

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara yang berkembang, di mana negara Indonesia ini dapat berjuang dalam konteks internasional dalam bidang apapun. Sehingga globalisasi Indonesia saat ini mendorong perusahaan agar responsif dalam meningkatkan ketrampilan dan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki agar bisa bersaing dengan perusahaan sejenis. Kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan harus diperhatikan, salah satunya dengan cara meningkatkan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan melalui pelatihan atau *training*. Handoko (Sri Langgeng ratnasari, 2013) Melalui pelatihan dan pengembangan diharapkan dalam menambah pengetahuan dan keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang dibebankan perusahaan.

Oleh sebab itu perusahaan harus melakukan program pelatihan terhadap karyawannya. Program pelatihan adalah suatu program yang membantu karyawan dalam membentuk, meningkatkan ketrampilan dan tingkah laku agar dapat mencapai standar yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan juga akan dapat memperbaiki sikap serta pengetahuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

Handoko (Sri Langgeng ratnasari, 2013) Karyawan yang telah berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan kerja yang kurang baik atau mempelajari keterampilan-keterampilan kerja baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka dalam mencapai sasaran-

sasaran pekerjaan yang telah ditetapkan Sedangkan prestasi kerja menurut Gomes (Sri Langgeng ratnasari, 2013) adalah ungkapan seperti *output*, efisiensi serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas.¹

Danna dan Griffin (Wanda Irawan Anwarsyah, 2012) Disamping program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan yang bersangkutan, perusahaan juga dapat memberikan kesejahteraan terhadap para pekerja. Kesejahteraan para pekerja merupakan salah satu faktor yang tidak bisa lepas dari isu penting dalam suatu perusahaan, karena kesejahteraan pekerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam mengefektifkan biaya yang berhubungan dengan penyakit dan kesehatan pekerja.

Berdasarkan Page dan Vella-Brodrick (Wanda Irawan Anwarsyah, 2012) terdapat 3 komponen dari kesejahteraan pekerja yaitu kepuasan kehidupan, kepuasan kerja dan hal-hal lain terkait pekerjaan, dan yang terakhir adalah penerimaan diri, hubungan interpersonal positif, penguasaan lingkungan, otonomi, tujuan hidup, dan perkembangan diri. Dari ketiga komponen diatas terdapat asumsi bahwa kesejahteraan pekerja di tempat kerja adalah komponen yang paling dekat hubungannya dengan pekerja dan lingkungan kerja karena pekerja menghabiskan sebagian besar waktunya di lingkungan kerja.²

Oleh sebab itu, jika perusahaan ingin bersaing dengan perusahaan lain maka harus dijalankan yang namanya program pelatihan dan harus mensejahterahkan para pekerja. Manusia dalam hal ini karyawan merupakan aset yang paling berharga

¹ Sri Langgeng Ratnasari, “ *Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam* “ , Jurnal Buletin Studi Ekonomi, Volume 18, No 1, Februari 2013, Hal.43

² Wanda Irawan Anwarsyah, “ *Hubungan Antara Job Demands Dengan Workplace Well-being Pada Pekerja Shift* “ , Jurnal Psikologi Pitutur, Volume 1, No 1, Juni 2012, Hal.32-33

dan menguntungkan perusahaan dalam jangka waktu panjang, karena itu perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada karyawannya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi tentu mempunyai kebutuhan akan pengakuan dan penghargaan. Untuk dapat berprestasi sebaik-baiknya, pemenuhan kebutuhan karyawan harus diperhatikan sehingga karyawan akan merasa dihargai dan diakui keberadaannya. Dengan demikian perusahaan tidak hanya dapat menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan tetapi memikirkan apakah kebutuhan karyawan sudah terpenuhi sehingga akan merangsang timbulnya sikap komitmen karyawan terhadap perusahaan.

Sommer dkk (Melyanto dan Fauzan Heru Santhoso) menambahkan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan ini sangat penting bagi karyawan itu sendiri dan juga perusahaan. Perusahaan membutuhkan partisipasi karyawan dalam kualitas dan kuantitas tertentu, sedangkan karyawan membutuhkan pekerjaan yang menyenangkan, kesempatan berpartisipasi, upah yang sesuai, kesempatan promosi, serta hubungan atasan bawahan yang baik. Kesempatan dalam pemenuhan kedua belah pihak tersebut secara adil akan mampu menumbuhkan komitmen tinggi karyawan terhadap organisasinya, yang akhirnya merangsang karyawan untuk bekerja baik dan mampu bersaing dalam kondisi persaingan yang sangat ketat seperti akhir-akhir ini.

