

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan baik secara individu ataupun kelompok. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang harus dimiliki oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap perusahaan yang menghasilkan barang atau jasa dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan harus memerhatikan kualitas dan kuantitas dari sumber daya yang dimiliki, karena sumber daya manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan itu sendiri (Hasibuan, 2017:5).

Menurut Rivai, (2012:17) Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah pengawasan kerja dan pengalaman kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan perusahaan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Maka dari itu pengawasan kerja dan pengalaman kerja merupakan faktor penentu kinerja pegawai disuatu perusahaan.

Pentingnya pengawasan kerja dilaksanakan dengan baik sehingga diharapkan sebagian besar peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dapat ditaati oleh karyawan, sehingga pekerjaan yang dilakukan

akan lebih efektif. Apabila pengawasan tidak dilakukan, maka pegawai yang dulunya rajin, disiplin dan produktif akan berubah menjadi pemalas. Hal ini berdampak buruk terhadap kemajuan perusahaan, sehingga bila tidak di ambil tindakan tegas, maka dapat mengakibatkan hasil kerja yang tidak efektif (Manullang, 2011:38).

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu perusahaan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dalam menjalankan pekerjaannya (Ramlawati, 2018:4).

PT. Manggala Alam Lestari merupakan salah satu perusahaan batubara yang memiliki kantor di Sinar Mas Land Plaza Menara 2 LT 27, JL. MH.Thamrin No 51, Gondangdia, Menteng Jakarta Pusat. Kegiatan PT. Manggala Alam Lestari yaitu, Menjalankan dan melakukan usaha dalam sector pertambangan sebagaimana diizinkan oleh pemerintah dan sepanjang diperbolehkan oleh peraturan yang berlaku, termasuk pengeringan batubara, Menjalankan dan melakukan usaha dalam sector industri, Menjalankan dan melakukan usaha dalam sector perdagangan, termasuk perdagangan dalam negeri, inter-insulair, ekspor dan impor, perdagangan besar, pemasok dan distributor atas jenis barang apapun serta Menjalankan dan melakukan usaha dalam sector konstruksi.

Adapun jumlah karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta
Tahun 2020-2024

No	Bagian Pekerja	2020 (Orang)	2021 (Orang)	2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1.	Manajemen	8	8	9	12	10
2.	Profesional	5	5	66	21	35
3.	Teknisi	104	104	68	146	166
4.	Administrasi	15	15	34	38	43
5.	Terampil	136	136	225	322	347
6.	Tidak Terampil	88	88	82	78	78
Jumlah Karyawan		356	356	484	617	679
Perkembangan (%)		-	0	35,96	27,48	10,05

Sumber PT. Manggala Alam Lestari Jakarta Tahun 2025

Keterangan Bagian Kerja :

1. Manajemen : *Board Of Director, Manager*
2. Profesional : *Advisor, Specialist, dan lain – lain*
3. Teknisi : *Superintendent, Supervisor, Head/Chief, Foreman, Maintenance, Technician*
4. Administrasi : *Accounting, Secretary, HR staf/ officer, dll*
5. Terampil : *Operator*
6. Tidak Terampil : *Tenaga informal, pekerja harian lepas, dll*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas terlihat bahwa jumlah karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami peningkatan jumlah karyawan. Dimana pada tahun 2020 jumlah karyawan berjumlah 356 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan tidak mengalami perubahan yaitu sebanyak 356 orang atau sebesar 0%, pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 484`orang atau sebesar 35,96%, pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 617`orang atau sebesar 27,48% dan pada tahun 2024

jumlah karyawan mengalami peningkatan menjadi 679`orang atau sebesar 10,05%.

Dengan perkembangan karyawan yang meningkat pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dalam lima tahun terakhir maka diperlukan pengawasan kerja yang baik, pendidikan karyawan yang baik serta pengalaman kerja karyawan yang baik untuk menunjang pekerjaan karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sangat diperlukan di setiap organisasi. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat meningkatkan hal - hal yang diawasi. Menurut Handoko, (2010:209) pengawasan kerja adalah suatu proses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan mengoreksi bila perlu dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana semula demi mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Siagian (2018 : 258), “Pengawasan ialah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa berbagai kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya”. Sedangkan menurut Satriadi (2016:289) pengawasan adalah suatu proses kegiatan seorang pimpinan untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan organisasi sesuai dengan rencana, kebijaksanaan, dan ketentuan-ketentuan yang telah di tetapkan.

