

MENYELAMI KESEJAHTERAAN PSIKOLOGIS PENAMBANG EMAS HITAM: STUDI KUALITATIF KARYAWAN PERTAMBANGAN BATU BARA

Patria Mukti¹
Joniarto Parung²
Artiawati³

^{1,2,3}Fakultas Psikologi Universitas Surabaya

patria.uki@gmail.com

Abstrak — Kesejahteraan psikologis merupakan hal yang diimpikan setiap karyawan termasuk pertambangan batu bara. Kesejahteraan psikologis menjadi hal yang penting dalam perusahaan karena akan mempengaruhi produktivitas karyawan dan juga perannya dalam keluarga. Hal tersebut lebih terasa pada karyawan yang memiliki status kiriman yang mempunyai waktu yang sedikit dengan keluarga. Tujuan penelitian ini untuk memahami gambaran kesejahteraan psikologis karyawan pertambangan batu bara dan wawasan mendalam kepada perusahaan bahwa efek dari kebijakan akan mempengaruhi kesejahteraan psikologis karyawan yang akan berdampak terhadap produktivitas pada karyawan. Pada penelitian ini kasus yang akan diteliti adalah *psychological well-being* pada karyawan pertambangan batu bara. Informan dalam penelitian ini adalah karyawan pertambangan batu bara yang memiliki status kiriman. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Metode pengambilan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan mental, penerimaan diri, serta dukungan keluarga menjadi fondasi utama kesejahteraan psikologis pekerja tambang dalam sistem roster panjang. Relasi keluarga tetap berperan penting meski terbatas jarak, sementara kompensasi material dihargai tetapi perhatian aspek imaterial masih kurang. Pekerja berupaya mempertahankan kendali atas kehidupan non-kerja melalui komunikasi keluarga, namun beban kerja panjang menimbulkan konsekuensi psikologis yang memerlukan intervensi organisasi. Implikasi praktis penelitian ini adalah perusahaan pertambangan batu bara perlu meningkatkan perhatian pada kesejahteraan psikologis karyawan, terutama yang berstatus kiriman, melalui peninjauan sistem roster, kebijakan berbasis kebutuhan, dan fasilitas komunikasi keluarga. Pada tingkat individu, karyawan dianjurkan mengembangkan strategi koping adaptif, sedangkan dari sisi manajemen, diperlukan dukungan psikososial dan evaluasi beban kerja untuk mengurangi risiko kelelahan.

Kata kunci: kesejahteraan psikologis; pekerja tambang batu bara; sistem roster; fenomenologi

Abstract — *Psychological well-being is an aspiration of every employee, including those working in the coal mining sector. It plays a crucial role in organizations as it influences both employee productivity and their roles within the family. This issue is particularly pronounced among kiriman employees who have limited time with their families. The purpose of this study is to explore the psychological well-being of coal mining employees and to provide organizations with deeper insights into how policies affect employee well-being, which in turn impacts productivity. This study specifically focuses on the psychological well-being of coal mining employees with transfer status. A qualitative research design with a phenomenological approach was employed, and data were collected through interviews. The findings indicate that mental readiness, self-acceptance, and family support serve as the primary foundations of psychological well-being among coal miners working under extended roster systems. Family relationships remain essential despite physical distance, while material compensation is positively valued but insufficient in addressing psychosocial needs. Employees strive to maintain control over their non-work lives through family communication, yet extended work hours create psychological strains that require organizational intervention. The practical implication of this study is that coal mining companies should place greater emphasis on employees' psychological well-being, particularly those fly-in fly-out (FIFO) workers, by reviewing roster systems, adopting need-based welfare policies, and providing family communication facilities. At the individual level, employees are*

encouraged to develop adaptive coping strategies, while at the managerial level, psychosocial support and workload evaluations are needed to reduce the risk of fatigue.

Keywords: *psychological well-being; coal mining employees; roster system; phenomenology*

Pendahuluan

Kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) merupakan aspek fundamental yang diidamkan oleh setiap individu, baik dalam kehidupan kerja maupun keluarga. Dalam beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap isu ini semakin meningkat di berbagai belahan dunia. Danna & Griffin, (1999) menekankan bahwa kesejahteraan karyawan menjadi fokus penting bagi praktisi organisasi maupun akademisi. Perkembangan penelitian di barat menunjukkan pergeseran arah, dari yang awalnya hanya melihat perbedaan individual terhadap kesejahteraan, menuju kajian tentang dinamika kesejahteraan sepanjang siklus kehidupan serta persepsi individu terhadap pengalaman di tempat kerja yang berimplikasi pada kesejahteraan mereka (Sonnentag & Ilies, 2011).

