

**EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL
DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI
(STUDI KASUS PADA PERSEROAN TERBATAS SUBUR
BERKAH LESTARI)**

SKRIPSI

*Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyusunan Skripsi Pada Program Studi
Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi*



Oleh:

**AFDELIA SALINA RUSDI
NPM. 220411008**

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
TELUK KUANTAN
2026**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Diperiksa dan Disahkan oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

Pada :
Hari : Rabu
Tanggal : 29
Bulan : Juli
Tahun : 2026

Tim Penguji

KETUA

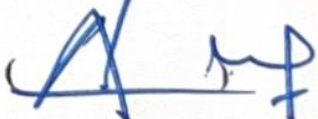


RIKA RAMADHANTI, S.IP., M.Si
NIDN. 1030058402

SEKRETARIS



SARJAN M S.Sos., M.Si
NIDN. 1008128002

1. Dr. DESRIADI, S.Sos., M.Si (Pembimbing I) 
2. EMILIA EMHARIS S.Sos., M.Si (Aaggota penguji I) 
3. ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si (Anggota Penguji II) 



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ilmu Sosial
Universitas Islam Kuantan Singingi

SARJAN M, S Sos, M.Si
NIDN. 1008128002

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

JUDUL : EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN TENAGA
KERJA LOKAL DI KABUPATEN KUANTAN
SINGINGI (STUDI KASUS PADA PT.BERKAH
SUBUR LESTARI)
NAMA : AFDELIA SALINA RUSDI
NPM : 220411008
UNIVERSITAS : ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS : ILMU SOSIAL
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI NEGARA

Telah Diperiksa Dan Disetujui Oleh Dosen Pembimbing

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr.DESRIADI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1022018302



SARJAN M, S.Sos., M.Si
NIDN. 1008128002

Mengetahui
Ketua Program Studi Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi



ALSAR ANDRI, S.Sos., M.Si
NIDN. 1005108901

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

NAMA : AFDELIA SALINA RUSDI

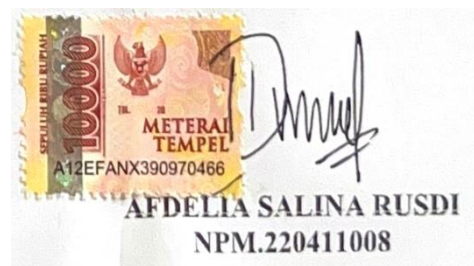
NPM : 220411008

Menyatakan bahwa, sesungguhnya skripsi ini yang saya susun merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister dan Doktor), baik di Universitas Islam Kuantan Singingi maupun di perguruan Tinggi lainnya. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak manapun, kecuali arahan tim pembimbing. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi yang saya peroleh dari hasil karya tulis orang lain atau sumber lain, telah saya tulis orang lain dengan mencantumkan sumber orang lain dengan jelas dan sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari dapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis berupa pembatalan skripsi dan mengulang penelitian , serta sanksi lain sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Teluk Kuantan, 07 Juli 2026



MOTTO

“Ketika aku melibatkan Allah dalam semua rencana dan impianku, dengan penuh keikhlasan dan keyakinan, aku percaya tidak ada yang tidak mungkin untuk diraih”

“Aku membahayakan nyawa ibu untuk lahir kedunia, jadi tidak mungkin aku tidak ada artinya”
(Afdelia Salina Rusdi)

“Segala sesuatu yang telah diawali, maka harus diakhiri”

KATA PERSEMBAHAN

Pertama penulis ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala nikmat berupa kesehatan, kekuatan dan inspirasi yang sangat banyak dalam proses penyelesaian skripsi ini. Shalawat serta salam selalu terlimpahkan pada Nabi Muhammad SAW.

Di antara seluruh halaman dalam skripsi ini, lembar persembahan adalah halaman yang paling bermakna, karena di sinilah penulis menitipkan rasa terima kasih yang tidak mampu terucap oleh kata-kata. Bismillahirrahmanirahim, skripsi ini penulis persembahkan kepada :

1. Pertama yang paling utama, kepada Allah SWT. Terimakasih atas setiap takdir yang engkau tuliskan dalam hidupku, baik yang membahagiakan maupun yang menguatkan. Dalam setiap lelah, dalam setiap tangis yang tak terdengar oleh manusia, engkau selalu ada, menjadi tempat kembali, tempat bersandar, dan sumber kekuatan yang tak pernah habis.
2. Kepada Almarhum Ayahku RUSDIANTO tercinta dan Ibuku RINI DEFI tersayang. Ayah, terimakasih atas kasih sayang dan perjuangan semasa hidupmu. Karya ini adalah bentuk rindu dan bukti bahwa semua usahamu tidak pernah sia-sia. Semoga engkau bangga di sisinya. Dan untuk Ibuku tersayang, terimakasih karena selalu mendoakan, menyayangi, dan berjuang demi masa depanku. Terimakasih atas cinta dan pengorbanan yang tak ternilai.
3. Kepada adik-adikku, Reza Rusdi Pahlefi dan Delfianda Rusdi, semoga kalian tumbuh menjadi pribadi yang lebih baik, kuat, dan sukses dari kakakmu ini.
4. Kepada keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan, terutama kakakku Ilyana S.Pd yang selalu mendorong, menyemangati dan memberikan bimbingan.
5. Kepada dosen pembimbingku, Bapak Desriadi, S.Sos., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Sarjan M, S.Sos., M.Si selaku pembimbing II, terimakasih atas ilmu, arahan dan kesabaran dalam membimbing hingga karya ini dapat terselesaikan.

