DINAMIKA KEHIDUPAN SOSIAL EKONOMI KARYAWAN PERKEBUNAN KELAPA SAWIT PT MUTIARA AGAM DI KECAMATAN TANJUNG MUTIARA KABUPATEN AGAM TAHUN 2015-2024

Fitri Natalia[1], Rusdi[2]

[1,2]*Universitas Negeri Padang*
E-mail : fitrinataliamanurung0112@gmail.com

ABSTRACT

Kehidupan sosial ekonomi karyawan perkebunan kelapa sawit memiliki dinamika yang dipengaruhi oleh fluktuasi harga komoditas, kebijakan perusahaan, dan kondisi sosial masyarakat sekitar. PT Mutiara Agam sebagai salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, tidak hanya berperan sebagai penggerak ekonomi lokal, tetapi juga sebagai penentu kesejahteraan ribuan karyawannya. Sejak 2015, terjadi berbagai perubahan signifikan dalam operasional perusahaan dan kebijakan ketenagakerjaan yang memengaruhi aspek pendapatan, fasilitas kerja, serta pola hidup karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan sosial ekonomi karyawan PT Mutiara Agam dalam rentang waktu 2015 hingga 2024 di eserta berbagai faktor yang berpengaruh. Metode yang diterapkan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan sejarah melalui wawancara, pengamatan, dan analisis dokumen. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan pendapatan, stabilitas pekerjaan melalui sistem upah yang berbasiskan UMSP, serta peningkatan fasilitas sosial seperti tempat tinggal, listrik, beras, dan jaminan sosial. Akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan membaik, partisipasi perempuan semakin meningkat, dan pola hidup menunjukkan pergeseran positif. Meskipun demikian, sejumlah tantangan masih ada, termasuk fluktuasi harga CPO, tingginya beban kerja, potensi konflik industri, dan pengaruh terhadap lingkungan. Kesimpulannya, PT Mutiara Agam berkontribusi signifikan terhadap kesejahteraan karyawan dan ekonomi lokal, meskipun perlu pengelolaan berkelanjutan pada aspek sosial dan lingkungan.

Keywords : *Dinamika Sosial Ekonomi, Karyawan Perkebunan, Kelapa Sawit, PT Mutiara Agam*

PENDAHULUAN

Sumbangan sektor pertanian selalu menduduki posisi yang sangat vital, pada negara berkembang seperti Indonesia sehingga sektor pertanian diletakkan sebagai andalan pembangunan nasional yang didukung oleh unsur-unsur kekuatan yang dimiliki. Pembangunan senantiasa berkembang sejalan dengan perkembangan masyarakat dan ilmu pengetahuan, pembangunan pertanian memiliki arti penting untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional sekaligus meningkatkan taraf hidup petani. Perubahan yang dibawa pembangunan hendaknya direncanakan dan disesuaikan dengan kehendak rakyat. Pembangunan seharusnya memenuhi kehendak masyarakat yang terwujud dalam keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemerintah.

Pembangunan di sektor pertanian pada tahapan tertentu akan membuat peluang pengembangan agribisnis yang cukup besar, karena bertumpuh diatas landasan keunggulan komparatif dalam memproduksi berbagai bahan mentah berupa komoditas perkebunan, holtikultura, peternakan dan perikanan serta peluang pasar baik didalam maupun luar negeri. Peluang-peluang agribisnis yang tercipta akan menimbulkan stimulan terhadap investasi di bidang agribisnis, yang ditandai dengan berdirinya perusahaan-perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit. Berdirinya perusahaan-perusahaan di suatu daerah tertentu seharusnya berpengaruh terhadap kondisi perekonomian nasional serta memiliki dampak terhadap kondisi sosial ekonomi masyarakat disekitar perusahaan-perusahaan itu didirikan.

Selain itu di Indonesia, perkebunan menjadi salah satu sektor utama dalam tatanan ekonomi. perkebunan dalam banyak kasus memiliki posisi dominan dalam pembangunan sosial ekonomi. Sektor perkebunan ini berdampak sangat signifikan dalam arti positif maupun negatif. Dalam dampak positif yaitu sektor perkebunan ini mampu meningkatkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) menciptkan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, meningkatkan ekonomi dan pembangunan. Sedangkan dampak negatif dalam ranah sosial, lingkungan, politik dan budaya yang ditimbulkan sektor industri ini pun sangat luar biasa yaitu dari sisi sosial dan lingkungan pembukaan lahan sawit dilakukan dengan metode tebang habis (Land Clearing) yang menyebabkan rusaknya ekosistem hutan, tanah longsor, serta banjir. Sedangkan sisi politik dan budaya, timbulnya konflik yang bersifat antara pekerja daerah dengan para pendatang atau konflik antara pemilik kebun dengan pemerintah. Hal ini ini terjadi karena kurangnya perhatian pemerintah untuk menyelamatkan kepentingan pelestarian hidup dan kepentingan penduduk lokal.

Salah satu Perkebunan yang berdampak besar terhadap Masyarakat adalah Perkebunan kelapa sawit yang mempunyai dampak ganda terhadap ekonomi wilayah, terutama sekali dalam menciptakan kesempatan dan peluang kerja. Pembangunan perkebunan kelapa sawit ini telah memberikan manfaat, sehingga dapat memperluas daya penyebaran pada masyarakat sekitanya. Kelapa sawit merupakan jenis tanaman yang berasal saeri keluarga *Arecaceae*. Kelapa sawit dibudidiyakan di Amerika Selatan. Tanaman ini merupakan salah satu komoditi utama dalam usaha petani dalam memproduksi minyak kelapa sawit. Di dalam industri perkebunan, kelapa sawit ini dikenal sebagai komoditi yang memiliki nilai tinggi sebagai pengganti kelapa yang digunakan untuk membuat minyak. Perkebunan kelapa sawit ini biasanya terletak pada daerah

hutan yang jauh dari hiruk pikuk kehidupan masyarakat karena biasanya perkebunan kelapa sawit membutuhkan lahan yang cukup luas. Dengan meihat keuntungan dari segi ekonomis yang dihasilkan dari produk kelapa sawit, para petani beralih menanam komoditi kelapa sawit yang terbesar diberbagai pulau di Indonesia antara lain Kalimantan, Sumatera, dan juga Sulawesi.

Perkebunan kelapa sawit memiliki peran yang positif dalam meningkatkan kondisi sosial dan ekonomi bagi masyarakat setempat. Perkebunan kelapa sawit memiliki peran yang positif dan juga negatif terhadap ekonomi wilayah, salah satu dampak positifnya adalah menciptakan kesempatan dan peluang kerja, peningkatan pendapatan keluarga, peningkatan akses pendidikan dan layanan kesehatan. Sebagaimana study yang dilakukan oleh World Growth (2011 dalam GAPKI, 2020) bahwa perkebunan Kelapa Sawit Rakyat merupakan bagian penting dalam mengurangi kemiskinan,serta pembangunan pedesaan.

