

Karakteristik Tenaga Kerja Sektor Pertambangan Batubara dan Perkebunan Kelapa Sawit di Kecamatan Satui, Kalimantan Selatan

Gilbert Patterson Owen

¹Universitas Lambung Mangkurat
*Email Koresponden: kaligis73@gmail.com

Diterima: 7-12-2025

Disetujui: 29-12-2025

Publish: 31-12-2025

Abstrak Penelitian ini mengkaji karakteristik sosial-ekonomi tenaga kerja pada sektor pertambangan batu bara dan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Satui, Indonesia, dengan fokus pada tingkat pendidikan, jam kerja, dan pendapatan. Pendekatan deskriptif kuantitatif diterapkan, dengan data yang dikumpulkan dari 100 responden yang mewakili kedua sektor secara seimbang. Tabulasi silang dan uji Chi-square digunakan untuk menganalisis perbedaan karakteristik tenaga kerja serta dampaknya terhadap pendapatan dan kesejahteraan rumah tangga. Temuan menunjukkan bahwa pekerja di sektor pertambangan batu bara umumnya memiliki pendidikan yang lebih tinggi, jam kerja yang lebih lama dan terstruktur, serta pendapatan bulanan yang lebih stabil, sementara pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit didominasi oleh tenaga kerja berpendidikan rendah dengan jam kerja fleksibel dan pendapatan yang bervariasi. Pendidikan secara signifikan memengaruhi posisi kerja dan stabilitas pendapatan, khususnya di sektor pertambangan, dan jam kerja yang lebih lama berkorelasi positif dengan pendapatan di kedua sektor tersebut. Studi ini menyoroti bahwa perbedaan sektoral dalam pendidikan dan pola kerja sangat memengaruhi pendapatan tenaga kerja dan kondisi ekonomi rumah tangga. Hasil-hasil ini memberikan bukti empiris untuk mendukung perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan strategi pengembangan ekonomi wilayah yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing sektor.

Kata kunci: Sosial Ekonomi, Pekerja, Pertambangan, Perkebunan

Abstract This study examines the socio-economic characteristics of labor in the coal mining and oil palm plantation sectors in Satui District, Indonesia, focusing on education level, working hours, and income. A quantitative descriptive approach was applied, with data collected from 100 respondents equally representing both sectors. Cross-tabulation and Chi-square tests were used to analyze differences in labor characteristics and their impact on income and household welfare. Findings reveal that workers in the coal mining sector generally have higher education, longer and more structured working hours, and more stable monthly income, while workers in the oil palm plantation sector are dominated by lower-educated labor with flexible working hours and variable income. Education significantly influences job position and income stability, especially in mining, and longer working hours correlate positively with income in both sectors. The study highlights that sectoral differences in education and working patterns strongly affect labor income and household economic conditions. These results provide empirical evidence to support labor policy formulation and regional economic development strategies tailored to the characteristics of each sector.

Keywords: Socio-economic, Workers, Mining, Plantation.

1. PENDAHULUAN

Sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit merupakan dua sektor ekonomi utama yang memiliki peran strategis dalam pembangunan wilayah di Indonesia. Kedua sektor ini tidak hanya berkontribusi terhadap pembentukan produk domestik regional bruto, tetapi juga berfungsi sebagai penyerap tenaga kerja dalam jumlah besar. Keberadaan sektor pertambangan sebagai sektor ekstraktif dan sektor perkebunan sebagai sektor agraris menciptakan struktur ketenagakerjaan yang berbeda, baik dari sisi tuntutan keterampilan, pola kerja, maupun sistem kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja. Perbedaan karakteristik sektoral tersebut berimplikasi langsung pada kondisi sosial ekonomi tenaga kerja. Tenaga kerja di sektor pertambangan umumnya dihadapkan pada sistem kerja yang lebih terstruktur, masa kerja yang relatif panjang, serta tuntutan keterampilan teknis tertentu. Sebaliknya, sektor perkebunan kelapa sawit cenderung memiliki pola kerja yang lebih fleksibel, tingkat formalitas yang lebih rendah, serta variasi pendapatan yang dipengaruhi oleh produktivitas dan kondisi lapangan. Perbedaan ini menjadikan kajian mengenai karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja pada kedua sektor tersebut menjadi penting untuk memahami dinamika ketenagakerjaan secara lebih mendalam.

Kecamatan Satui merupakan salah satu wilayah yang berkembang dengan dominasi aktivitas pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit yang berjalan secara berdampingan. Kondisi ini menciptakan dinamika ketenagakerjaan yang unik, di mana tenaga kerja memiliki pilihan untuk bekerja pada sektor dengan karakteristik sosial ekonomi yang berbeda dalam satu wilayah yang sama. Keberadaan dua sektor utama ini memungkinkan terjadinya perbedaan tingkat pendidikan, masa kerja, pendapatan antar tenaga kerja, kondisi sosial masyarakat dan sudut pandang masyarakat yang mencerminkan struktur sosial ekonomi tenaga kerja di wilayah tersebut. Perspektif ekonomi tenaga kerja dan geografi ekonomi, karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja merupakan hasil interaksi antara kualitas sumber daya manusia dan struktur sektor ekonomi tempat tenaga kerja bekerja.

Tingkat pendidikan mencerminkan modal manusia yang memengaruhi kemampuan dan peluang kerja individu, sementara masa kerja menggambarkan intensitas pemanfaatan tenaga kerja dalam proses produksi. Pendapatan tenaga kerja menjadi indikator utama yang merefleksikan hasil dari kombinasi faktor-faktor sosial ekonomi tersebut. Sejauh ini, sebagian besar penelitian mengenai tenaga kerja masih berfokus pada analisis pendapatan atau produktivitas dalam satu sektor tertentu atau pada skala wilayah yang lebih luas. Selain pendidikan formal, kualitas tenaga kerja juga ditentukan oleh keterampilan dan pengalaman pelatihan yang dimiliki. Dalam sektor berbasis sumber daya alam seperti pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit, keterampilan teknis dan pelatihan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi adaptasi tenaga kerja terhadap tuntutan pekerjaan, standar keselamatan, serta produktivitas kerja. Pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan maupun yang diperoleh secara mandiri berperan dalam meningkatkan kompetensi tenaga kerja, terutama bagi pekerja dengan latar belakang pendidikan formal yang terbatas. Oleh karena itu, keterampilan dan pelatihan kerja perlu dipahami sebagai bagian dari karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja yang mencerminkan kualitas sumber daya manusia di masing-masing sektor.

