

ANALISIS PERANAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNTUK MENDAPATKAN PROPER HIJAU (STUDI KASUS PADA PT. JORONG BARUTAMA GRESTON KEC. JORONG KAB. TANAH LAUT)

Alsilva Damayanti¹, Rahmi Widyanti², Syahril Shaddiq³
Universitas Islam Kalimantan Banjarmasin, Kalimantan Selatan, Indonesia
Email: alsilvadamayanti8@gmail.com

Keywords

*Leadership Role,
Employee
Performance,
Proper Gree*

Abstrak

PT Jorong Barutama Greston (JBG) is a mining company in South Kalimantan, to be precise in Swarangan Village, Jorong District, Tanah Laut Regency. PT Jorong Barutama Greston (JBG) is a subsidiary (site company) of PT Indo Tambangraya Megah (ITM), which was formerly known as Banpu Group Company. PT Jorong Barutama Greston was established on May 10, 1991 with 99.99% ownership by PT Indo Tambangraya Megah and started its operations for the first time in 1999 with the type of business in coal mining, transportation and trading. Based on the explanations of the titles above, this research is intended to analyze in depth what efforts were made by the Head of Mining Engineering (KTT) of PT. Jorong Barutama Greston (JBG) in leading the company and its employees to improve performance so that the company's environmental management at PT Jorong Barutama Greston (JBG) goes well according to existing government regulations. The research aims to analyze the role of leadership in improving employee performance to get green proper at pt. Jorong Barutama Greston Kec. Jorong – district. Sea land. This research uses descriptive research with a qualitative approach. Qualitative research is an approach to research methods that aims to make the research easier to understand through presentations of updated data and the meanings of phenomena obtained through in-depth interviews and participant observation. The results are then explained again in more detail and systematically in a new way that is easier to understand in order to avoid misunderstandings of conception and interpretation. From the results of research on the Role of Leadership of the Head of Mining Engineering in the Context of Improving Employee Performance of Pt.Jorong Barutama Greston to Get Green Proper, it is divided into 2 namely the Role of the Head of Mining Engineering Leaders Internally and the Role of the Head of Mining Engineering Leaders Externally. The following is the explanation of the 2 sections: Internally the Role of the Head of Mining Engineering is a leadership role that is based on the personality of the Head of Mining Engineering. It's like: a). Figures or Figures in Duties/Foreign Services to carry out several

activities that are legal and social, b). Leaders who are responsible for motivating and directing employees, c). Leaders in making decisions, d). Learn Risk and Impact. The Role of the Head of the Head of Mining Engineering Externally is a leadership role that includes the scope of the company PT. Jorong Barutama Greston such as: a). Career path (career development) for company employees, b). Training (training) for employees, c). Performance appraisal, 4). Compliance with Company Regulations, d). Teamwork that feels ownership and responsibility.

*Peran
Kepemimpinan,
Kinerja Karyawan,
Proper Hijau*

PT Jorong Barutama Greston (JBG) merupakan perusahaan pertambangan yang ada di Kalimantan Selatan, tepatnya di Desa Swarangan, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut. PT Jorong Barutama Greston (JBG) merupakan subsidiary (site company) dari PT Indo Tambangraya Megah (ITM) yang dulunya bernama Banpu Group Company. PT Jorong Barutama Greston didirikan pada 10 Mei 1991 dengan 99,99% kepemilikannya oleh PT Indo Tambangraya Megah dan memulai operasinya pertama kali di tahun 1999 dengan jenis usaha pada bidang pertambangan, transportasi, dan perdagangan batubara. Berdasarkan penjelasan-penjelasan judul di atas, maka penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis secara mendalam upaya-upaya apa saja yang dilakukan oleh Kepala Teknik Tambang (KTT) PT. Jorong Barutama Greston (JBG) dalam memimpin perusahaan dan karyawannya untuk meningkatkan kinerja agar pengelolaan lingkungan perusahaan di PT Jorong Barutama Greston (JBG) tersebut berjalan dengan baik sesuai peraturan pemerintah yang ada. Penelitian bertujuan untuk menganalisis peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan proper hijau pada pt. Jorong barutama greston kec. Jorong – kab. Tanah laut. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu pendekatan dalam metode penelitian yang bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih mudah dipahami melalui penyajian-penyajian data yang diperbarui serta makna-makna dari fenomena yang didapatkan melalui wawancara mendalam (in-depth interview) dan observasi berpartisipasi (participation observation). Hasil tersebut kemudian dijelaskan kembali secara lebih rinci dan mendetail juga sistematis dengan cara baru yang lebih mudah dipahami agar terhindar dari adanya kesalahpahaman konsepsi maupun interpretasi. Dari hasil penelitian Peranan Kepemimpinan Kepala Teknik Tambang Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt.Jorong Barutama Greston Untuk Mendapatkan Proper Hijau terbagi menjadi 2 yaitu Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Internal dan Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Eksternal. Berikut pemaparan dari 2 bagian tersebut: Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Internal adalah suatu peran pimpinan yang berdasarkan kepribadian dari Kepala Teknik Tambang tersebut. Hal itu seperti: a). Sosok atau Figur dalam Tugas/ Dinas Luar untuk menjalankan beberapa kegiatan yang bersifat legal dan social, b). Pemimpin yang bertanggung jawab untuk