Salah satu penghasil kelapa sawit yang ada diwilayah Sumatera Barat yaitu Kabupaten Agam. Kabupaten Agam adalah sebuah kabupaten yang terletak di Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Kabupaten Agam berpotensi pada sektor perkebunan, terutama dengan komoditas andalannya, yaitu Kelapa sawit. Nilai ekspor yang diperoleh dari kelapa sawit cukup tinggi, karena permintaan akan kelapa sawit di pasaran internasional juga cukup tinggi. Selain itu di kabupaten Agam masih terdapat komoditas andalan lainnya seperti kakao dan kopi. Tanaman lain yang menghasilkan produksi besar adalah tebudan kulit manis, walaupun volume produksinya tidak sebesar kelapa sawit.

Kabupaten Agam berpotensi pada sektor perkebunan, terutama dengan komoditas andalannya, yaitu Kelapa sawit. Nilai ekspor yang diperoleh dari kelapa sawit cukup tinggi, karena permintaan akan kelapa sawit di pasaran internasional juga cukup tinggi. Selain itu di kabupaten Agam masih terdapat komoditas andalan lainnya seperti kakao dan kopi. Tanaman lain yang menghasilkan produksi besar adalah tebudan kulit manis, walaupun volume produksinya tidak sebesar kelapa sawit. Di Kabupaten Agam ini Kelapa sawit merupakan salah satu komoditas perkebunan yang memiliki peran strategis dalam pengembangan ekonomi daerah termasuk di wilayah Kecamatan Tanjung Mutiara.

Tanjung Mutiara adalah sebuah kecamatan yang terletak pada kabupaten Agam, provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Awal mulanya adalah sebuah nagari bernama Tiku. Kecamatan ini berbatasan langsung dengan Samudera Hindia dengan garis pantai sepanjang 43 kilometer. Penduduk kecamatan Tanjung Mutiara kebanyakan berprofesi sebagai nelayan, peternak dan pekerja kebun. Pertaniam yang dihasilkan dari kecamatan Tanjung Mutiara yakni padi, sayuran, tebu dan lainnya sementara perkebunan dikecamatan Tanjung Mutiara salah satunya kelapa sawit.

Kecamatan Tanjung Mutiara merupakan salah satu wilayah yang menghasilkan kelapa sawit dengan klasifikasi Produksi dari Perkebunan rakyat dan Perkebunan besar swasta (PBS). PBS yang berada di kecamatan tanjung Mutiara salah satunya adalah Perusahaan Perkebunan kelapa sawit PT Mutiara Agam. PT Mutiara Agam beroperasi di Kecamatan Tanjung Mutiara, yang menempati posisi kedua tertinggi produksi sawit di Kabupaten Agam pada 2020. Produksi sebesar 4.952,2 ribu ton menunjukkan peran vital wilayah ini sebagai salah satu pusat perkebunan kelapa sawit di Sumatera Barat. Besarnya kontribusi ini didorong oleh luas areal tanam dan kapasitas panen yang dikelola oleh perusahaan seperti PT Mutiara Agam, baik dari perkebunan inti maupun kebun plasma.

PT Mutiara Agam adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit, berlokasi di Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Perusahaan ini mengelola proses dari pembibitan, penanaman, pemeliharaan, panen, hingga

pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi Crude Palm Oil (CPO) dan produk turunannya. Keberadaan PT Mutiara Agam tidak hanya memiliki peran ekonomi pada skala daerah, tetapi juga menjadi sumber penghidupan bagi ratusan karyawan yang bekerja di berbagai bidang, seperti produksi, administrasi, pemeliharaan, dan pengangkutan.

Seiring dengan fluktuasi jumlah karyawan, dinamika sosial dan kondisi ekonomi pekerja di PT Mutiara Agam juga mengalami perkembangan yang beragam. Pada periode peningkatan jumlah tenaga kerja, khususnya di tahun 2017 dan 2023, terlihat adanya peningkatan pendapatan rata-rata karyawan yang berdampak positif pada kemampuan mereka memenuhi kebutuhan hidup, meningkatkan kualitas hunian, serta mengakses pendidikan dan layanan kesehatan yang lebih baik bagi keluarga. Namun, di sisi lain, peningkatan beban kerja pada musim panen dan tekanan target produksi sering kali memicu kelelahan fisik, berkurangnya waktu bersama keluarga, serta munculnya potensi konflik antara pekerja dan manajemen terkait jam kerja serta sistem insentif.

Selain itu, adanya perubahan komposisi tenaga kerja, terutama meningkatnya jumlah karyawan perempuan, memengaruhi pola interaksi sosial di lingkungan kerja. Partisipasi perempuan dalam sektor perkebunan membuka peluang kesetaraan ekonomi di tingkat rumah tangga, namun juga menghadirkan tantangan seperti pembagian waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab domestik. Di tingkat komunitas, keberadaan perusahaan menjadi pendorong aktivitas ekonomi lokal, dari munculnya usaha kecil hingga perputaran uang di pasar sekitar perkebunan. Meski demikian, ketergantungan masyarakat pada sektor ini juga membuat mereka rentan terhadap gejolak harga CPO di pasar global, yang dapat berdampak pada kestabilan pendapatan dan daya beli karyawan serta keluarganya.

Berdasarkan Penjelasan diatas maka dari itu penulis mengambil judul penelitian "Dinamika Kehidupan Sosial Karyawan Perkebunan Kelapa Sawit PT Mutiara Agam di Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam Tahun 2012-2024"

METODE

Jenis Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa teks atau ucapan dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian ini menggunakan metode penelitian sejarah dengan tahapan antara lain heuristik (pengumpulan data): menelusuri data kepustakaan yang relevan dengan kajian yang dilakukan, kritik sumber (intern maupun ekstren): yakni melakukan penelaahan atau uji keaslian serta otentifikasi terhadap sumber yang digunakan, interpretasi (penafsiran): melakukan penafsiran terhadap sumber data yang telah di himpun untk memper oleh fakta. historiografi (penulisan sejarah): menguraikan fakta-fakta yang telah didapat.

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode sejarah. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman mendalam mengenai dinamika kehidupan sosial ekonomi karyawan PT Mutiara Agam dari tahun 2015 hingga 2024, berdasarkan data deskriptif yang diperoleh dari dokumen, arsip, dan wawancara.

Pendekatan ini bertujuan untuk mengungkap proses perubahan dan kontinuitas yang dialami karyawan, termasuk faktor-faktor yang memengaruhi kehidupan sosial dan ekonomi mereka. Peneliti menempatkan fenomena sosial ekonomi tersebut dalam konteks sejarah sehingga dapat dipahami hubungan sebab-akibatnya.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode sejarah. Penelitian ini bersifat kualitatif karena berupaya memahami secara mendalam fenomena sosial ekonomi karyawan PT Mutiara Agam melalui data naratif, dokumen, dan wawancara, bukan melalui pengukuran statistik semata.

Sifat deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara rinci perubahan, perkembangan, dan faktor-faktor yang memengaruhi kehidupan sosial ekonomi karyawan dalam kurun waktu 2015–2024. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan historis untuk menelusuri latar belakang, proses, dan dinamika perubahan yang terjadi dari masa ke masa. Ciri-ciri penelitian ini antara lain:

1. Bersifat historis – menelusuri perkembangan kehidupan sosial ekonomi karyawan secara kronologis dan kontekstual.
2. Bersifat naratif – menyajikan hasil penelitian dalam bentuk uraian fakta dan analisis yang runtut.
3. Bersifat kontekstual – mengaitkan temuan penelitian dengan situasi sosial, ekonomi, dan kebijakan yang berlaku pada periode yang diteliti.
4. Mengutamakan makna – fokus pada interpretasi terhadap data yang diperoleh untuk memahami pola dan perubahan sosial ekonomi karyawan.

Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan pada Juli 2025 hingga Agustus 2025, meliputi wawancara, observasi, dan pengumpulan arsip perusahaan serta dokumen pendukung lainnya. Penelitian ini dilaksanakan di PT Mutiara Agam, sebuah perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berlokasi di Kenagarian Tiku V Jorong, Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa PT Mutiara Agam merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar di wilayah tersebut, yang memiliki jumlah karyawan cukup banyak dan menjadi salah satu penopang utama perekonomian masyarakat setempat. Lokasi ini juga memiliki nilai strategis untuk mengamati dinamika kehidupan sosial ekonomi karyawan dalam kurun waktu yang diteliti.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Mutiara Agam yang bekerja di wilayah Kenagarian Tiku V Jorong, Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, pada periode 2015–2024. Subjek dipilih dengan mempertimbangkan keterwakilan dari:

1. Karyawan tetap yang telah bekerja sejak sebelum atau awal periode penelitian (2015) hingga tahun terakhir penelitian.
2. Karyawan kontrak atau harian lepas yang mengalami perubahan status atau kondisi kerja selama periode penelitian.
3. Pihak manajemen dan tokoh masyarakat setempat sebagai informan pendukung untuk memperkuat data mengenai kebijakan perusahaan dan dampaknya terhadap kehidupan sosial ekonomi karyawan.

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian ini mengikuti tahapan metode sejarah yang dipadukan dengan pendekatan kualitatif, meliputi:

1. Persiapan Penelitian
   - Menentukan fokus dan rumusan masalah penelitian.
   - Mengurus perizinan kepada pihak PT Mutiara Agam dan instansi terkait.
   - Menyusun pedoman wawancara dan daftar sumber dokumen yang diperlukan.
2. Pengumpulan Data (Heuristik)

- Mengumpulkan sumber primer: arsip perusahaan, data jumlah karyawan, upah, fasilitas kerja, serta wawancara langsung dengan karyawan dan manajemen.
- Mengumpulkan sumber sekunder: buku, jurnal ilmiah, laporan pemerintah, dan berita media yang relevan.

3. Kritik Sumber
   - Kritik eksternal: memeriksa keaslian arsip, dokumen, dan sumber lainnya.
   - Kritik internal: menilai kebenaran isi sumber dan mengidentifikasi bias informan.
4. Interpretasi Data
   - Menganalisis data secara kronologis dan tematik untuk menemukan pola perubahan sosial ekonomi karyawan.
   - Mengaitkan temuan dengan konteks sosial, ekonomi, dan kebijakan yang berlaku pada periode tersebut.
5. Penulisan Laporan (Historiografi)
   - Menyusun hasil penelitian dalam bentuk narasi ilmiah yang runtut, mulai dari latar belakang, perubahan yang terjadi, hingga dampak sosial ekonomi yang dialami karyawan.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan

1. Studi dokumentasi yakni Mengumpulkan data dari arsip perusahaan, laporan pemerintah, dokumen resmi, dan literatur terkait.
2. Wawancara mendalam dengan Menggunakan pedoman wawancara semi-terstruktur untuk menggali informasi dari karyawan, pihak manajemen, dan tokoh masyarakat.
3. Observasi Lapangan
   Mengamati langsung kondisi sosial, ekonomi, dan lingkungan kerja karyawan untuk mendapatkan gambaran faktual.
4. Studi Pustaka
   Mengamati langsung kondisi sosial, ekonomi, dan lingkungan kerja karyawan untuk mendapatkan gambaran faktual.

Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Pedoman wawancara, Alat perekam suara, Kamera dan buku catatan Lapangan

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dengan metode sejarah yang terdiri dari empat tahap utama:

Heuristik (Pengumpulan data)

Yaitu pengumpulan sumber baik lisan maupun tulisan dan benda. Dalam penulisan sejarah hal pertama yang dilakukan yaitu dengan mengumpulkan sumber. Sumber sejarah bisa diperoleh dari catatan, kesaksian dan fakta fakta lain yang memberikan gambaran tentang peristiwa yang menyangkup masa lampau, yang artinya seseorang harus mempunyai sumber terlebih dahulu sebelum memulai penulisan sejarah.[1] Dalam konteks penelitian sejarah atau penelitian sosial-ekonomi yang memiliki dimensi historis, metode heuristik adalah tahap pengumpulan sumber data atau informasi yang relevan dengan topik penelitian. Pada penelitian ini, metode heuristik

digunakan untuk menghimpun data primer dan sekunder mengenai perubahan sosial ekonomi karyawan PT Mutiara Agam selama periode 2015–2024.

Kritik Sumber

Setelah sumber dikumpulkan maka dilanjutkan dengan kritik sumber dengan menentukan otensitas dan kredibilitas sumber sejarah dengan pengujian kritik yang bersifat intern dan ekstern. Kritik intern dilakukan untuk menilai kelayakan sumber yang mengacu kepada kemampuan sumber dalam mengungkapkan kebenaran sejarah, sedangkan kritik ektern dilakukan untuk mengetahui sejauh mana keabsahan dan autentitas sumber. Kritik terhadap autensitas sumber dapat dengan melakukan pengecekan tanggal penerbitan dokumen, pengecekan bahan yang berupa bahan kertas dengan tinta apakah cocok dengan bahan semacam itu biasa digunakan atau di produksi, kemudian dengan memastikan sumber apakah termasuk sumber asli hasil fotocopy**.**

Interpretasi (Penafsiran)

Setelah fakta ditemukan dan setelah sumber dikritik baik intern dan ekstern maka tahap selanjutnya adalah tahapan interpretasi hal ini dilakukan dengan menyusun fakta fakta dan digabungkan satu sama lain sehingga membentuk narasi peristiwa sejarah dari semua fakta dan data yang telah dikumpulkan dilanjutkan dengan memilih mana data sejarah yang berkaitan dengan penelitian dan mana data yang tidak berkaitan dengan penelitian sedangkan data yang tidak ada kaitannya harus dihapuskan. Pada tahap ini peneliti diharuskan memiliki kecermatan dalam sumber yang ada berdasarkan objektifitasnya, semua hal yang dapat menganggangu orisinalitas data tidak diperkenankan maka dari itu tahapan ini sangat penting sebelum ketahap histogriografi.