Keberadaan sektor pertambangan dan perkebunan tidak hanya memengaruhi kondisi ekonomi individu, tetapi juga membawa dampak terhadap kondisi sosial masyarakat di wilayah sekitarnya. Perubahan pola interaksi sosial, hubungan antarpekerja, serta dinamika sosial dalam rumah tangga dan komunitas merupakan konsekuensi dari aktivitas ekonomi yang berkembang secara berdampingan. Perbedaan sistem kerja, intensitas aktivitas, dan tingkat pendapatan berpotensi membentuk kondisi sosial yang berbeda antara tenaga kerja di sektor pertambangan dan perkebunan. Oleh karena itu, kondisi sosial masyarakat menjadi variabel penting untuk memahami bagaimana aktivitas ekonomi memengaruhi struktur sosial dan kehidupan sehari-hari tenaga kerja di tingkat lokal. Selain kondisi objektif, persepsi masyarakat terhadap sektor pekerjaan juga menjadi aspek penting dalam kajian sosial ekonomi tenaga kerja. Persepsi tenaga kerja dan masyarakat sekitar terhadap stabilitas pekerjaan, tingkat kesejahteraan, serta prospek masa depan sektor pertambangan dan perkebunan dapat memengaruhi sikap, preferensi kerja, dan keputusan ekonomi rumah tangga. Persepsi ini terbentuk melalui pengalaman kerja, interaksi sosial, serta pengaruh lingkungan sekitar. Dengan demikian, pengkajian persepsi masyarakat memberikan sudut pandang subjektif yang melengkapi analisis karakteristik sosial ekonomi secara menyeluruh dan membantu memahami bagaimana sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit dipandang dalam konteks pembangunan wilayah di Kecamatan Satui.

Kajian yang secara khusus membandingkan karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja antara sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit dalam satu wilayah administratif yang sama, khususnya pada tingkat kecamatan, masih relatif terbatas. Padahal, analisis pada skala tersebut penting untuk menangkap variasi karakteristik tenaga kerja secara lebih kontekstual dan mendalam. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja pada sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Satui. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan kajian ekonomi tenaga kerja dan geografi ekonomi, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perumusan kebijakan ketenagakerjaan dan pembangunan wilayah yang lebih sesuai dengan karakteristik sektor ekonomi yang berkembang di Kecamatan Satui.

2. METODE PENELITIAN

Metode menjelaskan tahapan penelitian secara terstruktur untuk mencapai tujuan penelitian. Uraikan mengenai metode, model atau teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data. Jelaskan instrumen yang digunakan, aspek atau faktor apa yang diukur.

2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif-komparatif untuk menganalisis karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja pada sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Satui. Lokasi penelitian dipilih karena wilayah ini merupakan kawasan dengan dominasi aktivitas kedua sektor tersebut yang berkembang secara berdampingan. Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kerja yang bekerja pada kedua sektor, dengan pengambilan sampel dilakukan menggunakan purposive sampling terhadap tenaga kerja aktif yang memenuhi kriteria tertentu. Data yang digunakan terdiri atas data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner dan wawancara terstruktur, serta data sekunder yang bersumber dari instansi terkait dan literatur pendukung. Variabel penelitian meliputi tingkat pendidikan, masa kerja, penghasilan, keterampilan, kondisi sosial masyarakat, dan persepsi masyarakat tenaga kerja sebagai indikator karakteristik sosial ekonomi. Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif melalui penyajian distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata, serta analisis komparatif untuk membandingkan karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja antara sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit. Banyaknya jumlah sampel diambil menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut;

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

n = Jumlah sampel minimum

N = Sampel populasi

e = Persentase batas toleransi (*margin of error*).

Rumus slovin terdapat dua ketentuan untuk menentukan toleransi kesalahan, yaitu :

1. Nilai e = 10% (0,1) apabila populasi dalam jumlah yang besar
2. Nilai e = 20% (0,2) apabila populasi dalam jumlah yang kecil.
3. Penelitian ini menggunakan persentase batas toleransi (*margin of error*) 10% atau 0,1 hal ini dikarenakan populasi yang relative besar

$$n = \frac{4749}{1 + 4749 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{4749}{1 + 4749 (0,01)}$$

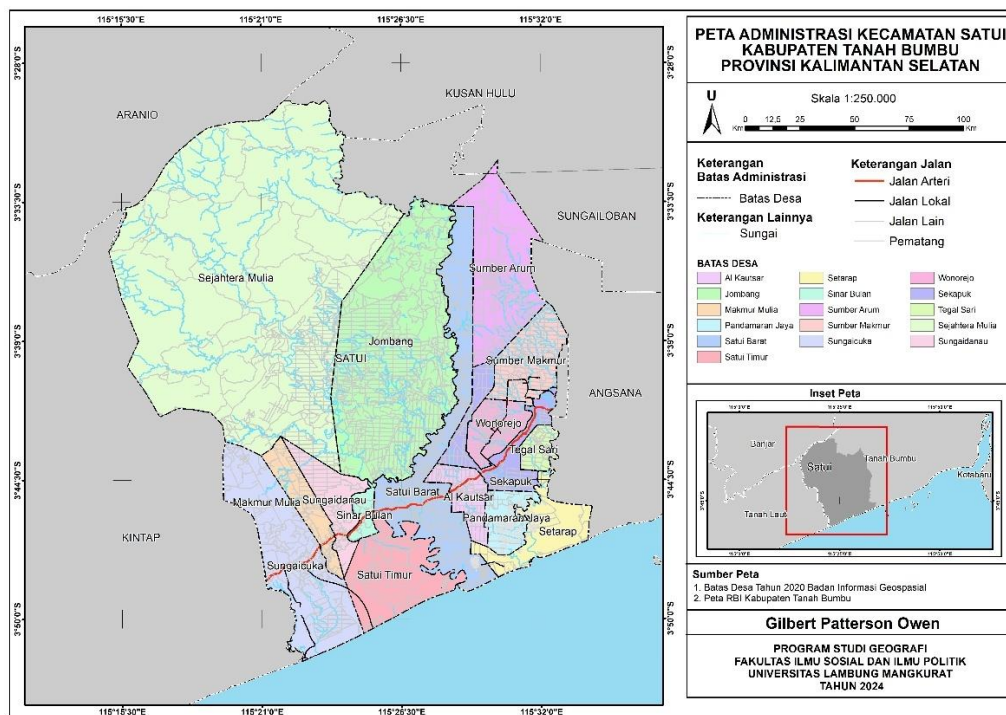
$$n = \frac{4749}{1 + 47,49}$$

$$n = \frac{4749}{48,49}$$

$$n = 97,93$$

$$n \approx 100$$

Sampel penelitian berjumlah seratus responden, terdiri dari lima puluh pekerja sektor pertambangan batu bara dan lima puluh pekerja sektor perkebunan kelapa sawit. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara purposive sesuai dengan kriteria pekerja aktif pada masing-masing sektor. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner terstruktur dan wawancara langsung. Data di analisis menggunakan analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden dan analisis bivariat dengan uji chi square untuk mengidentifikasi perbedaan karakteristik sosial ekonomi antara kedua sektor pekerjaan.