Perusahaan yang menggunakan strategi untuk mencapai keunggulan bersaing melalui manusia telah membuktikan bahwa dengan tenaga kerja yang berkomitmen tinggi mereka mampu mengungguli perusahaan-perusahaan yang

menggunakan strategi bersaing yang lain secara berulang kali.³ Di samping itu juga kenyamanan dalam lingkungan bekerja dapat menciptakan tingkat produktivitas karyawan yang sesuai dengan tujuan perusahaan. Suasana kerja akan menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kualitas kehidupan kerja seseorang dapat memiliki dampak positif pada peningkatan kepuasan kerja terhadap perusahaan, seperti tingkat absensi dan kinerja karyawan. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi di butuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan yang sama, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan karir karyawan. Kinerja adalah sejauh mana harapan atau tujuan telah dipenuhi (Lussier, 2005:8, dalam Jurnal EMBA, Volume 1, No 4, Desember 2013).⁴

Dalam hal ini contoh dari pekerja itu sendiri ada pada perusahaan PT. X Batam merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang otomotif yang memproduksi *spare parts* mobil. Untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat, maka perusahaan berusaha untuk tetap menjaga kualitas produk yang

³ Sito Melyanto dan Fauzan Heru Santhoso, “*Nilai-Nilai Kerja Dan Komitmen Organisasi Sebuah Studi Dalam Konteks Pekerja Indonesia* “, Jurnal psikologi, 1999, No 1, Hal.30

⁴ Fabian Michele Paseki, “*Kualitas Kehidupan kerja dan Kinerja Karyawan Terhadap Pengembangan Karir Pada Kanwil Direktorat Jendral Kekayaan Negara SulutTenggo Malut Di Manado* “, Jurnal EMBA, Volume 1, No 4, Desember 2013, Hal.1241

diproduksi, salah satu cara yang dilakukan adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan cara melakukan pelatihan. Program pelatihan karyawan ini dapat menggunakan pelatih dari dalam perusahaan sendiri dan dapat menggunakan jasa pelatihan dari luar perusahaan seperti konsultan Manajemen, tenaga pengajar dari perguruan tinggi atau lembaga-lembaga pelatihan dan pendidikan. Pelaksanaan program pelatihan ini dapat dilakukan langsung dalam perusahaan dan di luar perusahaan. Setelah karyawan mengikuti pelatihan maka dilakukan penilaian terhadap hasil pelatihan yang disebut evaluasi. Evaluasi dapat dilakukan oleh atasan langsung sehingga dapat dilihat evaluasi yang dilakukan harus melihat faktor-faktor dalam pelatihan seperti pelatih atau instruktur dan metode pelatihan.⁵ Di lain hal juga peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam rangka produktivitas kerja pegawai kenyataannya dapat dilakukan berbagai cara, misalnya melalui kegiatan pendidikan dan latihan (DIKLAT), melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi, kursus atau dalam bentuk yang lain.⁶

Contoh lain pula yaitu pekerja dalam tambang emas rakyat. Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan penelitiannya terhadap pekerja tambang emas. Tidak semua daerah memiliki potensi tambang emas. Salah satu yang mempunyai tambang emas adalah Kabupaten Kota Waringin Barat, tetapi ini bukan kota yang menjadi inti penelitian dari peneliti. Ini hanya contoh saja yang diambil oleh peneliti. Salah satu sumberdaya alam yang ada di sungai Arut adalah sumber

⁵ Sri Langgeng Ratrasari, " *Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam* ", *Loc. Cit.* Hal.43-44

⁶ Sukarman Kamuli, " *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo* ", *Jurnal Inovasi*, Volume 9, No 1, Maret 2012, Hal. 2

daya emas, juga di manfaatkan untuk sumber penghasilan penduduk disepanjang aliran sungai tersebut dengan cara menambang emas. Banyaknya parameter di pergunakan dalam pengujian sampel air sungai ini, untuk menentukan lebih detail lagi kandungan yang ada di dalam air sungai di Daerah aliran Sungai Arut, dengan demian semakin banyak parameter yang ambil maka semakin lengkap informasi yang di peroleh. Dari hasil pengujian di ketahui bahwa daerah Sungai arut khususnya di Desa itu sudah terkontaminasi sejumlah jat berbahaya.⁷