Perhatian terhadap isu serupa juga mulai terlihat di kawasan Asia, meskipun jumlah penelitian yang dilakukan masih relatif terbatas. Zheng et al., (2015) menggarisbawahi bahwa studi mengenai kesejahteraan karyawan di Asia masih tertinggal dibandingkan dengan kebutuhan praktis yang ada di organisasi. Di Indonesia, upaya ke arah ini mulai berkembang, misalnya melalui penelitian Sabil, (2021) yang mengaitkan kesejahteraan karyawan dengan kinerja. Fakta ini memperlihatkan bahwa kesejahteraan psikologis karyawan bukan hanya isu akademis, tetapi juga menjadi kebutuhan nyata bagi dunia kerja di Indonesia.

Dalam konteks nasional, sektor pertambangan batu bara memegang peranan penting sebagai salah satu penyumbang pendapatan terbesar negara di luar pajak (<https://www.esdm.go.id/>, 2024). Fakta ini menuntut perusahaan tambang untuk meningkatkan produktivitas agar target negara maupun internal perusahaan dapat tercapai.

Namun, sistem kerja di sektor pertambangan batu bara memiliki karakteristik unik yang menghadirkan tantangan tersendiri. Pola kerja dengan sistem sif panjang membuat interaksi karyawan dengan keluarga sangat terbatas. Dalam praktiknya, staf hanya bertemu keluarga setiap dua bulan sekali, sedangkan nonstaf setiap tiga bulan sekali, dengan durasi sekitar dua minggu. Pola ini berpotensi mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga.

Selain menurunkan produktivitas, jam kerja panjang juga berhubungan dengan gangguan kehidupan keluarga dan kesehatan mental. Virick et al., (2007) menemukan bahwa durasi kerja yang berlebihan menimbulkan konsekuensi negatif bagi hubungan keluarga, serta meningkatkan risiko masalah psikologis seperti depresi dan kecemasan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kenyamanan kerja dan kesehatan karyawan agar mereka mampu bekerja secara optimal. Wikanestri dan Prabowo, (2015) menegaskan bahwa kesejahteraan dan kebahagiaan kerja merupakan kebutuhan fundamental yang dicari oleh setiap individu di dunia kerja.

Konsep *psychological well-being* sendiri dijelaskan oleh Dagenais-Desmarais & Savoie, (2012) sebagai pengalaman subjektif positif yang dirasakan individu di tempat kerja. Dimensi *psychological well-being* mencakup lima aspek, yakni kualitas hubungan interpersonal di tempat kerja, peluang berkembang, perasaan kompetensi, pengakuan, serta keterlibatan kerja. Dengan kata lain, kesejahteraan psikologis tidak hanya berarti terbebas dari stres, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman bermakna yang menunjang keterlibatan dan motivasi karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa *psychological well-being* memiliki peran krusial dalam menjaga produktivitas dan keberlangsungan organisasi, khususnya di sektor pertambangan batu bara. Penelitian mengenai topik ini penting untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang kondisi kesejahteraan psikologis karyawan, sekaligus memberikan dasar ilmiah bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih berkelanjutan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis makna *psychological well-being* pada karyawan pertambangan batu

bara, sehingga dapat memberikan kontribusi baik bagi pengembangan ilmu psikologi maupun praktik manajerial di dunia industri.

Metode Penelitian

Partisipan

Informan penelitian ini diambil dengan *purposive sampling* yaitu tujuan dicapai dengan memeriksa fitur dan karakteristik tertentu (Kartono, 1996). Dalam penelitian ini informan ditetapkan dengan batasan yaitu karyawan pertambangan batu bara yang memiliki karakteristik sebagai kiriman. Karyawan kiriman merupakan karyawan yang berangkat dan pulang dari tempat tinggal yang disediakan oleh perusahaan dan memiliki waktu tertentu untuk pulang ke rumah, untuk staf 56 hari kerja libur 14 hari dan non staf 84 hari kerja libur 14 hari. Penelitian ini menggunakan dua informan.