Historiografi

Tahapan ini merupan tahapan terahir dalam penelitian sejarah setelah melalui tahapan heuristic, kritik, dan interperetasi maka dilanjutkan penulisan sejarah, sejarah dalam hal ini bukan hanya fakta belaka melainkan sejarah merupakan sebuah cerita yang menghubungkan antara kenyataan yang sudah menjadi kenyataan peristiwa. Penulisan ulang sejarah dilakukan setelah semua sumber baik primer maupun sekunder telah melalui serangkaian proses tahapan seperti kritik dan interpretasi semua sumber dirangkum dan dicatat ulang menjadi sebuah narasi sejarah. Narasi sejarah ini disatukan dari fakta fakta yang telah dikumpulkan sebelumnya dengan pemikiran penulis dengan menentukan bagaimana arah dari tulisan tersebut akan dikembangkan, dengan adanya serangkaian tahapan ini maka peristiwa sejarah bisa dibuktikan dengan keasliannya karean telah melalui proses yang cukup panjang. Narasi sejarah yang di tulis ini bukanlah dongeng semata seperti dari mulut kemulut melalui lisan nenek moyang, melainkan cerita dalam peristiwa sejarah itu bisa dibuktikan kebenarannya melalui proses metodologi yang telah dilewati.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Profil Dan Dinamika Ekonomi Karyawan PT Mutiara Agam

Kehadiran PT Mutiara Agam di Kecamatan Tanjung Mutiara, Kabupaten Agam, telah menjadi bagian penting dari sejarah perkembangan sosial-ekonomi wilayah tersebut. Berdiri dan mulai beroperasi sejak tahun 1982, perusahaan ini membawa dampak yang kompleks bagi masyarakat lokal, baik positif maupun negatif, yang semakin terlihat jelas dalam rentang waktu 2015 hingga 2024. Perubahan yang terjadi bukan hanya sekadar pada aspek pendapatan masyarakat, tetapi juga menyentuh dimensi gaya hidup, pola konsumsi, hubungan sosial, serta dinamika pembangunan lokal.

Dari sudut pandang masyarakat, Darmawi—seorang tokoh Jorong Ujung Labung Timur menyatakan bahwa kehadiran PT Mutiara Agam memiliki nilai sosial yang cukup positif karena membuka peluang kerja bagi masyarakat pribumi. Hal ini sangat berarti bagi generasi muda, terutama lulusan SMA yang selama ini terbatas pilihan pekerjaannya di sektor informal. Sekitar 50 persen tenaga kerja perusahaan berasal dari masyarakat sekitar, sehingga keberadaannya langsung memengaruhi tingkat partisipasi kerja lokal. Dampak ekonominya pun terasa, misalnya peningkatan pendapatan bagi pedagang kecil, perubahan aset rumah tangga seperti kepemilikan kendaraan pribadi dan ternak, serta kemampuan berbelanja kebutuhan dapur secara lebih rutin. Perubahan ini menunjukkan adanya pergeseran gaya hidup masyarakat dari pola subsisten menuju konsumsi modern.

Sementara itu, dari perspektif manajemen perusahaan, Agung Mubarok selaku HRD/HRGA PT Mutiara Agam mengungkapkan bahwa jumlah karyawan meningkat signifikan dari 1.015 orang pada tahun 2015 menjadi 1.459 orang pada tahun 2024. Sistem pengupahan yang diterapkan mengikuti Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan dibayarkan melalui rekening bank, langkah yang dimaksudkan untuk menghindari praktik manipulasi di lapangan. Kenaikan gaji dilakukan secara berkala sesuai kebijakan pemerintah dan aturan internal perusahaan, termasuk promosi jabatan berdasarkan penilaian kinerja[2]. Perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas untuk karyawan, antara lain perumahan, tunjangan beras, token listrik, BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan, pendidikan (TK dan SD), transportasi bus sekolah hingga SMA, serta jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja, kematian, dan kehilangan pekerjaan. Bahkan, bagi karyawan harian lepas, tetap diberikan jaminan hari tua meskipun dalam skala terbatas.

Dalam aspek pengembangan sumber daya manusia, PT Mutiara Agam memiliki *training center* untuk memberikan pelatihan kepada karyawan yang telah menduduki jabatan tertentu maupun karyawan baru. Selain itu, perusahaan memberikan insentif berupa premi tambahan kepada pemanen yang melebihi target, yang nilainya dapat mencapai 200 persen dari gaji pokok. Pada masa pandemi COVID-19, perusahaan tetap beroperasi dengan menerapkan protokol kesehatan ketat, memberikan bantuan kebutuhan pokok, dan menyediakan fasilitas kesehatan bagi karyawan yang terdampak.Menurut Agung, perubahan sosial-ekonomi karyawan terlihat sangat pesat. Jika sebelum 2015 gaya hidup belum terlalu menonjol, maka setelahnya banyak karyawan yang mampu menyekolahkan anak hingga perguruan tinggi, memiliki kebun atau usaha sendiri, serta menyimpan tabungan. Bahkan, fasilitas penitipan anak turut disediakan untuk mendukung kesejahteraan keluarga karyawan.

Fenomena ini selaras dengan temuan Kornelia Leli dkk. (2024), yang meneliti transformasi masyarakat pedesaan pasca-industrialisasi kelapa sawit. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan masyarakat dalam industri perkebunan memicu perubahan besar pada mata pencaharian, peningkatan aset rumah tangga, dan perubahan struktur sosial dalam waktu relatif singkat. Selain itu, Sarty Syarbiah (2024) menekankan bahwa keberhasilan peningkatan kesejahteraan pasca-kehadiran industri sawit sangat dipengaruhi oleh dukungan institusional seperti koperasi, pelatihan kewirausahaan, dan kemitraan lokal, yang sayangnya belum sepenuhnya optimal di banyak daerah termasuk Tanjung Mutiara.

Profil Karyawan PT Mutiara Agam

PT Mutiara Agam merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di wilayah Kabupaten Agam, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil wawancara, karyawan

di perusahaan ini menempati berbagai jabatan, seperti asisten afdeling, mandor, pemanen, karyawan pabrik, dan karyawan perawatan. Tahun mulai bekerja bervariasi, mulai dari tahun 1993 hingga tahun 2012. Sebelum bekerja di perusahaan, sebagian karyawan memiliki pekerjaan seperti petani, sopir, karyawan toko, atau pekerjaan serabutan. Sebagian lainnya merupakan ibu rumah tangga atau tidak memiliki pekerjaan tetap. Setelah masuk perusahaan, mereka mulai memiliki penghasilan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga, termasuk kebutuhan sehari-hari, pendidikan anak, hingga biaya kuliah.

Keberagaman latar belakang pekerjaan sebelum masuk perusahaan ini sejalan dengan temuan teori migrasi tenaga kerja di sektor perkebunan, di mana perusahaan perkebunan kelapa sawit sering kali menarik tenaga kerja dari berbagai latar belakang, baik yang memiliki pengalaman di sektor pertanian maupun yang sebelumnya bekerja di sektor non-pertanian. Selain itu, karakteristik tenaga kerja perkebunan di Indonesia umumnya mencerminkan kondisi wilayah pedesaan, di mana peluang kerja formal relatif terbatas sehingga pekerjaan di sektor perkebunan menjadi salah satu pilihan utama.

Motivasi utama karyawan bekerja di PT Mutiara Agam sebagaimana diungkapkan dalam wawancara adalah untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari serta membiayai pendidikan anak. Banyak informan menilai bahwa bekerja di sektor perkebunan kelapa sawit memberikan penghasilan yang lebih pasti dibanding pekerjaan mereka sebelumnya, meskipun memiliki risiko kerja yang tinggi dan beban fisik yang berat.

Selain faktor ekonomi, beberapa informan juga menyebutkan fasilitas yang disediakan perusahaan seperti perumahan karyawan dan tunjangan sebagai salah satu daya tarik. Bagi sebagian karyawan, bekerja di perusahaan kelapa sawit dianggap sebagai kesempatan untuk memperbaiki taraf hidup, membeli aset, dan merencanakan masa depan keluarga dengan lebih baik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menyatakan bahwa insentif finansial, jaminan fasilitas, serta prospek peningkatan kesejahteraan menjadi faktor pendorong utama seseorang untuk memilih dan bertahan di suatu pekerjaan.