Usaha penambangan emas ini telah membantu masyarakat setempat untuk meningkatkan taraf ekonomi mereka, walaupun penghasilan dari menambang sangat tidak menentu. Penambangan dilakukan dengan cara sederhana yaitu dilakukan dengan sistem tambang bawah tanah dengan cara membuat terowongan dan sumur.⁸ Kegiatan pertambangan bahan galian berharga dari lapisan bumi telah berlangsung sejak lama. Selama kurn waktu 50 tahun, konsep dasar pengolahan relatif tidak merubah, yang berubah adalah skala kegiatannya.⁹ Dalam pertambangan juga pasti sering menimbulkan konflik. Salah satu contoh sengketa yang paling sering terjadi di sektor pertambangan adalah konflik tanah dan lahan (maiminah 2002).¹⁰

⁷ Bambang Sujatmiko, " *Penambangan Emas Tanpa Izin Di Daerah Aliran Sungai Arut Kecamatan Arut Utara Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009* ", Jurnal Scioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Volume 4, Nomor 1, Februari 2012, Hal.32

⁸ Rininta Larasati, Dkk., " *Valuasi Ekonomi Pertambangan Emas Rakyat Dan Pern Pemerintah Daerah Mengatasi Pencemaran Merkuri (Studi Kasus Pertambangan Emas Rakyat di Kecamatan Kokap Kulon Progo)* ", Jurnal Ekosains, Volume IV, Nomor 1, Maret 2012, Hal.49

⁹ Mochammad Ahyani, " *Pengaruh Kegiatan Penambangan Emas Terhadap Kondisi Kerusakan Tanah Pada Wilayah Pertambangan Rakyat di Bombana Provinsi Sulawesi Tenggara* ", Tesis Pada Program Ilmu Lingkungan, Universitas di Ponegoro, Semarang, 2011, Hal. 15

¹⁰ (ST Raisalatur Ma'rifah,dkk., 2014:86), " *Konflik Pertambangan Besi di Desa Wongali* ", Jurnal Publik Budaya, Volume 2, No 1, Maret 2014, Hal. 86

Kegiatan usaha pertambangan emas ini diharapkan menjadi penggerak pembangunan, terutama dikawasan timur indonesia. Pengembangan sektor pertambangan emas harus berdasarkan praktek pertambangan yang baik dan benar. Dengan memperhatikan elemen dasar, sosial maupun lingkungan hidup. Dalam rangka memberikan kesempatan pada masyarakat yang berada pada sekitar wilayah pertambangan emas, baik orang-perorangan, kelompok masyarakat, maupun koperasi untuk melakukan kegiatan usaha pertambangan. Pertambangan emas ini menjadi salah satu pekerjaan atau penghasilan dari banyak masyarakat yang tinggal di wilayah pertambangan. Contohnya juga yaitu pertambangan yang ada di Gorontalo tepatnya di bagian Suwawa yaitu tambang Motomboto. Di mana pertambangan itu merupakan pekerjaan mereka setiap hari untuk mendapatkan hasil yang banyak agar dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dalam penelitian ini peneliti lebih fokuskan pada studi pekerja di Desa Tolomato Kecamatan Suwawa Tengah. Sehingga pada umumnya Masyarakat Tolomato sebenarnya mayoritas sebagai petani dan sebelumnya masyarakatnya masih sangat tradisional. Pola kehidupan tradisional adalah merupakan produk dari besarnya pengaruh alam terhadap masyarakat yang hidupnya tergantung kepada alam.¹¹ Sehingga pada saat tambang Motomboto mulai terbuka atau telah mendapatkan hasil yang sangat memuaskan masyarakatnya yang sebelumnya menjadi petani sekarang satu persatu sudah mulai meninggalkan pertanian.. Tapi tidak semua masyarakat Tolomato yang meninggalkan pertanian masih ada juga yang bertahan pada hasil pertanian itu.

¹¹ Raharjo, *Sosiologi Pedesaan dan Pertanian*, Cetakan Ketiga, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, Desember 2010, Hal 65