Adapun data pengawasan kegiatan karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta tahun 2020 -2024 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Data Pengawasan Kegiatan Karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta
Tahun 2020-2024

Tahun	Jenis Kegiatan Pengawasan PT. Manggala Alam Lestari	Bentuk Pengawasan	Target Pengawasan	Realisasi Pengawasan	Persentase (%)	Nilai Kriteria
2020	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan					
	Pemasangan/penambahan rambu	Kartu Laporan	115 Kali	104 Kali	90,43	Baik
	Safety patrol	Kartu Laporan	366 Kali	329 Kali	89,89	Cukup
	Penyakit Akibat Kerja	Kartu Laporan	12 Kali	11 Kali	91,67	Baik
	Kebersihan lingkungan kerja	Kartu Laporan	366 Kali	361 Kali	98,63	Baik
	Keselamatan Operasi Pertambangan					
	Penggunaan sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan pertambangan	Kartu Laporan	509 Kali	473 Kali	92,93	Baik
2021	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan					
	Pemasangan/penambahan rambu	Kartu Laporan	115 Kali	115 Kali	100	Baik
	Safety patrol	Kartu Laporan	366 Kali	352 Kali	96,17	Baik
	Penyakit Akibat Kerja	Kartu Laporan	12 Kali	12 Kali	100	Baik
	Kebersihan lingkungan kerja	Kartu Laporan	366 Kali	357 Kali	97,54	Baik
	Keselamatan Operasi Pertambangan					
	Penggunaan sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan pertambangan	Kartu Laporan	509 Kali	501 Kali	98,43	Baik
2022	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan					
	Pemasangan/penambahan rambu	Kartu Laporan	115 Kali	112 Kali	97,39	Baik
	Safety patrol	Kartu Laporan	366 Kali	342 Kali	93,44	Baik
	Penyakit Akibat Kerja	Kartu Laporan	12 Kali	12 Kali	100	Baik
	Kebersihan lingkungan kerja	Kartu Laporan	366 Kali	363 Kali	99,18	Baik
	Keselamatan Operasi Pertambangan					
	Penggunaan sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan pertambangan	Kartu Laporan	509 Kali	434 Kali	85,27	Cukup
2023	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan					
	Pemasangan/penambahan rambu	Kartu Laporan	115 Kali	86 Kali	76,79	Kurang
	Safety patrol	Kartu Laporan	366 Kali	332 Kali	90,71	Baik
	Penyakit Akibat Kerja	Kartu Laporan	12 Kali	11 Kali	91,67	Baik
	Kebersihan lingkungan kerja	Kartu Laporan	366 Kali	328 Kali	89,62	Cukup
	Keselamatan Operasi Pertambangan					
	Penggunaan sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan pertambangan	Kartu Laporan	509 Kali	479 Kali	94,11	Baik
2024	Keselamatan dan Kesehatan Kerja Pertambangan					
	Pemasangan/penambahan rambu	Kartu Laporan	115 Kali	83 Kali	72,17	Kurang
	Safety patrol	Kartu Laporan	366 Kali	356 Kali	97,27	Baik
	Penyakit Akibat Kerja	Kartu Laporan	12 Kali	11 Kali	91,67	Baik
	Kebersihan lingkungan kerja	Kartu Laporan	366 Kali	324 Kali	88,52	Cukup
	Keselamatan Operasi Pertambangan					
	Penggunaan sarana, prasarana, instalasi, dan peralatan pertambangan	Kartu Laporan	509 Kali	509 Kali	100	Baik

Sumber : PT. Manggala Alam Lestari Jakarta Tahun 2025

Nilai Kriteria:

- <80 : Kurang
- 81-90% : Cukup
- >91% : Baik

Dari tabel 1.2 diatas, dapat dilihat bahwa data pengawasan kegiatan karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 masih ada yang belum mencapai target pengawasan dan memiliki nilai kriteria pengawasan cukup maupun kurang.