Gambar 1. Peta Lokasi Penelitian

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hubungan antara pendidikan, masa kerja, dan pendapatan tenaga kerja dipandang melalui perspektif teori modal manusia (human capital) yang dipopulerkan oleh Becker (1964). Teori ini menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan dan pengalaman kerja adalah determinan utama dari pendapatan dan produktivitas tenaga kerja. Pengetahuan yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pengalaman praktik di tempat kerja memberikan nilai tambah terhadap kemampuan tenaga kerja, sehingga berpengaruh terhadap upah dan pendapatan yang diterima.

Tabel 1. Tabel Karakteristik Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja

Tingkat Pendidikan Tenaga Kerja			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Tingkat Pendidikan Terakhir	Tingkat Pendidikan Rendah (SD & SMP)	Jumlah	4	100,0	0	0,0	4	100
	Tingkat Pendidikan Tinggi (SMA & Perguruan Tinggi)	Jumlah	46	47,9	50	52,1	96	100
	Total		50		50		100	
Tingkat Pendidikan Mempengaruhi Posisi atau Jabatan	Tidak	Jumlah	9	75,0	3	25,0	12	100
	Ya	Jumlah	41	46,6	47	53,4	88	100
	Total		50		50		100	
Perusahaan memberikan bantuan pendidikan lanjutan	Tidak	Jumlah	7	31,8	15	68,2	22	100
	Ya	Jumlah	43	55,1	35	44,9	78	100
	Total		50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Berdasarkan hasil analisis univariat tingkat pendidikan terakhir, tenaga kerja di Kecamatan Satui pada sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit secara umum didominasi oleh pekerja dengan tingkat pendidikan tinggi, yaitu lulusan SMA dan perguruan tinggi. Dari total 100 responden, sebanyak 96 orang berada pada kategori pendidikan tinggi, sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan rendah (SD dan SMP) hanya berjumlah 4 orang dan seluruhnya bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor pertambangan batubara cenderung menyerap tenaga kerja dengan latar belakang pendidikan formal yang lebih tinggi, sementara sektor perkebunan masih membuka ruang bagi tenaga kerja dengan pendidikan dasar. Distribusi tersebut mencerminkan perbedaan karakteristik kebutuhan tenaga kerja antar sektor. Sektor pertambangan umumnya menuntut kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan kerja, sehingga lebih banyak menyerap tenaga kerja dengan pendidikan menengah ke atas. Sebaliknya, sektor perkebunan kelapa sawit relatif lebih fleksibel dalam persyaratan pendidikan formal, terutama pada jenis pekerjaan yang bersifat operasional dan berbasis pengalaman kerja langsung.

Hasil selanjutnya menunjukkan bahwa mayoritas responden menyatakan tingkat pendidikan memengaruhi posisi atau jabatan yang diperoleh dalam pekerjaan. Sebanyak 88 responden menyatakan bahwa pendidikan berperan dalam menentukan posisi kerja, dengan proporsi yang lebih besar terdapat pada sektor pertambangan batubara. Sementara itu, responden yang menyatakan pendidikan tidak memengaruhi posisi kerja lebih banyak ditemukan pada sektor perkebunan kelapa sawit. Hal ini mengindikasikan bahwa struktur organisasi dan sistem ketenagakerjaan di sektor pertambangan cenderung lebih formal dan hierarkis, sehingga latar belakang pendidikan menjadi salah satu pertimbangan dalam penempatan jabatan. Selain itu, dukungan perusahaan terhadap pendidikan lanjutan juga menunjukkan perbedaan antar sektor. Sebagian besar responden menyatakan bahwa perusahaan memberikan bantuan pendidikan lanjutan, terutama pada sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi ini dapat mencerminkan upaya perusahaan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara bertahap, khususnya bagi tenaga kerja yang sebelumnya memiliki keterbatasan pendidikan formal. Sementara itu, pada sektor pertambangan, proporsi responden yang tidak memperoleh bantuan pendidikan lanjutan relatif lebih besar, yang dapat dikaitkan dengan asumsi bahwa tenaga kerja telah memenuhi kualifikasi pendidikan sejak awal masuk kerja.

Secara keseluruhan, karakteristik tingkat pendidikan tenaga kerja di kedua sektor menunjukkan adanya perbedaan pola penyerapan tenaga kerja, peran pendidikan dalam struktur jabatan, serta bentuk dukungan perusahaan terhadap peningkatan pendidikan. Temuan ini memperkuat gambaran bahwa pendidikan merupakan salah satu aspek penting dalam membentuk karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja, meskipun perannya dimaknai secara berbeda sesuai dengan karakteristik sektor pertambangan batubara dan perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Satui.

Tabel 2. Tabel Karakteristik Masa Kerja

Masa Kerja (Jam dan Hari Kerja)			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Berapa Jam Kerja/hari	< 5 Jam - 8 Jam	Jumlah	18	78,30%	5	21,70%	3	100
	8 - 12 Jam atau lebih	Jumlah	32	41,60%	45	58,40%	7	100
	Total		50		50		100	
Masa Kerja (Jam dan Hari Kerja)			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Berapa hari bekerja dalam seminggu	5 - 7 hari kerja	Jumlah	50	74,60%	17	25,40%	67	100
	> 8 hari kerja	Jumlah	0	0,00%	33	100,00%	33	100
	Total		50		50		100	

Masa Kerja (Jam dan Hari Kerja)			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Jam Kerja dan Hari Kerja Mempengaruhi Kehidupan Sosial	Tidak	Jumlah	14	56,00%	11	44,00%	25	100
	Ya	Jumlah	36	48,00%	39	52,00%	75	100
Total			50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Berdasarkan hasil analisis univariat, terdapat perbedaan pola jam kerja harian antara tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit dan sektor pertambangan batubara. Pada kategori jam kerja kurang dari 5 hingga 8 jam per hari, tenaga kerja perkebunan kelapa sawit menunjukkan proporsi yang jauh lebih besar, yaitu sebesar 78,3 persen, dibandingkan tenaga kerja pertambangan batubara yang hanya sebesar 21,7 persen. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sektor perkebunan cenderung menerapkan jam kerja harian yang lebih singkat dan relatif fleksibel, menyesuaikan dengan kondisi lapangan dan aktivitas fisik di perkebunan. Sebaliknya, pada kategori jam kerja 8 hingga 12 jam atau lebih, tenaga kerja sektor pertambangan batubara mendominasi dengan proporsi sebesar 58,4 persen, sedangkan sektor perkebunan hanya sebesar 41,6 persen. Temuan ini mencerminkan karakteristik sektor pertambangan yang menuntut jam kerja lebih panjang dan intensif, seiring dengan sistem kerja berbasis target produksi, penggunaan alat berat, serta penerapan sistem shift yang umum dijumpai pada industri pertambangan.