memotivasi dan mengarahkan karyawan, c). Pemimpin dalam Membuat keputusan, d). Belajar Risk dan Impact. Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Eksternal merupakan suatu peran pimpinan yang meliputi ruang lingkup perusahaan PT. Jorong Barutama Greston seperti: a). Jenjang karir (pengembangan karir) bagi karyawan perusahaan, b). Pelatihan (training) untuk karyawan, c). Penilaian kinerja, 4). Kepatuhan Terhadap Regulasi Perusahaan, d). Kerjasama Team Yang Merasa Memiliki dan Bertanggungjawab.

1. PENDAHULUAN

Seperti yang kita ketahui, di samping Papua dan Sumatera, Pulau Kalimantan juga dapat dikatakan sebagai surga pertambangan, terutama tambang batubara. Dalam hal ini, tidak sedikit pula dari kita yang mengetahui dampak dari pertambangan batubara ini, mulai dari penggundulan hutan yang berimbas pada banyak dampak lain seperti terkikisnya ekosistem, hilangnya tempat tinggal untuk flora dan fauna, hingga menambah skala kemungkinan terjadinya bencana alam seperti longsor dan banjir.

Industri pertambangan sendiri merupakan sektor ekonomi yang melibatkan ekstraksi atau pertambangan bahan mineral serta sumber daya alam lainnya dari dalam bumi. Pertambangan memiliki peran penting dalam perekonomian global karena menyediakan bahan mentah yang diperlukan untuk berbagai sektor dalam kehidupan, termasuk di dalamnya seperti industri konstruksi, manufaktur, energi, dan pertanian.

Kegiatan ekstraksi tersebutlah yang kemudian menyebabkan perubahan-perubahan lingkungan yang mana cenderung membawa perubahan yang buruk terhadap lingkungan karena kerusakan yang diakibatkan dari kegiatan pertambangan tersebut.

Rahmatillah & Husen (2018) menyatakan secara umum dalam praktek dan kegiatan operasionalnya, pertambangan membawa dampak yang negatif terutama terhadap lingkungan hidup di sekitarnya. Hal paling krusial yang secara langsung dapat dilihat adalah kerusakan dari struktur tanah yang kemudian diikuti dengan berubahnya struktur air serta adanya perubahan dari aliran sungai.

Selain berdampak langsung terhadap lingkungan, terdapat pula dampak lainnya terutama terhadap sumber daya manusia di sekitar lokasi pertambangan. Oleh pihak masyarakat, kerusakan lingkungan ini membawa hal negatif lainnya, terutama dalam sektor ekonomi pertanian dimana semakin meluasnya kegiatan pertambangan maka

lahan-lahan masyarakat untuk melakukan pertanian tentu akan terus berkurang seiring dengan berjalannya waktu. Hal inilah yang kemudian menjadi isu serius yang harus dipertimbangkan secara baik dan matang agar berbagai pihak yang memiliki kemungkinan untuk terlibat disini akan menemui keuntungannya masing-masing secara maksimal.