Desain

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Pendekatan fenomenologi adalah suatu usaha untuk memahami individu atau kehidupan atau pengalaman seseorang melalui persepsi mereka terhadap sesuatu (Creswell, 2007). Pendekatan fenomenologi yang digunakan adalah fenomenologi interpretatif yaitu menafsirkan bagaimana setiap partisipan memberi arti untuk pengalamannya (La Kahija, 2017).

Pengambilan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk mengungkapkan permasalahan dalam penelitian ini adalah wawancara. Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara langsung yaitu peneliti berhadapan langsung dengan informan serta mengajukan beberapa pertanyaan. Teknik ini dimaksudkan agar penulis dapat memperoleh data-data secara langsung dari informan.

Teknik Analisis

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan pendekatan fenomenologi interpretatif maka analisis data yang digunakan adalah *Interpretative Phenomenological Analysis* (IPA) yaitu pendekatan penelitian fenomenologis menekankan pada pemahaman subjektif individu mengenai pengalaman hidupnya yang menitikberatkan pada proses interpretasi serta makna personal yang diberikan individu terhadap suatu fenomena.

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memahami gambaran *psychological well-being* pada karyawan pertambangan. Informan penelitian ini berjumlah dua orang. Adapun karakteristik Informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Karakteristik Informan Penelitian

No.	Nama	Usia	Jenis Kelamin
1.	BE	39	Laki-Laki
2.	IS	38	Laki-Laki

Penerimaan Diri dan Kesiapan Mental

Pekerja tambang di Indonesia menghadapi sistem kerja yang khas, yaitu roster dengan periode kerja panjang dan waktu pulang yang singkat. Kondisi ini menuntut kesiapan mental tinggi.

Informan 1 menyatakan bahwa meskipun ada keinginan bekerja dekat dengan keluarga, realitas sistem roster mengharuskan pekerja menyiapkan mental agar tetap fokus di *site*:

“...karena dengan adanya sistem roster seperti ini, otomatis kita harus siapkan mental ya Pak, mental sendiri, karena jauh dari keluarga...”

Informan 2 menegaskan sikap menerima situasi dengan menekankan pentingnya menjaga koneksi dengan keluarga:

“Kita kerja, sibuk, di luar pekerjaan, cari waktu untuk tetap *connect* dengan keluarga... sambil menunggu saatnya kita pulang.”

Pernyataan ini menggambarkan adanya penerimaan diri (*self-acceptance*) dan kemampuan adaptasi terhadap kondisi kerja yang ekstrem.

Hubungan dan Koneksi dengan Keluarga

Kesejahteraan psikologis pekerja tambang sangat dipengaruhi oleh kualitas hubungan dengan keluarga yang jauh. Pola roster panjang sering membuat pekerja absen dari peristiwa penting keluarga, termasuk ketika anak atau pasangan sakit, yang menjadi sumber stres utama. Informan 1 menuturkan:

“...kalau satu keluarga yang sakit, itu mengaruhi psikologis... meskipun sedikit tetap memengaruhi pekerjaan.”

Selanjutnya informan 2 juga mengatakan:

“Ya, komunikasi tetap tambah intens ya. Ketika ada kasus seperti itu, jadi, berapa jam sekali, ada laporan dari rumah, progres anak seperti apa, dan lain-lain”

Untuk menjaga kedekatan emosional, kedua responden memanfaatkan teknologi seperti *video call* dan *chat*. Meskipun komunikasi tidak selalu intens, masing-masing anggota keluarga telah mengembangkan strategi *coping*. Jika suatu masalah tidak dapat diselesaikan secara mandiri, barulah pasangan dilibatkan. Pola komunikasi ini menunjukkan adanya upaya mempertahankan hubungan positif dengan orang lain (*positive relations with others*), meski dibatasi oleh jarak.

Kesejahteraan Material dan Imaterial dari Perusahaan

Kedua responden menilai bahwa perusahaan telah memberikan perhatian besar pada kesejahteraan material, seperti gaji kompetitif, tunjangan, fasilitas kesehatan, cuti, serta asuransi keluarga. Fasilitas ini dianggap sangat mendukung *well-being* dan menjadi motivator utama untuk bertahan di pekerjaan. Informan 1 mengatakan:

“...sistem pengupahan di pertambang ini cukup menarik dan kompetitif... memberikan fasilitas juga khususnya pertanggungungan kepada keluarga.”

