menurut Heizer dan Render (2011, p. 4). Manajemen produksi adalah rangkaian kegiatan yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Sementara itu, George R. Terry dalam Afifudin (2013, p. 5) mendefinisikan manajemen adalah “Suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Departemen produksi dalam organisasi Manggala yang bergerak di bidang jasa pertambangan sebagai kontraktor tambang batu bara di lokasi Ganda Alam

Makmur adalah departemen yang mengelola proses perencanaan pekerjaan pemanfaatan sumber daya yang ada berupa alat produksi yang berupa alat berat dan sumber daya manusia, mengorganisir dan menggerakkan dan mengendalikan baik alat produksi maupun sumber daya manusia untuk mencapai target yang ditentukan. Adapun bisnis proses dalam kegiatan produksi Manggala job site Ganda Alam Makmur sebagaimana terlihat pada gambar 1.4 berikut.



Gambar 1. 4 Kegiatan Produksi PT Manggala Usaha Manunggal  
Jobsite Ganda Alam Makmur  
(Sumber: PT Manggala Usaha Manunggal)

Departemen Produksi dalam bisnis proses kontraktor tambang batubara merupakan departemen yang paling mempunyai dampak langsung terhadap produk/ jasa. Secara komposisi, jumlah sumber daya manusia departemen produksi adalah pengelola sumber daya manusia terbanyak dibandingkan dengan departemen lain yakni 56% dari total keseluruhan yakni 235 dari 416 total karyawan Manggala Job site Ganda Alam Makmur.

Tabel 1. 3 Jumlah Sumber Daya Manusia di PT Manggala Jobsite Ganda Alam Makmur

JOB SITE	JABATAN	MR	ENG	HCGA	HSE	LOG	PLANT	PROD	JUMLAH
GAM	Project Manager/Deputy	2	0	0	0	1	0	0	3
	Section Head	0	1	1	0	1	3	1	7
	Supervisor	0	1	1	1	0	9	4	16
	Foreman	0	4	4	5	6	24	13	56
	Skilled Worker	0	5	1	0	6	63	214	289
	Unskilled Worker	0	6	2	3	15	16	3	45
	%	0%	4%	2%	2%	7%	28%	56%	100%
TOTAL		2	17	9	9	29	115	235	416

Data Manpower Manggala Job Site Ganda Alam Makmur September 2021

Sumber: Data Manpower Manggala Jobsite Ganda Alam Makmur September 2021

Dari rangkaian proses produksi proses bisnis *utilisasi* adalah proses yang paling banyak membutuhkan modal sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat berat (*skilled worker*) yang biasa lazim disebut dalam dunia kontraktor pertambangan batu bara dengan istilah operator. Karyawan bagian produksi jumlah *skilled worker* (operator) selalu berbanding positif dengan target produksi, dari total karyawan departemen produksi sebanyak 235 karyawan sebanyak 214 adalah operator atau 74% dari total *skilled worker* (operator).

Tabel 1. 4 Data Skilled Worker PT Manggala Job Site Ganda Alam Makmur September 2021

JOB SITE	JABATAN	MR	ENG	HCGA	HSE	LOG	PLANT	PROD	JUMLAH
GAM	Skilled Worker	0	5	1	0	6	63	214	289
	%	0%	2%	0%	0%	2%	22%	74%	100%

Data Manpower Manggala Job Site Ganda Alam Makmur September 2021

Sumber: Data Manpower Manggala Jobsite Ganda Alam September 2021

Operator mempunyai peran dan fungsi secara langsung dalam memanfaatkan sumberdaya alat berat yang mengubah *raw material* menjadi material yang lebih bernilai (*overburden* dan batubara) dari mulai menyiapkan posisi mengupas, menggali, mengangkat dan mengangkut dari satu titik ke titik yang ditentukan. Kemampuan dan keterampilan mengupas, menggali, mengangkat dan mengangkut dari satu titik ke titik- titik yang ditentukan dengan kondisi lingkungan kerja yang dinamis adalah kompetensi, dan bila diukur dalam-dalam satuan waktu tertentu adalah produktivitas. Menurut Ravianto (1985), produktivitas secara konsep menunjukkan adanya kaitan antara hasil kerja (bentuk nyata) dengan satuan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis mengambil judul “PENGARUH KOMPETENSI OPERATOR DAN LINGKUNGAN KERJA DEPARTEMEN PRODUKSI TERHADAP PRODUKTIVITAS OPERATOR DALAM MENCAPAI TARGET PRODUKSI DI PT MANGGALA USAHA MANUNGGAL JOB SITE GANDA ALAM MAKMUR”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Diduga kompetensi operator mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas operator.
2. Diduga lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas operator.
3. Diduga produktivitas operator mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap target produksi.
4. Diduga kompetensi operator mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap target produksi.
5. Diduga lingkungan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap target produksi.

## 1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan dengan fokus untuk memecahkan rumusan masalah di atas maka dalam penelitian ini diambil beberapa batasan, yakni sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh kompetensi operator produksi dan lingkungan kerja di departemen produksi terhadap produktivitas operator dalam mencapai target produksi.
2. Lokasi penelitian dilakukan di PT Manggala Usaha Manunggal job site Ganda Alam Makmur dengan sumber informasi utama karyawan departemen produksi, khususnya operator.

## 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi operator dan produktivitas operator serta pengaruh kompetensi operator terhadap produktivitas operator.
2. Untuk mengetahui persepsi operator terhadap lingkungan kerja dan pengaruh lingkungan kerja operator terhadap produktivitas operator.



3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap pencapaian target produksi.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap pencapaian target produksi.
5. Untuk mengetahui pengaruh produktivitas operator terhadap pencapaian target produksi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

#### **1. Manfaat Akademis**

Penelitian diharapkan dapat menambah perbendaharaan studi-studi ilmiah di bidang pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di lingkungan jasa pertambangan. Disamping itu, dapat juga digunakan sebagai tambahan literatur yang mengkaji pengelolaan sumber daya manusia atau sebagai landasan penelitian sejenis.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau memberikan masukan bagi para pemangku kepentingan di PT Manggala Usaha Manunggal job site Ganda Alam Makmur dan job site lainnya atau kontraktor pertambangan pada umumnya, serta sekaligus menjadi evaluasi mengenai pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan kompetensi operator di PT Manggala Usaha Manunggal.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Penulisan dalam penyusunan penelitian ini akan dibagi menjadi 5 bab, masing-masing bab akan terkait dengan satu sama lain.

## **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menjelaskan mengenai latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

**BAB II Tinjauan Pustaka**

Bab ini menjelaskan mengenai tinjauan pustaka yang berkaitan dengan tema penelitian antara lain tinjauan peraturan perundangan, tinjauan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan tema penelitian ini.

**BAB III Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan mengenai metode yang digunakan dalam penelitian dan langkah-langkah yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan penelitian ini.

**BAB IV Analisis dan Pembahasan**

Bab ini menyajikan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan analisis hasil penelitian yang diperoleh untuk menjawab rumusan masalah penelitian.

**BAB V Kesimpulan dan Saran**

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang disesuaikan dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian, serta saran berisikan implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.



**KALBIS** Institute

Transforming Hearts and Minds