Seperti yang disebutkan oleh Listiyani (2017), beberapa dampak dari pertambangan terhadap lingkungan hidup, antara lain : 1) kerusakan lingkungan; 2) meningkatnya pencemaran lingkungan; 3) merampas hak ekonomi, sosial, dan budaya warga negara, khususnya untuk masyarakat yang bermukim di sekitar kegiatan pertambangan. Berdasarkan pernyataan tersebutlah kemudian mendorong PT. Jorong Barutama Greston melalui Peranan Kepemimpinan Kepala Teknik Tambang: Bapak I Gede Widiada mengupayakan kegiatan pengelolaan lingkungan di wilayah kepemilikan PT. Jorong Barutama Greston dengan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut. Kegiatan ini tidak hanya ditujukan kepada karyawan yang turut serta mendukung sebagai sumber daya utamanya, masyarakat di sekitar perusahaan pun juga ikut dibina melalui program pemberdayaan masyarakat. PT Jorong Barutama Greston (JBG) merupakan perusahaan pertambangan yang ada di Kalimantan Selatan, tepatnya di Desa Swarangan, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut. PT Jorong Barutama Greston (JBG) merupakan subsidiari (*site company*) dari PT Indo Tambangraya Megah (ITM) yang dulunya bernama Banpu Group Company. PT Jorong Barutama Greston didirikan pada 10 Mei 1991 dengan 99,99% kepemilikannya oleh PT Indo Tambangraya Megah dan memulai operasinya pertama kali di tahun 1999 dengan jenis usaha pada bidang pertambangan, transportasi, dan perdagangan batubara.

Sesuai dengan Pasal 12 ayat (1) dan (2) UU PPLH Nomor 32 Tahun 2009 yang menegaskan bahwa : “Pemanfaatan Sumber Daya Alam harus dilakukan berdasarkan Rencana Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup (RPPLH) dan dilaksanakan berdasarkan daya dukung dan daya tampung lingkungan hidup dengan memperhatikan: a) keberlanjutan proses dan fungsi lingkungan hidup; b) keberlanjutan produktivitas lingkungan hidup; dan c) keselamatan, mutu hidup, dan kesejahteraan masyarakat.

Melalui hal tersebut, PT Jorong Barutama Greston berhasil meraih penganugerahan peringkat hijau pada Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan dalam Pengelolaan Lingkungan (PROPER) 2022 oleh Kementerian Lingkungan Hidup

dan Kehutanan (KLHK). Sebelumnya di tahun 2021 dan 2019, PT Jorong Barutama Greston juga berhasil meraih penganugerahan dengan kategori yang sama. Hal ini menunjukkan konsistensi perusahaan dalam membina sumber dayanya sehingga berhasil mempertahankan peringkat hijaunya berturut-turut selama 2 tahun terakhir.

Berdasarkan pada uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis peranan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan untuk mendapatkan proper hijau (Studi Kasus pada PT. Jorong Barutama Greston Kec. Jorong Kab. Tanah Laut)”. Hal penting dalam melakukan penelitian di PT. Jorong Barutama Greston adalah karena dari sekian banyak perusahaan tambang di Kalimantan Selatan, PT. Jorong Barutama Greston mampu mendapatkan dan mempertahankan peringkat penghargaan kategori hijau dari tahun ketahun. Sedangkan untuk perusahaan lain masih mendapatkan penghargaan kategori biru dan merah. Dengan alasan inilah penulis ingin tau apa saja peranan kepemimpinan Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston sampai mendapatkan penghargaan PROPER Hijau tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan salah satu pendekatan dalam metode penelitian yang bertujuan agar penelitian yang dilakukan lebih mudah dipahami melalui penyajian-penyajian data yang diperbarui serta makna-makna dari fenomena yang didapatkan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dan observasi berpartisipasi (*participation observation*). Hasil tersebut kemudian dijelaskan kembali secara lebih rinci dan mendetail juga sistematis dengan cara baru yang lebih mudah dipahami agar terhindar dari adanya kesalahpahaman konsepsi maupun interpretasi.