Namun, mereka juga menyoroti minimnya perhatian pada aspek imaterial. Belum ada evaluasi serius terhadap sistem roster dengan durasi kerja yang panjang, program psikososial, maupun analisis beban kerja terkait batas stres karyawan. Informan 2 menegaskan:

“...untuk yang imaterial, memang saya lihat hampir tidak ada. Kalau ada pun, ya sebetulnya masih berkaitan dengan material...”

Temuan ini menunjukkan bahwa pekerja menuntut perusahaan lebih proaktif dalam mengkaji kebijakan kerja yang berdampak pada *well-being* psikologis, bukan hanya aspek material.

Otonomi dan Penguasaan Lingkungan

Dalam keterbatasan sistem kerja, pekerja tambang tetap berusaha mempertahankan peran dalam keluarga. Situasi yang paling menantang adalah ketika muncul keputusan penting, misalnya saat anak sakit atau orang tua dirawat. Walau ada rasa tidak berdaya karena tidak bisa hadir langsung, mereka tetap mengupayakan solusi, seperti memperbarui informasi rutin, berdiskusi dengan teman, atau

menggunakan *video call*. Hal ini mencerminkan usaha untuk menjaga *sense of control* dan *environmental mastery*. Meskipun ruang otonomi terbatas, pekerja tetap berupaya berkontribusi dalam pengambilan keputusan keluarga.

Informan 1:

“Nah itu secara simpelnya, walaupun ada masalah keluarga lainnya, misalnya keluarga keluarga sakit, atau anak sakit. Di tahun ini kebetulan kita juga ngalami peristiwa kebetulan anak masuk rumah sakit. Sisi lain saya juga harus dituntut untuk bekerja di perusahaan ini. Artinya komunikasi dengan istri adalah, mungkin lebih sederhana”

Informan 2:

“Ya, komunikasi tetap tambah intens ya. Ketika Ketika ada kasus seperti itu, jadi, berapa jam sekali, ada laporan dari rumah, progres anak seperti apa, dan lain-lain, di sini juga Saya cari-cari info ke teman-teman, ada nggak yang anaknya pernah mengalami sakit seperti anak saya, terus solusinya gimana. Ya gitu aja sih paling cara saya untuk *mereduce* stress. Ya kecemasan lah ya, stres lah, mendengar info yang nggak enak karena anak sakit”

Beban Kerja, Durasi Panjang, dan Dampak Psikologis

Durasi kerja panjang 12 jam per hari dengan periode kerja 6 hingga 15 minggu berturut-turut ditambah beban kerja tinggi di *site* sering menimbulkan kelelahan fisik dan mental. Walau sebagian pekerja merasa terbiasa karena pengalaman (jam terbang), konsekuensi psikologis tetap terlihat. Beberapa dampaknya adalah penurunan motivasi, gangguan konsentrasi, hingga perubahan suasana hati, terutama saat muncul masalah keluarga.

Namun, ketahanan ini juga dibangun melalui pengalaman kerja, profesionalisme, serta *mindset* “harus kuat” demi keluarga dan pekerjaan. Hal ini menegaskan adanya dinamika adaptasi psikologis yang khas pada pekerja tambang.

Informan 1:

“Karena kita kalau di pekerjaan tambang itu, kita memiliki durasi kerja yang sangat panjang ya. Tidak berbeda dengan pekerja kantoran pada umumnya, di mana untuk pekerjaan kantoran itu startnya dari jam 8 selesai jam 5, kalau pekerjaan tambang itu pada umumnya itu *startnya* jam 6, stopnya di jam 6 juga sore. Artinya dari energinya saja, itu sudah harus terkuras ya, untuk melakukan aktivitas dari energi fisik, kemudian energi pikiran, di mana untuk pekerjaan saat ini, *load*-nya cukup banyak, sehingga berpengaruh ke mental atau fisiknya kita pada umumnya”

Informan 2:

“batas stresnya karyawan itu sampai berapa hari, dengan *job-job* tertentu, dia akan mencapai batas waktu stres di berapa hari, atau batas *fatigue* kalau kita pakai istilah *safety*, Batas capenya itu berapa hari sih. Itu harus ada kajian sebelum kita mengambil sebuah kebijakan”

Diskusi

Penelitian ini mengeksplorasi kesejahteraan psikologis pekerja tambang melalui pendekatan kualitatif dan mengidentifikasi sejumlah tema utama: penerimaan diri & kesiapan mental, hubungan keluarga, kesejahteraan material/immaterial, otonomi & penguasaan lingkungan, serta beban kerja & dampak psikologis. Dalam diskusi ini, saya akan mengaitkan temuan penelitian Anda dengan literatur relevan dan memperluas implikasi teoretis serta praktis.