Perbedaan yang cukup mencolok juga terlihat pada jumlah hari kerja dalam satu minggu. Seluruh tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit bekerja dalam rentang 5 hingga 7 hari kerja per minggu, dengan proporsi sebesar 74,6 persen, sementara hanya 25,4 persen tenaga kerja pertambangan yang berada pada kategori tersebut. Sebaliknya, pada kategori hari kerja lebih dari 8 hari kerja dalam satu siklus, seluruh responden berasal dari sektor pertambangan batubara dengan proporsi mencapai 100 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sektor pertambangan menerapkan sistem kerja berkelanjutan yang lebih padat dan tidak selalu mengikuti pola kerja mingguan konvensional. Dari aspek sosial, sebagian besar responden menyatakan bahwa jam kerja dan hari kerja memengaruhi kehidupan sosial mereka. Sebanyak 75 persen responden menyatakan adanya pengaruh jam dan hari kerja terhadap kehidupan sosial, dengan proporsi tenaga kerja pertambangan (52 persen) sedikit lebih besar dibandingkan tenaga kerja perkebunan (48 persen). Kondisi ini mengindikasikan bahwa jam kerja yang panjang dan hari kerja yang padat berpotensi membatasi waktu interaksi sosial, kehidupan keluarga, serta partisipasi tenaga kerja dalam aktivitas kemasyarakatan. Sementara itu, responden yang menyatakan bahwa jam dan hari kerja tidak memengaruhi kehidupan sosial jumlahnya relatif lebih kecil, yaitu sebesar 25 persen. Pada kelompok ini, tenaga kerja perkebunan kelapa sawit masih menunjukkan proporsi yang lebih besar dibandingkan tenaga kerja pertambangan. Hal ini dapat dikaitkan dengan jam kerja yang lebih stabil dan hari kerja yang lebih teratur di sektor perkebunan, sehingga memungkinkan tenaga kerja untuk menyeimbangkan antara aktivitas pekerjaan dan kehidupan sosial.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sektor pekerjaan memiliki peran penting dalam membentuk pola masa kerja tenaga kerja, baik dari sisi jam kerja harian maupun jumlah hari kerja. Sektor pertambangan batubara dicirikan oleh jam kerja yang lebih panjang dan hari kerja yang lebih padat, sementara sektor perkebunan kelapa sawit cenderung memiliki pola kerja yang lebih moderat. Perbedaan tersebut tidak hanya berdampak pada aspek produktivitas kerja, tetapi juga berimplikasi terhadap kehidupan sosial tenaga kerja di wilayah penelitian.

Tabel 3. Tabel Karakteristik Penghasilan

Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Frekuensi Pemberian Gaji	Harian	Jumlah	5	100,00%	0	0,00%	5	100
	Bulanan	Jumlah	45	47,40%	50	52,60%	95	100
Total			50		50		100	

Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Tingkat upah lebih tinggi mempengaruhi mengganti pekerjaan	Tidak Mempengaruhi	Jumlah	12	70,60%	5	29,40%	17	100
	Mempengaruhi	Jumlah	38	45,80%	45	54,20%	83	100
Pendapatan Saat Ini Mencukupi Untuk Kehidupan Sehari-hari	Ya	Jumlah	50	50,00%	50	50,00%	100	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Range Pendapatan Pekerja	< Rp1.500.000 - Rp3.500.000	Jumlah	6	85,70%	1	14,30%	7	100
	> Rp3.500.000 (> UMR Kalsel)	Jumlah	44	47,30%	49	52,70%	93	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Pendapatan Stabil Setiap Bulan	Tidak	Jumlah	3	50,00%	3	50,00%	6	100
	Ya	Jumlah	47	50,00%	47	50,00%	94	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Pekerja Menerima Bonus atau Insentif Perusahaan	Tidak	Jumlah	6	50	6	50	12	100
	Ya	Jumlah	44	50	44	50	88	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Pekerja Menerima THR	Tidak	Jumlah	4	80,00%	1	20,00%	5	100
	Ya	Jumlah	46	48,40%	49	51,60%	95	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Lebih Sejahtera di Pekerjaan Sekarang	Tidak	Jumlah	3	75,00%	1	25,00%	4	100
	Ya	Jumlah	47	49,00%	49	51,00%	96	100
Total			50		50		100	
Penghasilan			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
RT mendapatkan bantuan program pengentasan kemiskinan	Tidak	Jumlah	24	33,80%	47	66,20%	71	100
	Ya	Jumlah	26	89,70%	3	10,30%	29	100
Total			50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Hasil analisis univariat menunjukkan adanya perbedaan karakteristik penghasilan antara tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit dan sektor pertambangan batubara. Dari sisi frekuensi pemberian gaji, seluruh tenaga kerja yang menerima upah harian berasal dari sektor perkebunan kelapa sawit, sedangkan

tenaga kerja sektor pertambangan seluruhnya menerima gaji secara bulanan. Pola ini mencerminkan perbedaan sistem pengupahan, di mana sektor perkebunan masih menerapkan skema harian pada sebagian tenaga kerjanya, sementara sektor pertambangan cenderung menggunakan sistem penggajian bulanan yang lebih formal dan terstruktur.

Berdasarkan persepsi tenaga kerja, tingkat upah yang lebih tinggi terbukti memengaruhi keputusan untuk berpindah pekerjaan. Sebanyak 83 persen responden menyatakan bahwa tingkat upah memengaruhi keinginan mengganti pekerjaan, dengan proporsi tenaga kerja pertambangan (54,2 persen) lebih besar dibandingkan tenaga kerja perkebunan (45,8 persen). Hal ini menunjukkan bahwa faktor penghasilan merupakan motivasi ekonomi utama, terutama pada sektor dengan beban kerja dan risiko yang relatif tinggi seperti pertambangan batubara. Menariknya, seluruh responden dari kedua sektor menyatakan bahwa pendapatan yang diterima saat ini mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum tingkat pendapatan di kedua sektor telah berada pada level yang mampu memenuhi kebutuhan dasar tenaga kerja, meskipun terdapat perbedaan pola kerja dan sistem pengupahan.