Dinamika Ekonomi Karyawan

Dinamika ekonomi karyawan dalam penelitian ini mencakup perubahan penghasilan, bentuk tunjangan dan fasilitas yang diterima, pola konsumsi keluarga sebelum dan sesudah bekerja, kepemilikan aset, serta kesulitan ekonomi yang dialami selama bekerja. Data yang diperoleh bersumber dari wawancara mendalam dengan para informan dan disajikan dalam bentuk tabel untuk mempermudah pembacaan serta perbandingan antarresponden. Aspek-aspek ini penting untuk dianalisis karena secara langsung mencerminkan kondisi kesejahteraan rumah tangga karyawan, baik dari sisi pendapatan maupun pengeluaran. Dengan mengidentifikasi perubahan pada setiap indikator tersebut, peneliti dapat melihat sejauh mana pekerjaan di perusahaan mempengaruhi tingkat kehidupan para karyawan dan keluarganya.

Perubahan Penghasilan dari Tahun ke Tahun

Perubahan penghasilan karyawan selama masa kerja menjadi salah satu indikator utama untuk melihat perkembangan kesejahteraan ekonomi mereka. Pada subbab ini dibahas mengenai perubahan penghasilan karyawan PT Mutiara Agam dari tahun ke tahun. Informasi diperoleh melalui wawancara mendalam dengan para karyawan dari berbagai posisi, mulai dari asisten, mandor, pemanen, karyawan pabrik, hingga tenaga perawatan.Data perubahan penghasilan karyawan PT Mutiara Agam selama masa kerja yang memuat rangkuman jawaban informan dari berbagai posisi kerja dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 1. Perubahan Penghasilan dari Tahun ke Tahun

No	Kenaikan Penghasilan	Nama Informan
1	mengalami kenaikan secara berkala per tahun	Indra Zulfandi
2	mengalami kenaikan sekitar 50 persen	Puji Suryanto
3	mengalami kenaikan	Nasrizal, Yandi, Yubeda Loi, Famili, Aldi, Ikhtiar Daya, Besokhi Zai, Zai, Darwin, Ameria Laia
4	mengalami kenaikan setiap tahun	Irwan Siswanto, Kemurnian Laia, Kusmawati, Emi Suryani Sitinjak, Lina
5	mengalami kenaikan dari tahun mulai bekerja	Soriyanus
6	mengikuti UMR	Toni
7	kenaikan gaji tiap tahun juga sangat membantu ibu Resmi karena pengeluaran juga semakin banyak setiap tahun	Resmi Simamora

Sumber: Wawancara penulis dengan informan, 2025.

Dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh responden mengalami peningkatan penghasilan dari tahun ke tahun, meskipun besaran dan bentuk kenaikannya bervariasi antara satu karyawan dengan yang lain. Sebagian besar karyawan PT Mutiara Agam menyatakan bahwa mereka mengalami kenaikan penghasilan setiap tahun atau secara berkala. Kenaikan gaji ini berdampak signifikan terhadap peningkatan daya beli dan pemenuhan kebutuhan rumah tangga. Hal ini sejalan dengan pandangan Suparmoko yang menyatakan bahwa kenaikan pendapatan riil rumah tangga secara langsung akan meningkatkan kapasitas konsumsi dan tabungan keluarga, sehingga kualitas hidup ikut membaik.

Dalam perspektif teori ekonomi tenaga kerja, peningkatan pendapatan pekerja secara konsisten dapat dikaitkan dengan *human capital theory*, di mana pengalaman kerja dan keterampilan yang terus diasah akan meningkatkan produktivitas dan nilai pekerja bagi perusahaan (Sukirno). Di sektor perkebunan, hal ini juga selaras dengan kebijakan upah minimum regional (UMR) yang setiap tahun mengalami penyesuaian berdasarkan inflasi dan kebutuhan hidup layak (KHL) sebagaimana dijelaskan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2012.

Bentuk Tunjangan dan Fasilitas dari Perusahaan

Tunjangan dan fasilitas kerja merupakan salah satu bentuk kompensasi non-upah yang diberikan perusahaan untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Pemberian fasilitas ini tidak hanya bertujuan memenuhi kebutuhan dasar, tetapi juga membantu meringankan beban pengeluaran dan meningkatkan motivasi kerja. Data bentuk tunjangan dan fasilitas dari perusahaan untuk karyawan PT Mutiara Agam selama masa kerja, yang memuat rangkuman jawaban informan dari berbagai posisi kerja.

Fasilitas **akses kesehatan** juga banyak diterima, baik untuk karyawan sendiri maupun anggota keluarga. Layanan ini umumnya mencakup pemeriksaan rutin, pengobatan, serta fasilitas rujukan ke rumah sakit jika diperlukan. Dalam beberapa kasus, fasilitas ini disertai dengan perlindungan ketenagakerjaan dan **jaminan hari tua**, yang memberikan perlindungan finansial

jangka panjang. Sebagian besar karyawan menyebutkan jaminan hari tua sebagai bentuk kepastian untuk masa depan setelah pensiun, sehingga memberikan rasa aman secara ekonomi.

Jenis fasilitas berikutnya adalah **natura**, yang umumnya berupa beras atau tunjangan beras. Natura diberikan untuk memenuhi kebutuhan pangan pokok keluarga karyawan. Ada karyawan yang menerimanya dalam bentuk barang, sementara sebagian lainnya mendapat pengganti berupa uang tunai, tergantung kebijakan dan kondisi di lapangan. Sejumlah pekerja menerima **alat pelindung diri (APD)** atau APD kerja, terutama mereka yang bekerja di lapangan dan pabrik. Fasilitas ini meliputi helm, sepatu safety, sarung tangan, masker, dan pakaian kerja yang dirancang untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja. Selain itu, beberapa karyawan memperoleh **kendaraan dinas** seperti sepeda motor, terutama yang memegang jabatan pengawasan, guna mendukung kelancaran mobilitas kerja.

Fasilitas **transportasi sekolah anak** juga menjadi salah satu dukungan yang diberikan perusahaan, khususnya bagi karyawan yang tinggal di perumahan perusahaan. Bantuan ini mempermudah anak-anak karyawan untuk menjangkau sekolah dengan aman dan tepat waktu, sekaligus mengurangi beban biaya transportasi keluarga.

Secara keseluruhan, kombinasi fasilitas yang diterima oleh karyawan PT Mutiara Agam mencakup: perumahan, token listrik, akses kesehatan, jaminan hari tua, natura/beras, APD kerja, kendaraan dinas, dan transportasi sekolah anak, dengan variasi jenis dan jumlah sesuai jabatan serta bidang pekerjaan masing-masing.