Sugiyono (2018) menyatakan bahwa “penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, di mana peneliti adalah instrumen kunci”. Sedangkan Creswell (2014) menyebutkan bahwa “penelitian kualitatif merupakan penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna dari individu atau kelompok yang memiliki permasalahan sosial”. Kedua pendapat tersebut kemudian dapat disimpulkan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelajahi dan memahami suatu kondisi objek (fenomena) dari seorang individu maupun kelompok yang di

dalamnya memiliki permasalahan-permasalahan sosial dengan instrumen kunci penelitian tersebut adalah peneliti itu sendiri.

Dalam simpulan lain dapat dikatakan bahwa penelitian kualitatif bermula **dari** kepekaan peneliti terhadap permasalahan yang ada di dalam suatu keadaan lingkungan yang kemudian menyebabkan peneliti tersebut berkeinginan untuk menelaah kembali secara mendalam sehingga mendapatkan sebuah makna dari permasalahan tersebut untuk disajikan kembali baik dalam bentuk deskripsi, penjelasan maupun gambaran-gambaran baru yang menghasilkan kesimpulan terhadap prinsip pengetahuan yang baru ataupun penemuan akan metode baru dari penelitian tersebut.

Oleh sebab itu, maksud dari penggunaan jenis penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk memperdalam kepekaan peneliti terhadap fenomena baru yang ditemukan pada PT Jorong Barutama Greston dalam kegiatan pengelolaan lingkungannya, khususnya mengenai keterlibatan karyawan yang dipimpin oleh Peranan Kepemimpinan Kepala Teknik Tambang PT Jorong Barutama Greston, I Gede Widiada serta hasil ataupun dampak dari pengelolaan lingkungan tersebut.

Penelitian ini secara langsung dilakukan di PT Jorong Barutama Greston dengan tujuan agar mendapatkan data yang akurat, terutama terhadap pembahasan pengelolaan lingkungan yang telah berhasil diraih PT Jorong Barutama Greston pada tahun 2019, 2021, dan 2022. Waktu dan tempat penelitian ini dilakukan pada PT Jorong Barutama Greston (JBG) yang berlokasi di Desa Swarangan, Kecamatan Jorong, Kabupaten Tanah Laut, Kalimantan Selatan, Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data : Menurut Hamzah (2019) “teknik pengumpulan data kualitatif merupakan pengumpulan data-data yang bersifat deskriptif, yaitu data berupa tanda-tanda hasil wawancara atau observasi yang dikategorikan dalam bentuk lainnya seperti foto, dokumen, artefak, dan catatan-catatan saat penelitian di lapangan”. Terdapat tiga teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Maka berdasarkan pada judul dan metode penelitian yang telah diuraikan di atas, maka berikut merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Untuk Mendapatkan Proper Hijau : Studi Kasus PT Jorong Barutama Greston Kecamatan Jorong Kabupaten Tanah Laut”, yaitu:

Observasi menurut Sugiyono (2018), observasi adalah “suatu proses penelitian dengan mengamati situasi serta kondisi dari bahan pengamatan”. Dalam pengertian lain, observasi juga dapat dikatakan sebagai sistematisasi terhadap suatu penyelidikan yang dilakukan secara sengaja dengan mengandalkan indera penglihatan manusia untuk menangkap dan melihat secara langsung kejadian yang kemudian langsung dianalisa bersamaan dengan berlangsungnya kejadian tersebut.

Dalam penelitian kualitatif, observasi berupa deskripsi bertujuan untuk melahirkan teori terhadap penelitian yang dilakukan. Deskripsi disini berarti bahwa hasil dari observasi yang dilakukan akan digunakan untuk menjelaskan, menguraikan, hingga mendetailkan gejala atau fenomena yang menjadi isu dalam penelitian, sehingga dapat dicerna dengan lebih baik oleh orang-orang yang memerlukan penelitian tersebut.