Dari sisi besaran pendapatan, mayoritas tenaga kerja berada pada kategori pendapatan di atas Rp3.500.000 atau lebih tinggi dari Upah Minimum Regional (UMR) Kalimantan Selatan. Pada kategori ini, tenaga kerja sektor pertambangan memiliki proporsi yang sedikit lebih besar dibandingkan sektor perkebunan. Sementara itu, pada kategori pendapatan rendah (< Rp1.500.000 – Rp3.500.000), tenaga kerja perkebunan mendominasi dengan proporsi sebesar 85,7 persen. Kondisi ini menunjukkan bahwa sektor perkebunan masih menampung tenaga kerja dengan tingkat pendapatan relatif lebih rendah dibandingkan sektor pertambangan. Stabilitas pendapatan juga menunjukkan pola yang relatif seragam, di mana 94 persen responden dari kedua sektor menyatakan menerima pendapatan yang stabil setiap bulan. Selain itu, sebagian besar tenaga kerja di kedua sektor juga menerima bonus atau insentif perusahaan serta Tunjangan Hari Raya (THR), yang mencerminkan adanya jaminan kesejahteraan normatif sesuai ketentuan ketenagakerjaan.

Sebagian besar responden (96 persen) menyatakan merasa lebih sejahtera pada pekerjaan yang dijalani saat ini, baik di sektor perkebunan maupun pertambangan. Namun demikian, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa rumah tangga tenaga kerja sektor perkebunan lebih banyak menerima bantuan program pengentasan kemiskinan dibandingkan sektor pertambangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pendapatan dianggap mencukupi, tingkat kerentanan ekonomi relatif masih lebih tinggi pada sebagian tenaga kerja perkebunan kelapa sawit. Secara keseluruhan, variabel penghasilan memperlihatkan perbedaan yang cukup jelas antara sektor perkebunan kelapa sawit dan pertambangan batubara, terutama dalam sistem pengupahan, tingkat pendapatan, serta keterkaitannya dengan kesejahteraan dan kerentanan ekonomi rumah tangga tenaga kerja.

Tabel 4. Tabel Karakteristik Keterampilan/Pelatihan

Hasil Univariat			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Mendapatkan Pelatihan di Sektor Pekerjaan Batu Bara dan Sawit	Tidak	Jumlah	5	38,5	8	61,5	13	100
	Ya	Jumlah	45	51,7	42	48,3	87	100
	Total		50		50		100	
Berapa kali pekerja melakukan pelatihan	Tidak Pernah, atau Hanya Sekali Mengikuti Pelatihan	Jumlah	26	63,4	15	36,6	41	100
	Pernah , dan Lebih dari 2 kali mengikuti pelatihan	Jumlah	24	40,7	35	59,3	59	100
	Total		50		50		100	
Pelatihan Bermanfaat	Tidak	Jumlah	4	66,7	2	33,3	6	100
	Ya	Jumlah	46	48,9	48	51,1	94	100
	Total		50		50		100	

Fasilitas Peningkatan Keterampilan	Tidak ada	Jumlah	10	38,5	16	61,5	26	100
	Ada	Jumlah	40	54,1	34	45,9	74	100
Total			50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di kedua sektor telah memperoleh pelatihan kerja. Sebanyak 87 persen responden menyatakan pernah mendapatkan pelatihan, dengan proporsi relatif seimbang antara sektor perkebunan kelapa sawit (51,7 persen) dan sektor pertambangan batubara (48,3 persen). Sementara itu, responden yang tidak pernah mendapatkan pelatihan didominasi oleh tenaga kerja sektor pertambangan batubara (61,5 persen), yang mengindikasikan masih adanya sebagian tenaga kerja yang belum tersentuh program peningkatan kapasitas, khususnya pada sektor tersebut. Dari sisi intensitas pelatihan, tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit lebih banyak berada pada kategori tidak pernah atau hanya sekali mengikuti pelatihan (63,4 persen). Sebaliknya, tenaga kerja sektor pertambangan batubara lebih dominan pada kategori pernah dan lebih dari dua kali mengikuti pelatihan (59,3 persen). Temuan ini menunjukkan bahwa sektor pertambangan cenderung memberikan pelatihan secara lebih berkelanjutan, seiring dengan tuntutan kompetensi teknis dan standar keselamatan kerja yang lebih tinggi.

Sebagian besar responden (94 persen) menyatakan bahwa pelatihan yang diikuti bermanfaat bagi pekerjaan mereka. Persepsi manfaat pelatihan relatif seimbang antara kedua sektor, yang menunjukkan bahwa program pelatihan yang diberikan telah sesuai dengan kebutuhan kerja tenaga kerja, baik di sektor perkebunan maupun pertambangan. Selain itu, ketersediaan fasilitas peningkatan keterampilan juga menunjukkan perbedaan antar sektor. Sebanyak 74 persen responden menyatakan adanya fasilitas peningkatan keterampilan di tempat kerja, dengan proporsi lebih besar pada sektor perkebunan kelapa sawit (54,1 persen) dibandingkan sektor pertambangan batubara (45,9 persen). Namun demikian, tenaga kerja sektor pertambangan masih mendominasi pada kategori tidak adanya fasilitas peningkatan keterampilan, yang mengindikasikan perlunya pemerataan akses fasilitas pengembangan sumber daya manusia.

Secara keseluruhan, variabel pelatihan dan keterampilan menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tenaga kerja telah mendapatkan pelatihan dan merasakan manfaatnya, terdapat perbedaan dalam intensitas pelatihan dan ketersediaan fasilitas antar sektor. Kondisi ini berpotensi memengaruhi produktivitas, adaptasi teknologi, serta keberlanjutan tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit dan pertambangan batubara.

Tabel 5. Tabel Karakteristik Kondisi Sosial Masyarakat

Kondisi Sosial Masyarakat			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Diterima dan Dihormati di lingkungan sosial karena bekerja di pekerjaan sekarang	Tidak	Jumlah	2	33,30%	4	66,70%	6	100
	Ya	Jumlah	48	51,10%	46	48,90%	94	100
Total			50		50		100	
Kondisi Sosial Masyarakat			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Apakah masyarakat di lingkungan tempat tinggal memberikan rasa aman dan solidaritas	Tidak	Jumlah	1	25,00%	3	75,00%	4	100
	Ya	Jumlah	49	51,00%	47	49,00%	96	100