Pola Konsumsi Keluarga & Kepemilikan Aset serta Kesulitan Ekonomi Selama Bekerja

Peningkatan pendapatan yang dialami para responden setelah bekerja di perusahaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kehidupan ekonomi rumah tangga mereka. Sebagian besar responden menyatakan bahwa sebelum bekerja di perusahaan, pola konsumsi keluarga mereka cenderung terbatas. Hal ini terlihat dari jawaban beberapa informan yang menyebutkan bahwa kebutuhan dapur sering kali belum terpenuhi, belanja bulanan dilakukan secara tidak teratur, dan prioritas pengeluaran difokuskan pada kebutuhan yang sangat mendesak saja. Setelah bekerja di perusahaan, hampir seluruh responden melaporkan adanya perubahan positif pada pola konsumsi. Sebagian besar menyatakan kebutuhan bulanan kini *tercukupi*, bahkan beberapa mengalami peningkatan kualitas dan kuantitas konsumsi, seperti pada Indra Zulfandi yang menyebutkan konsumsi keluarga menjadi lebih baik, teratur, dan dapat memenuhi kebutuhan secara menyeluruh. Puji Suryanto kini dapat melakukan belanja bulanan secara rutin sesuai gaji, sedangkan informan lain seperti Ameria Laia dan Kemurnian Laia mengaku kebutuhan dapur mereka meningkat dari waktu ke waktu. Faktor yang memengaruhi perbaikan ini antara lain kenaikan pendapatan dari gaji pokok, tunjangan, dan fasilitas perusahaan seperti natura (beras), perumahan, transportasi sekolah anak, jaminan kesehatan, serta jaminan hari tua.

Temuan ini sesuai dengan penelitian di Indonesia yang mengaitkan pendapatan *stabil* dengan akumulasi aset produktif rumah tangga[3]. Dalam jangka panjang, kepemilikan aset ini memberikan rasa aman dan mengurangi kerentanan ekonomi, terutama ketika menghadapi kondisi darurat atau kebutuhan besar yang mendadak, seperti biaya pendidikan anak atau perbaikan rumah.Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa bekerja di perusahaan tidak hanya berdampak pada pemenuhan kebutuhan konsumsi jangka pendek, tetapi juga memberikan landasan ekonomi yang lebih kokoh bagi para pekerja untuk membangun aset dan meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka.

Dampak Pandemi terhadap Karyawan

Pandemi COVID-19 yang melanda sejak awal tahun 2020 tidak hanya berdampak pada sektor kesehatan, tetapi juga memengaruhi pola kerja, pendapatan, dan hubungan antara perusahaan dan karyawan. Di sektor perkebunan, meskipun aktivitas produksi relatif tetap berjalan, perubahan kebijakan perusahaan untuk menyesuaikan dengan protokol kesehatan telah membawa pengaruh langsung terhadap kehidupan sosial ekonomi para pekerja. Selanjutnya berdasarkan wawancara, perusahaan menerapkan sejumlah strategi untuk melindungi karyawan selama pandemi. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain: pembagian masker, penyediaan APD sesuai standar kesehatan, vaksinasi, pengecekan kesehatan rutin. Strategi ini mencerminkan penerapan prinsip tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) dalam menjaga keselamatan kerja karyawan. Menurut Anoraga, perusahaan yang mampu mengintegrasikan kebijakan kesehatan kerja dalam masa krisis tidak hanya melindungi karyawannya, tetapi juga menjaga keberlangsungan produksi dan reputasi Perusahaan.

Sebagian besar karyawan menilai bahwa perusahaan telah memperhatikan kesejahteraan mereka, khususnya dalam aspek kesehatan dan keberlanjutan pekerjaan. Upaya perusahaan untuk tetap beroperasi selama pandemi diapresiasi karena memungkinkan karyawan mempertahankan pekerjaan dan penghasilan. Pandangan ini sejalan dengan Putra yang menegaskan bahwa persepsi positif pekerja terhadap kebijakan perusahaan di masa krisis dapat meningkatkan loyalitas dan motivasi kerja. Dengan demikian, keberhasilan perusahaan dalam menjaga hubungan harmonis dan memberikan rasa aman kepada karyawan selama pandemi menjadi modal penting bagi stabilitas sosial ekonomi pada periode pasca-pandemi.

Dinamika Kehidupan Sosial dan Persepsi Karyawan Harapan Masa Depan

Dinamika Kehidupan Sosial Karyawan

Kehidupan sosial karyawan di lingkungan perusahaan tidak terlepas dari interaksi yang terjalin baik dalam konteks pekerjaan maupun di luar jam kerja. Dalam perspektif sejarah sosial-ekonomi, dinamika ini menjadi bagian penting untuk memahami bagaimana komunitas kerja membangun hubungan, saling mendukung, dan membentuk budaya kerja yang khas. Interaksi yang terjalin di lingkungan kerja tidak hanya terkait dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga dengan kegiatan sosial yang mempererat kebersamaan. Hubungan ini dipengaruhi oleh sikap saling menghargai, kebiasaan tolong-menolong, serta adanya ruang untuk berpartisipasi dalam kegiatan bersama. Menurut Soekanto, interaksi sosial merupakan proses fundamental yang menjaga keberlangsungan kehidupan bersama dalam suatu kelompok kerja

Selain itu, dinamika sosial di tempat kerja juga mencerminkan bagaimana perusahaan dan karyawan membangun solidaritas. Kegiatan seperti gotong royong, pelatihan, perayaan hari besar, maupun pemeriksaan kesehatan bersama tidak hanya menjadi sarana rekreasi, tetapi juga memperkuat jaringan sosial antar karyawan. Sejalan dengan pandangan Ritzer dan Goodman dalam terjemahan akademisi Indonesia, solidaritas adalah ikatan emosional dan moral yang memungkinkan kelompok untuk bertahan dan berkembang dalam berbagai situasi.

Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pernah mengikuti kegiatan sosial yang diadakan perusahaan, seperti gotong royong (goro), pelatihan kerja, makan bersama di afdeling, sosialisasi dengan karyawan, perlombaan olahraga, dan perayaan Hari Kemerdekaan 17 Agustus. Beberapa responden menyebutkan kegiatan pemeriksaan kesehatansebagai salah satu bentuk perhatian perusahaan terhadap kebersamaan dan kesehatan pekerja. Namun, ada pula karyawan yang menyatakan bahwa perusahaan tidak pernah

mengadakan kegiatan sosial formal (Indra Zulfandi) atau hanya menjawab "pernah" tanpa menjelaskan kegiatan secara spesifik (Aldi).

Secara teoritis, kegiatan sosial di tempat kerja berfungsi untuk membangun interaksi yang lebih erat di luar tugas formal. Menurut Nuraini, aktivitas kebersamaan seperti gotong royong atau perayaan bersama dapat menjadi sarana memperkuat ikatan sosial, mengurangi jarak antar individu, serta membangun rasa kebersamaan yang berkelanjutan.

Solidaritas antar karyawan tercermin dari kebiasaan bekerja sama, saling membantu, dan keterlibatan dalam berbagai kegiatan sosial. Karyawan pendatang pun merasa adanya dukungan dari rekan kerja, yang menandakan solidaritas bersifat inklusif. Bentuk kebersamaan juga terlihat pada partisipasi aktif dalam acara-acara perusahaan, baik yang bersifat formal seperti pelatihan maupun informal seperti makan bersama dan gotong royong. Menurut Hasibuan, solidaritas kerja adalah rasa persatuan yang timbul karena adanya kepentingan bersama, saling percaya, dan tujuan yang sama. Dalam konteks perusahaan ini, solidaritas tidak hanya menjadi perekat hubungan sosial, tetapi juga memperkuat identitas kolektif karyawan sebagai bagian dari satu kesatuan kerja.