Wawancara menurut Manzilati (2017) menyebutkan “wawancara mendalam adalah interaksi/pembicaraan yang terjadi antara satu orang pewawancara dengan satu orang informan. Wawancara dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang di dalamnya terdapat interaksi antar dua orang atau lebih yang terdiri dari pewawancara dan narasumber sebagai informan yang sesuai dengan topik wawancara yang dilakukan guna mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam proses penelitian. Wawancara bertujuan untuk mendapatkan informasi sebanyak-banyaknya dari para narasumber terkait dengan opini, perasaan, emosi atau informasi lainnya yang masih berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Terdapat banyak cara yang dapat dilakukan untuk memperoleh data melalui wawancara. Pewawancara dapat mengajukan pertanyaan secara langsung kepada narasumber melalui wawancara tatap muka, namun seiring dengan berkembangnya teknologi saat ini, wawancara juga dapat dilakukan secara online melalui video conference ataupun melalui aplikasi seperti *WhatsApp* dengan cara *video call*. Apapun cara yang diterapkan oleh peneliti dalam melakukan wawancara tersebut tetap akan membawa pada tujuan yang sama, yakni untuk memperoleh informasi berdasarkan fakta sebenarnya.

Dokumentasi menurut Yusuf (2014) “dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti baeang tertulis”. Metode ini dilakukan dengan mengumpulkan data-data dari kumpulan buku, jurnal, artikel, dan sumber-sumber lainnya yang berisikan informasi-informasi yang diperlukan peneliti dalam penelitiannya. Metode dokumentasi

ini sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk mendukung atau memperkuat hasil observasi dan wawancara yang dilakukan agar dapat menghasilkan kesimpulan baru yang lebih relevan dengan keadaan atau isu saat ini.

Analisis data dalam penelitian kualitatif adalah proses sistematis melacak dan mengatur catatan lapangan yang dikumpulkan dari wawancara, observasi, dan sumber lain untuk memungkinkan peneliti melaporkan temuan mereka. Analisis ini dilakukan berbarengan dan terus-menerus sejalan dengan pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian. Hal ini dilakukan agar fokus pengamatan isu, masalah, dan fenomena menjadi jelas sehingga dapat benar-benar mendalami permasalahan tersebut.

Pada dasarnya, analisis data dalam penelitian kualitatif adalah analisis deskriptif yang dimulai dari proses pengelompokan data-data yang serupa dan diinterpretasikan kembali dengan tujuan agar memperoleh kesimpulan baru pada setiap aspek yang berkaitan dengan permasalahan tersebut. Semua aspek ini kemudian dianalisis hubungan antara satu aspek dengan aspek lainnya yang menjadi fokus dari kajian yang dilakukan.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis data interaktif yang terdiri dari empat tahapan, yaitu :

Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Tahapan ini merupakan proses awal dalam penelitian kualitatif. Data disini dapat diperoleh melalui beberapa teknik pengumpulan data, baik observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Umumnya, pengumpulan data ini dilakukan dalam waktu yang relatif panjang sehingga mendapatkan data yang banyak dan variatif.

Pada tahapan ini, data yang diperoleh melalui proses wawancara akan melalui proses pencocokan data dengan hasil temuan dari observasi dan dicocokkan kembali dengan hasil dokumentasi agar menemukan data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga tidak ditemukan keraguan dalam hasil penelitiannya.

Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan tahapan yang dilakukan untuk menyederhanakan informasi yang diperoleh agar dapat lebih mudah dimengerti kembali. Dalam penelitian kualitatif, reduksi data dilakukan dengan cara memilah dan memilih antara data-data yang diperlukan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. Kemudian, data

yang telah direduksi tersebut disandingkan dengan teori yang digunakan peneliti dalam penelitiannya agar mendapatkan hasil atau temuan baru yang lebih relevan.

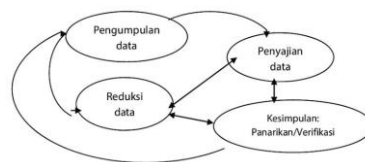
Dalam mereduksi data, peneliti akan dipandu oleh tujuan dari penelitian yang dilakukannya yang mana tujuan utama dari sebuah penelitian kualitatif adalah temuan itu sendiri. Setiap data yang diperoleh dari pengumpulan data sebelumnya (observasi, wawancara, dan dokumentasi) dipilih kemudian diolah dengan memfokuskan data-data tersebut agar menjadi temuan yang lebih bermakna.