Total			50		50		100	
			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
Kondisi Sosial Masyarakat			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Seberapa sering mengikuti kegiatan masyarakat	Tidak Pernah	Jumlah	44	55,00%	36	45,00%	80	100
	Pernah	Jumlah	6	30,00%	14	70,00%	20	100
Total			50		50		100	
			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
Kondisi Sosial Masyarakat			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Pekerjaan anda dihargai masyarakat	Tidak	Jumlah	2	66,70%	1	33,30%	3	100
	Ya	Jumlah	48	49,50%	49	50,50%	97	100
Total			50		50		100	
			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
Kondisi Sosial Masyarakat			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Merasa adanya jarak sosial antara pekerja tambang batu bara dan pekerja perkebunan sawit	Tidak	Jumlah	43	49,40%	44	50,60%	87	100
	Ya	Jumlah	7	53,80%	6	46,20%	13	100
Total			50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa persepsi masyarakat terhadap status sosial yang dihasilkan oleh pekerjaan berbeda antara sektor perkebunan kelapa sawit dan pertambangan batubara. Sebagian besar responden (70 persen) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani memberikan status sosial yang lebih tinggi. Pada kelompok ini, proporsi tenaga kerja sektor pertambangan batubara lebih besar (60 persen) dibandingkan tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit (40 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor pertambangan batubara cenderung dipersepsikan memiliki nilai status sosial yang lebih kuat di masyarakat, kemungkinan karena identik dengan pendapatan yang relatif lebih tinggi, risiko kerja yang besar, serta citra sebagai sektor industri strategis. Sebaliknya, pada responden yang menyatakan bahwa pekerjaan tidak memberikan status sosial yang lebih tinggi (30 persen), mayoritas berasal dari sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di sektor perkebunan masih dipersepsikan sebagai pekerjaan yang bersifat rutin dan umum, sehingga tidak selalu dikaitkan dengan peningkatan status sosial di lingkungan masyarakat. Persepsi ini tidak serta-merta mencerminkan rendahnya kontribusi ekonomi sektor perkebunan, tetapi lebih pada konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat.

Persepsi serupa juga terlihat pada penilaian mengenai tingkat gengsi sektor pekerjaan. Sebanyak 29 persen responden menyatakan bahwa sektor pekerjaan mereka lebih bergengsi dibandingkan sektor pekerjaan lainnya, dengan dominasi tenaga kerja sektor pertambangan batubara (72,4 persen). Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa sektor pertambangan batubara memiliki citra sosial yang lebih prestisius di mata masyarakat, baik dari sisi pendapatan, skala perusahaan, maupun simbol kekuatan ekonomi wilayah. Sementara itu, mayoritas responden (71 persen) menyatakan bahwa sektor pekerjaan mereka tidak lebih bergengsi dibandingkan sektor lain, dengan proporsi lebih besar pada tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sektor perkebunan memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja dan perekonomian lokal, persepsi gengsi sosialnya relatif lebih rendah dibandingkan sektor pertambangan. Secara keseluruhan, variabel persepsi masyarakat

menunjukkan bahwa perbedaan sektor pekerjaan tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga membentuk hierarki sosial dan simbol status di tingkat komunitas.

Tabel 6. Tabel Karakteristik Persepsi Masyarakat

Persepsi Masyarakat			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Pekerjaan memberikan status sosial yang lebih tinggi	Tidak	Jumlah	22	73,30%	8	26,70%	30	100
	Ya	Jumlah	28	40,00%	42	60,00%	70	100
	Total		50		50		100	
Persepsi Masyarakat			Jenis Sektor Pekerjaan Sekarang					
			Perkebunan Kelapa Sawit	%	Pertambangan Batu Bara	%	Total	%
Sektor pekerjaan lebih bergensi daripada sektor pekerjaan lainnya	Tidak	Jumlah	42	59,20%	29	40,80%	71	100
	Ya	Jumlah	8	27,60%	21	72,40%	29	100
	Total		50		50		100	

Sumber: Hasil Olah Data Lapangan, 2026.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa persepsi masyarakat terhadap status sosial yang dihasilkan oleh pekerjaan berbeda antara sektor perkebunan kelapa sawit dan pertambangan batubara. Sebagian besar responden (70 persen) menyatakan bahwa pekerjaan yang mereka jalani memberikan status sosial yang lebih tinggi. Pada kelompok ini, proporsi tenaga kerja sektor pertambangan batubara lebih besar (60 persen) dibandingkan tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit (40 persen). Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan di sektor pertambangan batubara cenderung dipersepsikan memiliki nilai status sosial yang lebih kuat di masyarakat, kemungkinan karena identik dengan pendapatan yang relatif lebih tinggi, risiko kerja yang besar, serta citra sebagai sektor industri strategis.

Sebaliknya, pada responden yang menyatakan bahwa pekerjaan tidak memberikan status sosial yang lebih tinggi (30 persen), mayoritas berasal dari sektor perkebunan kelapa sawit. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pekerjaan di sektor perkebunan masih dipersepsikan sebagai pekerjaan yang bersifat rutin dan umum, sehingga tidak selalu dikaitkan dengan peningkatan status sosial di lingkungan masyarakat. Persepsi ini tidak serta-merta mencerminkan rendahnya kontribusi ekonomi sektor perkebunan, tetapi lebih pada konstruksi sosial yang berkembang di masyarakat. Persepsi serupa juga terlihat pada penilaian mengenai tingkat gengsi sektor pekerjaan. Sebanyak 29 persen responden menyatakan bahwa sektor pekerjaan mereka lebih bergensi dibandingkan sektor pekerjaan lainnya, dengan dominasi tenaga kerja sektor pertambangan batubara (72,4 persen). Hal ini memperkuat temuan sebelumnya bahwa sektor pertambangan batubara memiliki citra sosial yang lebih prestisius di mata masyarakat, baik dari sisi pendapatan, skala perusahaan, maupun simbol kekuatan ekonomi wilayah.

Sementara itu, mayoritas responden (71 persen) menyatakan bahwa sektor pekerjaan mereka tidak lebih bergensi dibandingkan sektor lain, dengan proporsi lebih besar pada tenaga kerja sektor perkebunan kelapa sawit. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sektor perkebunan memiliki peran penting dalam penyerapan tenaga kerja dan perekonomian lokal, persepsi gengsi sosialnya relatif lebih rendah dibandingkan sektor pertambangan. Secara keseluruhan, variabel persepsi masyarakat menunjukkan bahwa perbedaan sektor pekerjaan tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi, tetapi juga membentuk hierarki sosial dan simbol status di tingkat komunitas.

Tabel 7. Tabel Karakteristik Tenaga Kerja Pertambangan Batu Bara dan Perkebunan Kelapa Sawit.