Persepsi Karyawan terhadap Kesejahteraan dan Harapan Masa Depan

Kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan loyalitas terhadap perusahaan. Dalam konteks sejarah sosial-ekonomi, persepsi karyawan terhadap kesejahteraan tidak hanya mencerminkan kondisi ekonomi individu, tetapi juga menggambarkan hubungan timbal balik antara perusahaan dan pekerja. Penilaian karyawan terhadap perhatian perusahaan pada kesejahteraan mereka dapat meliputi aspek finansial, fasilitas kesehatan, kenyamanan lingkungan kerja, hingga kepastian keberlanjutan pekerjaan.

Terkait **harapan masa depan**, mayoritas karyawan menginginkan perusahaan tetap beroperasi agar keberlanjutan pekerjaan terjamin. Beberapa responden mengungkapkan harapan spesifik, seperti *perusahaan lebih baik dan tetap beroperasi* (Indra Zulfandi, Yandi), *ekonomi membaik dan fasilitas bertambah* (Puji Suryanto), *berkembang lebih baik dan kesejahteraan meningkat* (Nasrizal), *tetap menerima karyawan* (Yubeda Loi), *menambah karyawan* (Soriyanus), *tetap bekerja* (Famili, Aldi), *meningkatkan fasilitas* (Ikhtiar Daya, Zai), *kesempatan anak-anak bekerja* (Toni, Resmi Simamora), *menerima karyawan pendatang* (Besokhi Zai), *fasilitas lebih lengkap* (Kemurnian Laia), dan *pendapatan meningkat* (Darwin). Harapan-harapan ini selaras dengan pandangan Mangkunegara bahwa tujuan yang jelas dan prospek yang positif dari perusahaan dapat menjadi sumber motivasi yang kuat bagi karyawan untuk mempertahankan kinerja[4].

Dari jawaban tersebut, dapat disarikan **aspirasi karyawan terhadap kebijakan perusahaan,** yakni: peningkatan fasilitas (termasuk fasilitas kesehatan dan perumahan), perbaikan pendapatan, penerimaan tenaga kerja baru termasuk pendatang, serta penyediaan kesempatan kerja bagi generasi berikutnya. Sebagian juga menekankan pentingnya kebijakan yang mendukung keberlanjutan ekonomi dan pengembangan perusahaan. Menurut Wijono, kebijakan perusahaan yang responsif terhadap aspirasi karyawan akan memperkuat loyalitas, mengurangi turnover, dan meningkatkan produktivitas[5]. Oleh karena itu, mendengar serta menindaklanjuti aspirasi karyawan merupakan investasi sosial yang penting bagi keberlanjutan perusahaan.

Analisis Dinamika Sosial Ekonomi Karyawan (2015–2024)

Perubahan Sosial Ekonomi Karyawan Selama Periode 2015-2024

Periode 2015–2024 menunjukkan perubahan signifikan pada kondisi sosial-ekonomi karyawan PT Mutiara Agam. Jumlah karyawan meningkat dari 1.015 orang (2015) menjadi 1.459 orang (2024), sejalan dengan peningkatan upah sesuai Upah Minimum Sektoral Provinsi (UMSP) dan kebijakan internal perusahaan. Dari sisi kepemilikan aset, mayoritas karyawan berhasil membeli kendaraan pribadi (sepeda motor), sebagian memiliki rumah, dan ada yang memulai usaha atau memiliki kebun sendiri. Perubahan ini juga berdampak pada peningkatan taraf pendidikan keluarga, dengan semakin banyak anak karyawan melanjutkan studi hingga perguruan tinggi. Secara sosial, hubungan antar karyawan cenderung harmonis, ditandai dengan partisipasi dalam kegiatan bersama seperti gotong royong, perayaan hari besar, pelatihan, dan pemeriksaan kesehatan. Meskipun demikian, di periode terakhir, terdapat penurunan intensitas keterlibatan perusahaan dalam kegiatan sosial masyarakat sekitar dibandingkan sebelumnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perubahan Tersebut

- Kebijakan Pengupahan dan Fasilitas
- Pengembangan Sumber Daya Manusia
- Stabilitas Operasional Perusahaan
- Akses Pekerjaan Formal di wilayah Pedesaan
- Motivasi Perbaikan Taraf Hidup

Peran Perusahaan dalam Meningkatkan Taraf Hidup Karyawan

PT Mutiara Agam berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan melalui:

- **Peningkatan Penghasilan dan Stabilitas Kerja**
  Memberikan gaji yang naik secara berkala, pembayaran melalui rekening bank untuk transparansi, serta mempertahankan pekerjaan bahkan di masa pandemi.
- **Penyediaan Fasilitas Lengkap**
  Perumahan, listrik, natura, fasilitas kesehatan, transportasi sekolah, serta jaminan sosial dan ketenagakerjaan.
- **Pengembangan Karier dan Kompetensi**
  Pelatihan kerja, promosi jabatan berbasis kinerja, serta insentif bagi pekerja berprestasi.
- **Dukungan Sosial dan Keluarga**
  Bantuan pendidikan (TK, SD), penitipan anak, serta dukungan kegiatan sosial internal seperti gotong royong, lomba, dan perayaan hari besar.

Namun, pada periode terakhir, kontribusi sosial perusahaan terhadap masyarakat sekitar dinilai menurun, meskipun bantuan masjid dan fasilitas umum tetap diberikan.

Implikasi Dinamika Sosial Ekonomi terhadap Masyarakat Sekitar

Dinamika sosial-ekonomi karyawan turut memengaruhi masyarakat sekitar Kecamatan Tanjung Mutiara. Dampak Positif:

- Meningkatnya peluang kerja lokal (50% karyawan berasal dari masyarakat sekitar).
- Peningkatan daya beli yang mendorong pertumbuhan usaha kecil (warung, pedagang, jasa).

Dampak Negatif:

- Isu lingkungan seperti polusi asap pabrik, kebisingan, dan kepadatan lalu lintas akibat angkutan CPO.
- Berkurangnya partisipasi perusahaan dalam kegiatan sosial kemasyarakatan dibandingkan periode sebelumnya, yang berpotensi melemahkan hubungan harmonis antara perusahaan dan masyarakat.

Dengan demikian, keberadaan PT Mutiara Agam membentuk narasi sejarah lokal yang mencerminkan pertemuan antara kemajuan ekonomi, transformasi sosial, dan tantangan

keberlanjutan lingkungan. Perubahan ini menegaskan bahwa industri besar di wilayah pedesaan memiliki peran strategis dalam membentuk arah pembangunan masyarakat, sekaligus memerlukan pengelolaan hubungan sosial dan lingkungan yang berkesinambungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang "Dinamika Kehidupan Sosial Ekonomi Karyawan PT Mutiara Agam Plantation di Kecamatan Tanjung Mutiara Kabupaten Agam Tahun 2015–2024" menunjukkan bahwa:

Berdasarkan tahun 2015 dan tahun 2020, karyawan PT Mutiara Agam mengalami perubahan sosial dan ekonomi yang signifikan. Sebelum tahun 2015, kondisi sosial ekonomi karyawan cenderung berada pada tingkat subsisten dengan keterbatasan akses ke pendidikan, kesehatan, dan fasilitas perumahan. Namun, selama periode penelitian ini, ada perbaikan yang nyata. Perbaikan ini ditunjukkan oleh peningkatan pendapatan, kualitas hunian yang lebih baik, kepemilikan aset yang lebih besar, dan peningkatan partisipasi karyawan dan keluarganya dalam aktivitas sosial masyarakat. Jumlah tenaga kerja tetap meningkat dan tenaga kerja musiman berkurang sebagai akibat dari perubahan struktur ketenagakerjaan, yang meningkatkan status formal karyawan. Hal ini berdampak positif pada kepastian penghasilan.