Penyajian Data (*Data Display*)

Setelah selesai dengan proses reduksi data, data penelitian disusun secara sistematis dan disajikan dalam laporan akhir penelitian. Hasil tersebut kemudian disajikan dalam bentuk interpretasi baru, baik dalam bentuk deskripsi, tabel, grafik, ataupun diagram yang akan memudahkan para pembaca untuk memahami hasil penelitian yang telah dilakukan.

Penarikan Data (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Penarikan data merupakan penarikan kesimpulan dari data-data yang sebelumnya telah dikumpulkan, direduksi, dan disajikan sehingga memperoleh kesimpulan yang sesuai dengan teori-teori yang digunakan peneliti. Kesimpulan inilah yang merupakan temuan baru dari hasil pengolahan hasil penelitian dan dapat berupa deskripsi atau gambaran obyek yang sebelumnya belum jelas.



Gambar : Analisis Data Model Interaktif

(Sumber : Sugiyono, 2018)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Internal

Sosok atau Figur Dalam Tugas/ Dinas Luar untuk Menjalankan Beberapa Kegiatan yang Bersifat Legal dan Sosial.

Menurut Alwi (2002:316) figur adalah suatu bentuk wujud tokoh. peran seseorang dan merupakan sentral yang menjadi pusat perhatian banyak orang. Dalam hal ini Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston menjalankan tugas nya

sebagai sosok atau Figur (*Figurehead*). Dimana Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston rajin dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang bersifat legal dan social seperti : *Safety Management Talk* sebagai Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston bersama para karyawan setiap hari senin dan hari besar nasional dan menghadiri undangan-undangan dari instansi-instansi pemerintahan yang mengundangnya.

Berdasarkan wawancara bahwa peran pimpinan Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston sebagai sosok/figure (*Figurehead*) dilakukan dengan dengan sangat baik dimana untuk meningkatkan kinerja karyawan dia harus menjadi contoh kepada para karyawannya untuk menjalankan tujuan perusahaan dengan sungguh-sungguh.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dalam menjalankan peran sebagai pemimpin suatu perusahaan bersifat interpersonal yang diukur berdasarkan figure sudah sangat baik. Terbukti Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dapat melakukan tugas nya sebagai *Figurehead*, yakni peranan yang dijalankan untuk mewakili perusahaan yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal

Pemimpin yang Bertanggung Jawab untuk Memotivasi dan Mengarahkan Karyawan

Menurut Taryaman (2016: 7) secara umum dapat dikatakan bahwa "Kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni untuk mempengaruhi orang lain atau sekelompok individu untuk saling bekerja sama, tidak saling menjatuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Dalam hal ini Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston melakukan tugasnya sebagai pemimpin yang dimana Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston selalu memotivasi kepada karyawan-karyawan yang ditemuinya dan mengawasi kemajuan karyawannya serta memberi pengarahan yang efektif bagi karyawannya.

Pada saat wawancara membuktikan bahwa peran pemimpin dijalankan dengan sangat baik dan mengayomi oleh Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston karena dalam peran inilah Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dapat memotivasi karyawan nya sehingga kinerja karyawan meningkat.

Dari hasil penelitian menyatakan bahwa dalam menjalankan perannya Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston bersifat interpersonal ini dapat dilihat

berdasarkan Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston sebagai penggerak sudah baik. Hal ini dibuktikan dengan Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dalam menggerakkan bawahan nya.

Pemimpin dalam Membuat Keputusan

Menurut G.R. Terry, pengambilan keputusan adalah pemilihan alternative perilaku tertentu atau dari dua atau lebih alternative yang ada. Dalam hal ini Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston menjalankan peran dengan mengidentifikasi ide ide pembaruan yang berfungsi untuk perusahaan dan menerapkannya sehingga muncul inovasi-inovasi dalam pencapaian proper hijau. Apabila muncul gangguan-gangguan yang berakibat langsung pada perusahaan maka sebagai Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston bertugas untuk mengamankan jalannya kegiatan perusahaan dan menjaga kekondusifan dalam suatu perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menyatakan bahwa Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dalam menjalankan peran untuk membuat suatu keputusan perusahaan yang diukur berdasarkan pemimpin dalam membuat keputusan sudah sangat baik. Terbukti Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston dapat melakukan tugas nya sebagai pemimpin dalam membuat atau mengambil keputusan, yakni setiap perogram yang dijalankan untuk mewakili perusahaan yang dipimpinnya dalam setiap kesempatan dan persoalan yang timbul secara formal.