Aspek Karakteristik	Indikator Utama	Perkebunan Kelapa Sawit	Pertambangan Batubara	Gambaran Umum
Pendidikan	Pendidikan terakhir dominan	SMA & Perguruan Tinggi	SMA & Perguruan Tinggi	Kedua sektor didominasi pendidikan menengah–tinggi
	Pendidikan memengaruhi posisi/jabatan	Mayoritas “Ya”	Mayoritas “Ya”	Pendidikan berperan dalam mobilitas jabatan
	Bantuan pendidikan lanjutan	Lebih banyak menerima	Relatif lebih sedikit	Perkebunan lebih aktif dalam dukungan pendidikan
Jam Kerja & Hari Kerja	Jam kerja per hari	< 8 jam lebih dominan	> 8 jam lebih dominan	Tambang memiliki intensitas kerja lebih tinggi
	Hari kerja per minggu	5–7 hari	> 8 hari kerja	Sistem kerja tambang lebih panjang/shift
	Jam & hari kerja memengaruhi kehidupan sosial	Mayoritas “Ya”	Mayoritas “Ya”	Beban kerja berdampak pada relasi sosial
Penghasilan	Frekuensi gaji	Bulanan	Bulanan	Sistem pengupahan relatif beragam
	Pendapatan > UMR Kalsel	Mayoritas	Mayoritas (lebih dominan)	Tambang cenderung berpendapatan lebih tinggi
	Pendapatan stabil	Mayoritas stabil	Mayoritas stabil	Stabilitas pendapatan cukup baik
	Bonus/insentif & THR	Umumnya menerima	Umumnya menerima	Fasilitas kesejahteraan relatif setara
	Tingkat kesejahteraan meningkat	Mayoritas “Ya”	Mayoritas “Ya”	Kedua sektor meningkatkan ekonomi RT
Pelatihan & Keterampilan	Pernah mengikuti pelatihan	Mayoritas	Mayoritas	Pelatihan menjadi bagian sistem kerja
	Intensitas pelatihan	Rendah–sedang	Sedang–tinggi	Tambang lebih sering pelatihan berulang
	Pelatihan bermanfaat	Hampir seluruhnya “Ya”	Hampir seluruhnya “Ya”	Pelatihan efektif meningkatkan kapasitas
	Fasilitas peningkatan keterampilan	Lebih banyak tersedia	Cukup tersedia	Perkebunan relatif unggul
Kondisi Sosial Masyarakat	Diterima & dihormati	Mayoritas “Ya”	Mayoritas “Ya”	Tidak ada konflik sosial signifikan
	Rasa aman & solidaritas	Tinggi	Tinggi	Lingkungan sosial relatif kondusif
	Partisipasi kegiatan masyarakat	Lebih rendah	Lebih tinggi	Pekerja tambang lebih aktif sosial
	Merasa ada jarak sosial	Minoritas	Minoritas	Jarak sosial tidak dominan
Persepsi Masyarakat	Status sosial lebih tinggi	Lebih rendah	Lebih tinggi	Tambang dipersepsikan lebih prestisius
	Sektor lebih bergengsi	Minoritas	Mayoritas	Tambang memiliki citra sosial lebih kuat

Sumber: Keterangan Hasil Olah Data, 2026

Tabel karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja menunjukkan bahwa baik sektor pertambangan batubara maupun perkebunan kelapa sawit di Kecamatan Satui didominasi oleh tenaga kerja dengan tingkat pendidikan menengah hingga tinggi (SMA dan perguruan tinggi). Kondisi ini mengindikasikan bahwa kedua sektor telah menyerap tenaga kerja dengan modal manusia yang relatif memadai. Selain itu, sebagian besar responden di kedua sektor menyatakan bahwa tingkat pendidikan berperan dalam penentuan posisi atau jabatan kerja, yang mencerminkan adanya mekanisme penempatan tenaga kerja

berdasarkan kualifikasi formal. Dukungan perusahaan terhadap pendidikan lanjutan juga ditemukan di kedua sektor, meskipun lebih banyak dirasakan oleh pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit.

Dari sisi jam dan hari kerja, terlihat perbedaan pola kerja yang cukup jelas antara kedua sektor. Pekerja di sektor perkebunan kelapa sawit umumnya memiliki jam kerja harian yang lebih pendek dan hari kerja yang berada pada kisaran lima hingga tujuh hari per minggu. Sebaliknya, pekerja di sektor pertambangan batubara cenderung bekerja dengan jam kerja harian yang lebih panjang dan hari kerja yang melebihi tujuh hari dalam satu siklus kerja tertentu. Perbedaan intensitas kerja ini berdampak pada kehidupan sosial tenaga kerja, di mana mayoritas responden dari kedua sektor menyatakan bahwa jam dan hari kerja memengaruhi aktivitas serta interaksi sosial mereka di lingkungan masyarakat.

Karakteristik penghasilan menunjukkan bahwa sistem pembayaran gaji di kedua sektor pada umumnya dilakukan secara bulanan, dengan sebagian besar tenaga kerja memperoleh pendapatan di atas Upah Minimum Regional (UMR) Kalimantan Selatan. Namun demikian, sektor pertambangan batubara memperlihatkan proporsi pekerja dengan pendapatan tinggi yang relatif lebih besar dibandingkan sektor perkebunan kelapa sawit. Stabilitas pendapatan bulanan, penerimaan bonus atau insentif, serta pemberian Tunjangan Hari Raya (THR) juga menjadi karakteristik umum pada kedua sektor, yang secara keseluruhan berkontribusi pada peningkatan tingkat kesejahteraan rumah tangga tenaga kerja.

Pada aspek keterampilan dan pelatihan, mayoritas tenaga kerja di kedua sektor menyatakan pernah mengikuti pelatihan kerja, baik yang bersifat teknis maupun non-teknis. Intensitas pelatihan cenderung lebih tinggi pada sektor pertambangan batubara, sementara sektor perkebunan kelapa sawit relatif lebih unggul dalam penyediaan fasilitas peningkatan keterampilan. Hampir seluruh responden yang mengikuti pelatihan menilai bahwa pelatihan tersebut memberikan manfaat nyata dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan keterampilan, serta memperluas pemahaman terhadap standar kerja di masing-masing sektor.

Dari sisi kondisi sosial masyarakat, hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga kerja di kedua sektor pada umumnya merasa diterima dan dihormati di lingkungan sosial tempat tinggal mereka. Lingkungan masyarakat juga dipersepsikan memberikan rasa aman dan solidaritas yang cukup tinggi, sehingga konflik sosial antara pekerja sektor pertambangan dan perkebunan relatif rendah. Partisipasi dalam kegiatan masyarakat cenderung lebih tinggi pada pekerja sektor pertambangan batubara, meskipun secara umum sebagian besar tenaga kerja di kedua sektor tidak merasakan adanya jarak sosial yang signifikan.