Dengan peningkatan status formal karyawan dan penurunan jumlah tenaga kerja musiman, perubahan struktur ketenagakerjaan berdampak positif pada kepastian penghasilan, keberlanjutan pekerjaan, dan jaminan sosial yang lebih terorganisir, termasuk kepesertaan dalam BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selama periode penelitian, perubahan sosial ekonomi didorong oleh kebijakan perusahaan yang meningkatkan upah dan tunjangan, program pelatihan dan pemberdayaan karyawan, perbaikan fasilitas sosial seperti perumahan, pendidikan, dan layanan kesehatan, dan peningkatan produktivitas dan volume produksi kelapa sawit yang stabil. Peran PT Mutiara Agam sebagai pemicu transformasi tampak jelas tidak hanya dalam peningkatan penghasilan dan keadaan ekonomi para karyawan, tetapi juga dalam pengembangan cara berpikir, cara hidup, dan harapan sosial masyarakat di sekitarnya. Perusahaan ini berperan dalam memperluas akses pendidikan bagi anak-anak karyawan, mendorong pemahaman mengenai pentingnya kesehatan, dan memperkuat ikatan sosial melalui bantuan terhadap kegiatan komunitas.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan rasa syukur dan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Esa, teman sejawat yang telah memberikan dorongan semangat, serta dosen pembimbing yang memberikan arahan penelitian, dan Universitas Negeri Padang, Fakultas Ilmu Sosial terutama ketua departemen Sejarah yang telah memberikan perizinan penelitian, Pimpinan PT Mutiara Agam, Jorong Ujung Labung Timur, Karyawan PT Mutiara Agam dan Masyarakat sekitar atas bantuan dan kerjasamanya dalam menyelesaikan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anoraga, P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Krisis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
Hasibuan, M. (2019). *[Judul buku sesuai sumber asli]*. [Tempat terbit]: [Penerbit].
Mangkunegara, A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
Nuraini. (2017). *Sosiologi Industri*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
Putra, R. (2019). *Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.
Rachmawati, A. (2018). *Manajemen Krisis Tenaga Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
Ritzer, George & Goodman, Douglas J. (2017). *Teori Sosiologi Modern*, terj. Tim Penerjemah Indonesia. Jakarta: Kencana.
Rusdi Evizal, (2014).*Dasar-Dasar Produksi Perkebunan.*Yogyakarta:Graha Ilmu
Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
Soekanto, Soerjono. (2012). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
Suparmoko, M. (2012). *Ekonomi Pembangunan*. Yogyakarta: BPFE.
Sukirno, Sadono. (2013). *Ekonomi Pembangunan: Teori, Masalah, dan Kebijakan*. Jakarta: Kencana.
Sunarto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
Wijono, S. (2018). *Psikologi [judul lengkap sesuai sumber asli]*. [Tempat terbit]: [Penerbit].
World Bank. (2012). *Indonesia Economic Quarterly: Maintaining Stability, Postpone Reform*. Jakarta: World Bank Office Jakarta.

Artikel, Jurnal, dan Peraturan

Apriyanti, I. "Dampak Berdirinya Perusahaan Kelapa Sawit Terhadap Kondisi Sosial Ekonomi Masyarakat Sekitar" *Jurnal Agriprimatech*, Vol *3* no 2, (2020).
Iskandar, D. (2014). Migrasi Tenaga Kerja dan Dinamika Ekonomi Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 22(2), 101–112.
Harudu, L. Kondisi Sosial Ekonomi Karyawan PT. Tani Prima Makmur. *Jurnal Penelitian Pendidikan Geografi*, Vol *8* No 3. 2023.
Jasrianto, M. K. A." Keberadaan Perusahaan Sebagai Organ Masyarakat Dalam Perspektif Hukum Dagang". *Nusantara: Jurnal Pendidikan, Seni, Sains Dan Sosial Humaniora*, Vol 1 No 1. (2022).
Kornelia Leli, Heni Wijayanti, & Nurul Laili. (2024). Transformasi Sosial Masyarakat Dayak Iban Sebaruk Pasca Industrialisasi Kelapa Sawit. *Jurnal Analisa Sosiologi*, Universitas Sebelas Maret.
Leli, K., Juliansyah, V., & Efriani, E. Transformasi Sosial Ekonomi Masyarakat Dayak Iban Dalam Era Industrialisasi Perkebunan Kelapa Sawit Di Kabupaten Sanggau. *Jurnal Analisa Sosiologi*, Vol *12* No 3.(2023).
Maulana, R., dkk. (2020). Deforestasi dan Ketahanan Sosial. *ResearchGate*.
Meidona, S. "Pengaruh Faktor Pemeliharaan Dan Faktor Motivasi Terhadap Kepuasaaan Kerja Karyawan Pada PT MUTIARA AGAM CABANG TIKU V JORONG" *Menara Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah.* Vol XI No 78. (2017).
Nasution, W. R. (2021*).* "Analisis Pemanfaatan Lidi Kelapa Sawit Dalam Meningkatkan Pendapatan Dan Kesejahteraan Masyarakat Menurut Ekonomi Islam" (Studi Kasus: Berkah Lidi Di Desa Sei Rumbia Kec. Kota Pinang Kab. Labuhanbatu Selatan). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin.* Vol 1, No 8.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2012 tentang Komponen dan Pelaksanaan Tahapan Pencapaian Kebutuhan Hidup Layak.

Rachman, F. (2017). Migrasi Tenaga Kerja di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit. *Jurnal Ekonomi Pembangunan*, 18(2), 145–158.

Riza, M. (2018). Karakteristik Tenaga Kerja Perkebunan di Sumatera. *Jurnal Agraria*, 12(1), 34–49.

Roanuddin, M. "Dampak Sosial Dan Ekonomi Aktifitas Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit PT. Gawi Makmur Kalimantan Di Desa Rintik Kecamatan Babulu Kabupaten Penajem Paser Utara". Jurnal Ilmu Pemerintahan, 4: 1 (2016).

Sarty Syarbiah. (2024). Perubahan Sosial Budaya Masyarakat Pasca Berdirinya Industri Kelapa Sawit di Perdesaan. *ResearchGate*.

Siregar, D. A. F., Santosa, T. N. B., & Suswatiningsih, T. E. "Dampak Berdirinya Perusahaan Perkebunan Kelapa Sawit Terhadap Masyarakat Di Sekitar Perusahaan". *Jurnal Agromast*, Vol 1 No (2). (2016).

Susilowati, S.H. (2016). Peluang dan Tantangan Tenaga Kerja Sektor Pertanian di Indonesia. *Jurnal Agro Ekonomi*, 34(1), 35–55.

Yanti, I. R.dkk. "Analisis pendapatan dan tingkat kesejahteraan rumahtangga petani kelapa sawit di Desa Pebatae". *Wiratani: Jurnal Ilmiah Agribisnis*, Vol *5*(1), (2022).