Belajar *Risk* dan *Impact*

Risk menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Sedangkan impact menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah akibat yang kurang menyenangkan (merugikan, membahayakan) dari suatu perbuatan atau tindakan. Dalam hal ini Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston mampu menguasai dalam menganalisis suatu dampak atau resiko dalam memimpin perusahaan.

Hasil penelitian menyatakan Kepala Teknik Tambang PT. Jorong Barutama Greston mempunyai kemampuan untuk menganalisis suatu dampak atau resiko yang terjadi dilapangan.

Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Eksternal Jenjang Karir (Pengembangan Karir)

Menurut Elmer H. Burrack dan Nicholas J. Mathys (dalam Kartika, 2014) adalah suatu tangga yang urutan anak tangganya menggambarkan tingkatan yang berlainan dalam karir seseorang. Jenjang karier merupakan suatu rangkaian atau urutan pekerjaan/posisi/jabatan yang dilalui dan dikerjakan oleh seorang karyawan selama kehidupan kerjanya. Hal ini adalah suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Yakni Kepala Teknik Tambang di Tambang PT. Jorong Barutama Greston setiap tahunnya mampu memberikan promosi yang melebihi dari kouta perusahaan untuk kenaikan jabatan bagi setiap karyawan yang terpilih sesuai kompetensinya.

Pelatihan (*Training*)

Menurut Simamora dalam Jurnal (Ningrum, Sunuharyo, & Hakam, 2013) "Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional". Hal ini adalah usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki perusahaan pelatihan di Tambang PT. Jorong Barutama Greston biasanya berupa POP, POM, atau Training tentang Lingkungan, AMDAL dan lainnya demi meningkatkan kemampuan karyawan dan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (2014), Penilaian kinerja (*performance appraisal*) berarti mengevaluasi kinerja karyawan di masa sekarang dan/ atau di masa lalu secara relatif terhadap standar kinerjanya. Hal ini adalah proses evaluasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Di Tambang PT. Jorong Barutama Greston biasanya menggunakan penilaian evaluasi dua kali dalam setahun. Penilaian ini disebut dengan Penilaian *Key Performance Indicator* (KPI).

Kepatuhan Terhadap Regulasi Perusahaan

Dalam KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) regulasi diartikan sebagai sebuah peraturan, regulasi merupakan cara untuk mengendalikan manusia atau masyarakat dengan suatu aturan atau pembatasan tertentu. Penerapan regulasi biasa dilakukan dengan berbagai macam bentuk, yakni pembatasan hukum yang diberikan oleh pemerintah, regulasi oleh suatu perusahaan, dan sebagainya. Di perusahaan PT. Jorong Barutama Greston Kepatuhan terhadap regulasi merupakan suatu tindakan yang harus sesuai aturan atau disebut SOP (Standar Operasional Perusahaan). Ini juga menjadi

fungsi sebagai mengendalikan atau mengontrol setiap tindakan yang dilakukan dalam lingkup perusahaan tersebut karena dengan adanya SOP inilah penting dalam menentukan langkah apa yang akan diambil untuk mana yang akan datang.