Sementara itu, pada aspek persepsi masyarakat, sektor pertambangan batubara cenderung dipandang memiliki status sosial dan tingkat prestise yang lebih tinggi dibandingkan sektor perkebunan kelapa sawit. Persepsi ini tercermin dari pandangan responden bahwa pekerjaan di sektor pertambangan dianggap lebih bergengsi dan memberikan peningkatan status sosial. Meskipun demikian, persepsi tersebut tidak secara langsung memengaruhi penerimaan sosial di masyarakat, karena tenaga kerja dari kedua sektor tetap dapat berinteraksi dan berpartisipasi dalam kehidupan sosial secara relatif setara.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa jenis sektor pekerjaan berpengaruh terhadap karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja, terutama terkait beban waktu kerja dan kualitas kehidupan sosial. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja, khususnya di wilayah dengan dominasi sektor ekstraktif dan perkebunan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai perbandingan karakteristik tenaga kerja di sektor Perkebunan Kelapa Sawit dan Pertambangan Batubara, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang jelas dalam pola kerja dan implikasi sosial antara kedua sektor tersebut. Tenaga kerja di sektor perkebunan kelapa sawit umumnya memiliki jam kerja yang lebih pendek dan stabil, yaitu didominasi oleh rentang 5–8 jam kerja per hari dengan pola 5–7 hari kerja per minggu. Pola kerja ini memberikan ruang yang relatif lebih baik bagi tenaga kerja untuk menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan sosial. Sebaliknya, tenaga kerja di sektor pertambangan batubara menunjukkan intensitas kerja yang lebih tinggi, ditandai dengan dominasi jam kerja 8–12 jam atau lebih per hari serta pola hari kerja yang melebihi 8 hari kerja berturut-turut. Kondisi ini mencerminkan karakteristik industri pertambangan

yang berbasis sistem shift, target produksi, dan kebutuhan operasional berkelanjutan, sehingga berdampak pada meningkatnya tekanan kerja.

Perbedaan jam dan hari kerja tersebut terbukti mempengaruhi kehidupan sosial tenaga kerja, dengan proporsi responden di sektor pertambangan batubara yang merasakan dampak sosial lebih besar dibandingkan sektor perkebunan kelapa sawit. Hal ini menunjukkan bahwa beban waktu kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kesejahteraan sosial tenaga kerja, khususnya dalam konteks hubungan keluarga dan interaksi sosial.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa jenis sektor pekerjaan berpengaruh terhadap karakteristik sosial ekonomi tenaga kerja, terutama terkait beban waktu kerja dan kualitas kehidupan sosial. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih berkeadilan dan berorientasi pada kesejahteraan pekerja, khususnya di wilayah dengan dominasi sektor ekstraktif dan perkebunan.

5. REFERENSI

- Alfajri, W., Kristanto, W. A. D., & Santoso, D. H. (2023). Evaluasi Lahan Berdasarkan Kualitas dan Karakteristik Lahan pada Bekas Pertambangan Tanah Urug di Dusun Pucang Gading, Kelurahan Hargomulyo, Kapanewon Kokap, Kabupaten Kulon Progo, Daerah Istimewa Yogyakarta. *Prosiding Seminar Nasional Teknik Lingkungan Kebumihan SATU BUMI*, 4(1), 173–178.
- Becker, G. S. (2018). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press. (Original work published 1964).
- Haryono, S., Murti, W., & Yolanda. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Indeks Pembangunan Manusia Dan Dampaknya Pada Pertumbuhan Ekonomi Di Pulau Jawa. *Jurnal Applied Business and Economics (JABE)*, 9(3), 336–352.
- Irham, N. A., & Mawaddah. (2024). Efektivitas Pelatihan Keterampilan Kerja Dalam Meningkatkan Daya Saing Tenaga Kerja (Studi Kasus Di BLK Kota Padangsidimpuan). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 262–271. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.1105>
- Kamulalis, E. A. (2022). Pengaruh Jam Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Pendapatan Karyawan (Studi Kasus Pabrik Tahu CNG dan CND). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(3), 212–221.
- Khairisa, N. H., Sartohadi, J., & Setiawan, M. A. (2021). Analisis Karakteristik Sosial Ekonomi Petani Lahan Gambut di Kabupaten Barito Kuala. *JAGAT (Jurnal Geografi Aplikasi dan Teknologi)*, 5(1), 87–96.
- Mononimbar, T. Y., Lopian, A. L. C. P., & Tolosang, K. D. (2022). Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi, Pengeluaran Pemerintah dan Tingkat Kemiskinan Terhadap Indeks Pembangunan Manusia di Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 22(3), 39–50.
- Pratama, G. D., Fajarningsih, R. U., & Marwanti, S. (2024). Karakteristik Sosial-Ekonomi dan Produktivitas Tenaga Kerja Panen Kelapa Sawit PT Task Parenggean. *Jurnal Ekonomi Pertanian dan Agribisnis*, 29(1), 149–154.
- Putri, A. (2020). Pengagendaaan Isu Pangan Sebagai Isu Pangan Pada Pemerintahan Susilo Bambang Yudhoyono (SBY): Studi Pada Kebijakan Food Estate. *Jurnal PIR: Power in International Relations*, 4(1), 16–30.
- Revitalization, T. U. (2022). Trade Union Revitalization: Organizing new forms of work including platform workers. *International Journal of Labour Research*, 11(1-2).
- Riyono, A. (2022). Peran Perkebunan Kelapa Sawit Dalam Meningkatkan Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Desa Wahau Baru Kabupaten Kutai Timur. *eJournal Sosiatri-Sosiologi*, 2022(1), 1–15.
- Rosyid, R., & Lukito, L. E. (2019). Hubungan Infrastruktur Terhadap Indeks Pembangunan Manusia Di Provinsi Banten. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (SinaMu)*, 1.

- Seprianto, Y., Zulfanetti, Z., & Nurhayani, N. (2021). Pengaruh jam kerja, modal, pendidikan dan tenaga kerja terhadap pendapatan UKM sektor perdagangan di Kota Sungai Penuh. *e-Jurnal Ekonomi Sumberdaya dan Lingkungan*, 10(3), 131–142.
- Syahlan Mattiro, L. Y. H. (2022). Dampak Sosial Ekonomi Perkebunan Kelapa Sawit PT. Tiga Daun Kapuas (TDK) bagi Kehidupan Masyarakat di Desa Purwosari Baru Kecamatan Tamban Kabupaten Barito Kuala. *Jurnal Tugas Akhir Mahasiswa Pendidikan Sosiologi*, 2(2).
- Wahyuningsih, N. (2019). Peran Sektor Pertambangan dan Penggalian Terhadap Perekonomian Kalimantan Timur. *Potensi Sumberdaya Geologi*, 1, 45–59.
- Wardhana, A., Kharisma, B., & Risti, S. (2022). Indeks Pembangunan Manusia (IPM) Di Wilayah Indonesia Timur. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 11(12), 1480–1488.
- Wididarma, K., & Jember, M. (2021). Pengaruh indeks pembangunan manusia dan pendapatan asli daerah terhadap pertumbuhan ekonomi dan kemiskinan kabupaten/kota di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 10(7), 2982–3010.