Pengalaman kerja merupakan faktor utama dalam perkembangan seseorang dalam hal ini berarti bahwa jiwa dan kemampuan seseorang akan lebih mapan jika orang tersebut telah merasakan keadaan yang sebenarnya. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Menurut Handoko (2014 : 118) pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Adapun pengalaman kerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.3
Pengalaman Kerja Karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta
Tahun 2020-2024

Tahun	Pengalaman Kerja Karyawan (Tahun)			
	0 – 2	2 – 5	5 - 10	>10
2020	35	189	98	34
2021	35	189	98	34
2022	96	216	121	51
2023	143	232	145	97
2024	154	247	151	127

Sumber: PT. Manggala Alam Lestari Jakarta Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas pengalaman kerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 dimana masih ada karyawan yang memiliki pengalaman kerja 0-2 tahun. Pengalaman kerja karyawan yang masih tergolong baru ini tentunya dapat mengakibatkan tinggi rendahnya kinerja karyawan ketika bekerja diperusahaan.

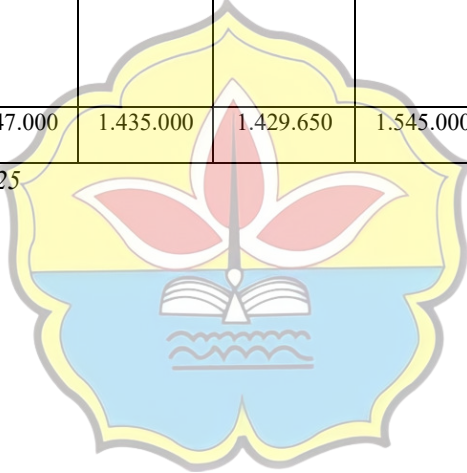
Kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan di atas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan karyawan. Selanjutnya, seorang karyawan juga harusnya memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melakukan tugas-tugasnya, dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal, dalam artian bahwa diantara sesama karyawan haruslah terdapat keadilan pembagian tugas dan insentif yang diperoleh. Menurut Budiasa (2021: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Adapun program kerja kinerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Program Kerja Kinerja Karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta
Tahun 2020-2024

No	Program Kerja	Tahun									
		2020		2021		2022		2023		2024	
		T (Ton)	R (Ton)	T (Ton)	R (Ton)	T (Ton)	R (Ton)	T (Ton)	R (Ton)	T (Ton)	R (Ton)
1.	Memproduksi batubara untuk pemenuhan pemasokan kebutuhan batu bara dalam kepentingan ekspor dan domestik.	1.300.000	1.267.000	1.450.000	1.471.569	1.550.000	1.500.000	1.510.000	1.525.000	1.575.000	1.579.362
2.	Memasarkan batubara kepasar ekspor dan domestik.	1.255.000	1.247.000	1.435.000	1.429.650	1.545.000	1.547.612	1.495.000	1.496.882	1.556.000	1.538.124

Sumber : PT. Manggala Alam Lestari Jakarta Tahun 2025



Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa program kerja kinerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dalam lima tahun terakhir berfluktuasi dan masih ada yang belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dalam lima tahun terakhir masih belum optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pengawasan Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Jumlah karyawan Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020 sampai tahun 2024 mengalami peningkatan, tetapi tidak diiringi dengan pengawasan kerja.
2. Pengawasan kerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 masih ada yang belum mencapai target pengawasan dan memiliki nilai kriteria pengawasan cukup maupun kurang.
3. Pengalaman kerja karyawan pada PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dari tahun 2020-2024 dimana masih ada karyawan yang memiliki pengalaman kerja 0-2 tahun.

4. Kinerja karyawan Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta dalam lima tahun terakhir berfluktuasi dan masih ada yang belum mencapai target yang telah ditentukan perusahaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran pengawasan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan pengawasan kerja, pengalaman kerja dan kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta secara simultan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta secara parsial.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan yang dirumuskan di atas maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan sehingga dapat digunakan sebagai salah satu referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan sesuai keperluan masing-masing pihak.

2. Manfaat Praktis

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan perusahaan Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta sehingga dapat memberikan informasi dan meningkatkan kinerja pegawai.

3. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti terkait pengaruh pengawasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada Tambang Batu Bara PT. Manggala Alam Lestari Jakarta.