Penerimaan diri dan kesiapan mental. Temuan bahwa pekerja tambang harus mempersiapkan mental agar tetap dapat menjalani sistem roster panjang menunjukkan bahwa *self-acceptance* dan

kesiapan mental adalah aspek penting dari kesejahteraan psikologis di konteks kerja ekstrem ini. Penerimaan terhadap realitas sistem kerja yang menuntut jarak dari keluarga dan periode kerja yang lama dapat dipahami sebagai mekanisme adaptif (*coping*) yang menunjukkan resiliensi psikologis.

Dalam literatur industrial/organisasi dan psikologi positif, konsep *psychological capital* (PsyCap) yang mencakup optimisme, harapan (*hope*), daya tahan (*resilience*), dan efikasi diri (*self-efficacy*) sering dikaitkan sebagai sumber mental yang mendukung kesejahteraan kerja. Nel & Kotzé, (2017) menunjukkan bahwa PsyCap dan *mindfulness* dapat mengurangi stres pekerja tambang. Temuan Anda tentang kesiapan mental dan penerimaan diri bisa diartikan sebagai manifestasi sumber psikologis positif (komponen *resilience* dan optimisme) yang menopang kesejahteraan bekerja dalam kondisi tekanan.

Lebih jauh, literatur keseimbangan kerja-keluarga (*work life balance/work family enrichment*) menunjukkan bahwa meningkatnya kesejahteraan psikologis dapat mendukung transfer positif antara domain kerja dan keluarga (*work*→*family* dan *family*→*work*). Misalnya, Kim et al., (2021) menemukan bahwa perubahan dalam kesejahteraan psikologis individu berhubungan dengan perubahan dalam *work-to-family enrichment* dan *family-to-work enrichment*. Dalam konteks penelitian ini, kesiapan mental dan penerimaan diri memfasilitasi kemampuan pekerja mempertahankan hubungan positif dengan keluarga meski dalam kondisi fisik terpisah.

Hubungan dan Koneksi dengan Keluarga

Temuan bahwa pekerja menjaga komunikasi intens dengan keluarga melalui *video call*, laporan kondisi, atau melibatkan pasangan dalam pengambilan Keputusan menunjukkan bahwa *positive relations with others* (relasi positif) adalah aspek kunci dari kesejahteraan psikologis mereka. Meskipun jarak fisik memisahkan, mereka tetap aktif menjaga kedekatan emosional dan saling mendukung informasi.

Hal ini selaras dengan temuan dalam studi pekerja dengan sistem *fly-in fly-out* (FIFO), di mana tekanan jarak dan rotasi kerja ditemukan memunculkan konflik keluarga dan tantangan psikologis, tetapi komunikasi dan strategi adaptif keluarga menjadi faktor mitigasi kesejahteraan mental (Gardner et al., 2018). Dalam konteks tambang di Indonesia, pola komunikasi yang ditemukan memperkuat pentingnya dukungan sosial keluarga sebagai *buffer* terhadap tekanan psikologis kerja.

Kesejahteraan Material dan Imaterial

Temuan penelitian bahwa perusahaan memberikan fasilitas material (gaji, tunjangan, asuransi) tetapi kurang memberikan perhatian pada aspek imaterial (misalnya program psikososial, evaluasi durasi roster, analisis beban stres) menunjukkan bahwa kesejahteraan psikologis tidak hanya bergantung pada kompensasi finansial. Literatur menunjukkan bahwa meskipun faktor material sangat penting, aspek psikososial kerja (beban kerja, kontrol kerja, dukungan sosial, kebijakan kerja) memiliki pengaruh kuat terhadap kesehatan mental pekerja. Pizarro & Fuenzalida, (2021) mengatakan bahwa faktor-faktor organisasi dan psikososial di tempat kerja (beban kerja, jam kerja, sistem *shift*, faktor sosial) berkontribusi besar terhadap stres dan kondisi psikologis pekerja tambang.