tidak menutup kemungkinan kalau masyarakat itu juga akan beralih profesi menjadi penambang. Dari data peneliti dapat di lapangan bahwa pekerja tambang Motomboto ini paling banyak masyarakatnya di panggil oleh tuan lubang tambang untuk bisa menjadi pekerja. Dan juga ada masyarakat yang hanya ikut-ikutkan saja untuk bekerja di tambang. Sehingga pada saat mereka mendapatkan hasil yang sangat memuaskan dalam tambang maka mereka sudah bekerja terus menjadi penambang. Dan untuk alasan lain pula karena pada saat mereka sebelumnya menjadi petani, hasil tani itu sendiri hanya bisa mencukupi kebutuhan sehari-hari. Tetapi di lain pihak para pekerja tambang ini memikirkan agar mereka bisa mendapatkan hasil yang lebih lagi, sebab masih banyak yang harus mereka lakukan untuk membahagiakan keluarga mereka. Jalan satu-satunya untuk bisa mmensejahterahkan keluarga, dengan adanya merka bekerja menjadi pekerja tambang Motomboto. Meskipun mereka sudah tahu apa resikonya bekerja di tambang itu. Dalam pekerja tambang tersebut mereka tidak memiliki jaminan sosial atau biasa di sebut dengan jaminan hidup, di mana mereka jika mendapati kecelakaan dalam bekerja, mereka tidak mendapat jaminan sosial dari tuan lubang itu sendiri.

Bagi pekerja di Desa Tolomato tambang itu sudah menjadi tempat mereka mencari nafkah. Di lain pihak juga banyak pekerja di Desa Tolomato yang bisa hidup dengan nyaman atau tentram dengan penghasilan yang mereka dapat dari tambang itu sendiri. Banyak pekerja di Desa Tolomato yang sudah bisa membangun rumah mereka lebih bagus atau lebih layak lagi. Dengan adanya tambang juga

masyarakat Tolomato sudah bisa membeli barang-barang yang bagus-bagus seperti kendaraan bermotor ataupun mobil.

Berkembangnya penghasilan pekerja di Desa Tolomato karena adanya tambang emas, sehingga beberapa pakar berpandangan bahwa pengembangan masyarakat dapat membantu menanggulangi masalah dan isu-isu penting untuk kesejahteraan komunitas secara konvensional oleh pemerintah dan pihak lainnya secara efektif.¹² Kemudian juga dengan berkembangnya penghasilan pekerja tambang emas Motomboto, maka dapat menyebabkan kedatangan tenaga kerja dari luar Suwawa dari berbagai daerah di Indonesia atau di Gorontalo itu sendiri. Tetapi banyaknya pekerja dari luar daerah itu selain mendengar bahwa tambang Motomboto sudah mendapatkan hasil yang memuaskan ada juga pekerja yang dari luar yang di ambil oleh tuan lubang itu untuk menambah tenaga kerja yang masih kekurangan. Tuan lubang itu sendiri adalah masyarakat lokal atau masyarakat asli Suwawa tepatnya di desa Tolomato. Sehingga dengan adanya tambahan tenaga kerja yang dari luar daerah maka pekerjaan tambang itu dapat lebih cepat di selesaikan. Dan dari hasil yang di dapat maka pekerjaan tuan lubangpun saling mempunyai kesepakatan, dimana pembagiannya itu di bagi menjadi 50:50. Tuan lubang yang aslinya masyarakat lokal mendapatkan 50 persen dan pekerjanya juga mendapatkan 50 persen. Dalam 50 persen untuk pekerja itu semuanya di bagikan sama rata untuk semua pekerja yang ada.

¹² Fredian T. Nasdian, *Pengembangan Masyarakat*, Cetakan Pertama, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, Maret @014, Hal. 30

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang di ambil oleh peneliti yaitu bagaimana kehidupan sosial ekonomi pekerja tambang emas Motomboto asal Desa Tolomato, Kecamatan Suwawa Tengah, Kabupaten Bone Bolango ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penlitian ini yaitu untuk mengetahui sejauh mana kondisi sosial ekonomi pekerja tambang emas diDesa Tolomato semenjak adanya tambang Motomboto.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1.4.1. Bagi pembaca

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan mengenai pekerja tambang emas Motomboto di Desa Tolomato yang telah bekerja keras di tambang emas Motomboto agar mendapatkan hasil yang memuaskan. Sehingga dalam hal ini pembaca dapat mengetahui ataupun memahami pekerja tambang emas.

1.4.2. Bagi masyarakat umum

Agar dapat mengetahui bahwa pekerja tambang emas itu sangatlah berat, dan hasil yang di dapat oleh pekerja tambang emas itu harus di gunakan dengan sebaik mungkin. Sehingga pekerja tambang emas itu akan hidup lebih baik lagi kedepannya.

1.4.3. Bagi peneliti

Merupakan latihan dasar dalam membuat laporan penelitian. Bagi peneliti dapat menambah wawasan serta sarana pengembangan ilmu pengetahuan dan mendapatkan informasi baru mengenai pekerja tambang emas yang bekerja di tambang Motomboto.