Kerjasama Team Yang Merasa Memiliki dan Bertanggungjawab

Menurut Dejanaz & Dowd (2006), teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerja sama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi di dalam tim dan memperoleh kepuasan di dalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggungjawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai tujuan bersama. Di PT. Jorong Barutama Greston setiap karyawan memiliki tingkatan-tingkatan yang sama penting, memahami pekerjaan dan tugas, bertanggung jawab dan saling berhubungan satu dengan yang lainnya melalui Kepala Teknik Tambang yang telah ditunjuk. Kerjasama Team merupakan sinergi positif melalui upaya-upaya yang terkoordinasi. Upaya-upaya yang dikerahkan oleh Kepala Teknik Tambang kepada perusahaan PT. Jorong Barutama Greston menghasilkan kinerja yang lebih tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian Peranan Kepemimpinan Kepala Teknik Tambang Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Jorong Barutama Greston Untuk Mendapatkan Proper Hijau terbagi menjadi dua yaitu Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Internal dan Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Eksternal. Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Internal adalah suatu peran pimpinan yang berdasarkan kepribadian dari Kepala Teknik Tambang tersebut. Hal itu seperti: a). Sosok atau Figur dalam Tugas/ Dinas Luar untuk menjalankan beberapa kegiatan yang bersifat legal dan social, b). Pemimpin yang bertanggung jawab untuk memotivasi dan mengarahkan karyawan, c). Pemimpin dalam Membuat keputusan, d). Belajar Risk dan Impact. Peran Pimpinan Kepala Teknik Tambang Secara Eksternal merupakan suatu peran pimpinan yang meliputi ruang lingkup perusahaan PT. Jorong Barutama Greston seperti: a). Jenjang karir (pengembangan karir) bagi karyawan perusahaan, b). Pelatihan (*training*) untuk karyawan, c). Penilaian kinerja, 4). Kepatuhan Terhadap Regulasi Perusahaan, d). Kerjasama Team Yang Merasa Memiliki dan Bertanggungjawab.

Disaat seperti sekarang ini peranan kepemimpinan saat memilih pemimpin sebaiknya diperhatikan sifat-sifatnya, karatkter dari pemimpin karena apabila salah memilih pimpinan organisasi tidak akan mencapai tujuannya dan jalanya suatu organisasi juga akan berantakan.

Dalam memilih sorang pimpinan diharuskan mempunyai nilai lebih atau keahlian dan pengetahuan sangat luas, tidak hanya pengetahuan umum tetapi harus memiliki keterampilan pada bidang yang khusus. Diantara nya mengelola sumber daya manusia pada suatu perusahaan merupakan keterampilan teknis.

Peranan kepemimpinan melalui peranan internal yang menyangkut kepribadian diri pemimpin seperti memiliki sikap dan sifat yang baik terhadap karyawan nya agar bisa memberikan contoh baik bagi karyawan lain. Peranan kepemimpinan melalui peranan external berupa dari perusahaan tersebut. Dimana pimpinan akan selalu mengarahkan dan memberi reward pada karyawan yang mempunyai kompetensi.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing, 2(3).
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Edi)*. California: SAGE Publication Inc.
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif*. Malang: Literasi Nusantara.
- Hidayanti, N. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompetensi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan (Sektor Perhotelan di Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta : Universitas Islam Indonesia.
- Listiyani, N. (2017). Dampak Pertambangan Terhadap Lingkungan Hidup di Kalimantan Selatan dan Implikasinya Bagi Hak-Hak Warga Negara. *Al "Adl*, IX(1), 67-86.
- Manzilati, A. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif : Paradigma, Metode, dan Aplikasi*. Malang: UB Press.
- Nitisemito, A. (2018). *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nurjannah, Bustami, L., & Saharuddin. (2013). Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Tetap Pada PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Pola Kerjasama Luwu. *Jurnal Equilibrium*, 3(2), 207-212.

- Rahmatillah, S., & Husen, T. (2018). Penyalahgunaan Pengelolaan Pertambangan Terhadap Kerusakan Lingkungan Hidup di Kecamatan Kluet Tengah. *LEGITIMASI*, VII(1), 149-171.
- Saputra, R. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerjaj Terhadap Semangat Kerja Aparatur Pemerintahan di Dinas Koperasi, Usia Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal S1 Ilmu Pemerintahan*, 4(4), 1-10.
- Sobian, P. (2022). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Klaten: Penerbit Lakeisha.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabet CV.
- Yuki, G. (2013). *Leadership in Organizations (8th ed.)*. London: Pearson.
- Yusuf, A. M. (2014). *Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2009 tentang Perlindungan dan Pengelolaan Lingkungan Hidup.