Otonomi dan Penguasaan Lingkungan (Environmental Mastery)

Meskipun sistem kerja tambang memberikan keterbatasan kontrol langsung terutama dalam hal kehadiran fisik di rumah ketika terjadi keadaan darurat responden tetap berusaha mempertahankan peran dalam pengambilan keputusan keluarga, mencari informasi, dan menjaga kendali psikologis melalui komunikasi dan pertukaran pengalaman dengan rekan. Ini mencerminkan usaha mempertahankan *environmental mastery* dalam aspek kehidupan non kerja.

Konsep mastery atau penguasaan lingkungan ialah kemampuan seseorang menggunakan sumber daya (internal dan eksternal) untuk mengelola tantangan dan memaksimalkan kondisi hidupnya.

Dalam literatur kesejahteraan psikologis (Ryff, 1989), *environmental mastery* adalah salah satu dimensi utama kesejahteraan (bersama *self-acceptance*, *personal growth*, *positive relations*, *purpose in life*, *autonomy*). Oleh karena itu, meskipun dalam kondisi dengan kontrol terbatas, karyawan tambang batu bara menunjukkan bahwa penguasaan lingkungan tetap diupayakan melalui strategi komunikasi, keterlibatan keluarga, dan adaptasi informasi.

Namun, keterbatasan kontrol tersebut juga menjadi tekanan psikologis perasaan “tidak berdaya” ketika tidak bisa hadir langsung ketika keluarga butuh dapat mendorong kecemasan dan konflik internal. Dalam hal ini, keseimbangan antara kontrol dan penerimaan (*acceptance*) menjadi titik krusial. Konsep *locus of control* adaptif (penyesuaian antara kontrol internal maupun pengakuan bahwa ada faktor eksternal yang tidak bisa dikendalikan) bisa dijadikan kerangka konseptual tambahan dalam interpretasi temuan ini.

Beban kerja, durasi panjang, dan dampak psikologis

Tema ini merupakan tekanan utama yang dihadapi pekerja tambang: *shift* 12 jam/hari selama 6–15 minggu berturut-turut, beban kerja tinggi, dan ketegangan antara tanggung jawab keluarga dan kewajiban kerja. Responden melaporkan kelelahan fisik dan mental, gangguan konsentrasi, penurunan motivasi, dan fluktuasi suasana hati.

Hal ini sangat konsisten dengan literatur tentang beban kerja dan kesehatan mental. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa beban kerja tinggi, durasi kerja panjang, risiko kecelakaan, dan kondisi lingkungan kerja ekstrim merupakan faktor stres utama pada pekerja tambang (Pizarro & Fuenzalida, 2021).

Terhadap beban kerja ini, pekerja menampilkan adaptasi psikologis melalui pengalaman kerja, mindset “harus kuat” demi keluarga, dan profesionalisme. Ini menunjukkan bahwa toleransi psikologis (*psychological endurance*) di antara pekerja dapat meningkat seiring waktu, namun tetap ada batas pada suatu titik, kelelahan akumulatif dapat melemahkan kesejahteraan psikologis.

Dari perspektif teori konservasi sumber daya (*conservation of resources*) (Hobfoll, 1989), tekanan terus-menerus menguras sumber daya psikologis (energi, perhatian, kontrol), sehingga risiko kelelahan mental meningkat jika tidak ada mekanisme pemulihan (*recovery*) yang memadai. Organisasi sebaiknya memberikan ruang pemulihan antara shift, istirahat psikologis, dan kesempatan pemulihan sosial untuk menjaga keseimbangan beban.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap pengalaman informan pekerja tambang batu bara, penelitian ini menyimpulkan bahwa: 1) Kesiapan mental dan penerimaan diri merupakan fondasi adaptasi psikologis pekerja dalam menghadapi tekanan sistem roster panjang. Meskipun ada keinginan untuk berada dekat keluarga, pekerja harus menginternalisasi realitas pekerjaan agar tetap stabil secara psikologis. 2) Hubungan dan koneksi dengan keluarga tetap menjadi pilar kesejahteraan psikologis, meskipun jarak fisik membatasi kehadiran langsung. Komunikasi intens dan strategi kolaboratif dalam pengambilan keputusan keluarga memperkuat relasi positif. 3) Kesejahteraan material dari perusahaan (gaji, tunjangan, asuransi) diterima dengan positif dan menjadi faktor motivasi penting, tetapi kelemahan dalam perhatian aspek imaterial (psikososial, evaluasi kewajiban roster) menjadi celah signifikan yang memengaruhi kesejahteraan psikologis jangka panjang. 4) Meskipun otonomi kerja terbatas, pekerja tetap berusaha mempertahankan kontrol terhadap kehidupan non-kerja melalui komunikasi, informasi, dan kolaborasi keluarga mencerminkan *environmental mastery adaptif*. 5) Beban kerja panjang dan durasi *shift* tinggi menimbulkan konsekuensi psikologis nyata (kelelahan, gangguan konsentrasi, perubahan suasana hati), yang meskipun sebagian dapat ditanggulangi lewat pengalaman dan mindset adaptif, tetap menuntut intervensi organisasi agar tidak menyebabkan beban psikologis kumulatif.

Secara keseluruhan, kesejahteraan psikologis pekerja tambang tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal (kondisi kerja, fasilitas material), tetapi juga oleh sumber psikologis individu, strategi adaptif relasional, dan kebijakan organisasi yang responsif terhadap aspek imaterial. Penelitian ini menegaskan bahwa intervensi di ranah psikososial dan kebijakan kerja adaptif penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis pekerja tambang.

Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Latar belakang informan mungkin mencerminkan karakteristik tambang tertentu yaitu batu bara, sehingga variasi kondisi dalam industri pertambangan nasional tidak sepenuhnya terwakili.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan memperluas jumlah dan keragaman informan, mencakup pekerja dari berbagai jenis tambang, lokasi, ukuran perusahaan, serta sistem roster yang berbeda, sehingga dapat diperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan memungkinkan analisis perbandingan antar konteks.

Daftar Pustaka

- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage Publication Ltd.
- Dagenais-Desmarais, V., & Savoie, A. (2012). What is Psychological Well-Being, Really? A Grassroots Approach from the Organizational Sciences. *Journal of Happiness Studies*, 13(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3), 357–384. <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Gardner, B., Alfrey, K. L., Vandelanotte, C., & Rebar, A. L. (2018). Mental health and well-being concerns of fly-in fly-out workers and their partners in Australia: A qualitative study. *BMJ Open*, 8(3). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019516>
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources: A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral. (2024, Januari 5). *Tembus Rp300,3 triliun, PNBPN sektor ESDM di 2023 lampau target*. <https://www.esdm.go.id/>.
- Kim, S. Y., Shigemoto, Y., Neduvelil, A., & Grzywacz, J. G. (2021). Longitudinal Stability of Work–Family Enrichment and its Association With Well-Being and Personality Traits. *The Counseling Psychologist*, 49(6), 907–939. <https://doi.org/10.1177/00110000211015909>
- La Kahija, Y. F. (2017). *Penelitian Fenomenologis: Jalan memahami pengalaman hidup*. Yogyakarta: Penerbit PT. Kanisius
- Nel, P., & Kotzé, M. (2017). The influence of psychological resources on mineworkers' levels of burnout in a remote and isolated mining town in South Africa. *Extractive Industries and Society*, 4(4), 885–892. <https://doi.org/10.1016/j.exis.2017.10.002>
- Pizarro, J., & Fuenzalida, F. (2021). Mental health in mine workers: A literature review. *Industrial Health*, 59(6), 343–370. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2020-0178>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness Is Everything, or Is It? Explorations on the Meaning of Psychological Well-Being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.

- Sabil, A. P. (2021). Pengaruh Employee Well-being dan Job Satisfaction terhadap Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1341–1348. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n4.p1341-1348>
- Sonnentag, S., & Ilies, R. (2011). Intra-individual processes linking work and employee well-being: Introduction into the special issue. *Journal of Organizational Behavior*, 32(4), 521–525. <https://doi.org/10.1002/job.757>
- Virick, M., Lilly, J. D., & Casper, W. J. (2007). Doing more with less: An analysis of work life balance among layoff survivors. *Career Development International*, 12(5), 463–480. <https://doi.org/10.1108/13620430710773772>
- Wikanestri, dan Prabowo. (2015). Psychological Well-Being Pada Pelaku Wirausaha. *Seminar Psikologi & Kemanusiaan*, 431–439.
- Zheng, X., Zhu, W., Zhao, H., & Zhang, C. (2015). Employee well-being in organizations: Theoretical model, scale development, and cross-cultural validation. *Journal of Organizational Behavior*, 36(5), 621–644. <https://doi.org/10.1002/job.1990>