6. Kepada sahabat-sahabatku, Miranda Meira Yola, Julika Deyanti, Rivi Kania, Wahyu Aira Lestari dan Mifta Huljannah, terima kasih telah berproses bersama, secara khusus untuk Lathifatus Sa'adah teman seperjuangan dari awal proposal hingga skripsi ini selesai. Terimakasih telah berjalan bersama melewati proses panjang yang penuh tantangan ini.
7. Dan terakhir, untuk diriku sendiri, terimakasih karena tetap bertahan, tidak menyerah, dan terus melangkah meskipun sering merasa lelah. Semua ini adalah bukti bahwa kamu mampu melewati setiap prosesnya.

ABSTRAK
EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DI
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI (STUDI KASUS
PADA PT.BERKAH SUBUR LESTARI)

AFDELIA SALINA RUSDI
NPM.210411008

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kuantan Singingi serta adanya perbedaan pandangan terkait pelaksanaan tenaga kerja lokal di PT Subur Berkah Lestari. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT Subur Berkah Lestari. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan triangulasi sumber. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT Subur Berkah Lestari secara umum sudah cukup efektif karena telah memberikan kesempatan kerja, peningkatan pendapatan, serta peluang pengembangan kemampuan bagi tenaga kerja lokal. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan seperti keterampilan teknis, kedisiplinan kerja, dan pelatihan tenaga kerja agar pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat berjalan lebih optimal.

Kata kunci: Efektivitas, Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal, Studi Kasus, PT SBL, Kuantan Singingi.

ABSTRACT

EFFECTIVENESS OF LOCAL LABOR EMPOWERMENT IN KUANTAN SINGINGI REGENCY THROUGH (A CASE STUDY AT PT.SUBUR BERKAH LESTARI)

By :

Afdelia Salina Rusdi
NPM.220411008

This research was motivated by the importance of empowering local workers in Kuantan Singingi Regency and the differences in views regarding the implementation of local labor empowerment at PT Subur Berkah Lestari. This study aims to determine the effectiveness of local labor empowerment at PT Subur Berkah Lestari. This research used a qualitative approach with a case study method through interviews, observations, and documentation. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and conclusion drawing using source triangulation. The results showed that the empowerment of local workers at PT Subur Berkah Lestari has generally been quite effective because it has provided employment opportunities, increased income, and opportunities for skill development for local workers. However, there are still several aspects that need to be improved, such as technical skills, work discipline, and workforce training so that the empowerment of local workers can run more optimally.

Keywords : Effectiveness, Local Labor Empowerment, Case Study, PT SBL, Kuantan Singingi.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyusun proposal penelitian dengan judul ***“Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT.Subur Berkah Lestari)”***. Proposal ini disusun sebagai salah satu langkah awal dalam upaya menggali permasalahan ketenagakerjaan di daerah serta sebagai bentuk tanggung jawab akademik dalam mendukung pembangunan berbasis potensi lokal.

Penelitian ini dirancang untuk menganalisis efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT SBL di Kabupaten Kuantan Singingi, dengan harapan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kebijakan ketenagakerjaan yang lebih inklusif dan tepat sasaran. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis telah berusaha mengacu pada literatur yang relevan dan teori-teori yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Penulis menyampaikan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ibu DR. Ikrima Mailani, S. Pdi., M. Pdi selaku Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi.
2. Bapak Sarjan M, S.Sos., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi sekaligus pembimbing II yang telah bersedia membimbing dalam penyusunan proposal ini.
3. Bapak Alsar Andri, S.Sos., M.Si selaku ketua program studi Administrasi Negara.
4. Bapak Desriadi, S.Sos., Msi selaku pembimbing I yang telah berkenan memberikan izin dalam penyusunan proposal ini.
5. Bapak Emilia Emharis, S.Sos., M.Si selaku penasehat akademik.
6. Bapak dan ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
7. Seluruh staff karyawan tata usaha Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
8. Kepada Almarhum Ayahanda tercinta, semoga Allah menempatkan beliau di sisi terbaiknya, dan Ibunda tercinta atas doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti.

9. Kepada teman terbaik saya Wahyu Aira Lestari, Miftahul Jannah, Miranda Meira Yola, Julika Deyanti, dan Rivi Kania terimakasih telah berjuang bersama untuk mencapai gelar sarjana.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari sempurna, sehingga masukan dan kritik yang membangun sangat diharapkan untuk penyempurnaan selanjutnya. Semoga proposal ini dapat menjadi langkah awal menuju pelaksanaan penelitian yang bermanfaat secara akademik maupun praktis.

Kuantan Singingi, 06 Mei 2025

Hormat penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Afdelia' with a stylized flourish at the end.

(Afdelia Salina Rusdi)

DAFTAR ISI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	i
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
MOTTO	ivi
KATA PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II LANDASAN TEORI	7
2.1 Tinjauan Pustaka.....	7
2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara	7
2.1.2 Teori/Konsep Kebijakan Publik	9
2.1.3 Teori/Konsep Pemerintah Daerah	17
2.1.4 Teori/Konsep Efektivitas	20
2.1.5 Teori/Konsep Manajemen Kinerja	21
2.1.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.2 Kerangka Pemikiran	36
2.3 Hipotesa Kerja	36
2.4 Defenisi Operasional	37
2.5 Operasional Variabel	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Jenis Penelitian	40

3.2 Informan	41
3.3 Sumber Data	42
3.3.1 Data Primer.....	42
3.3.2 Data Sekunder	43
3.4 Fokus Penelitian.....	44
3.5 Lokasi Penelitian	44
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	44
3.6.1 Wawancara	45
3.6.2 Observasi	45
3.6.3 Studi Dokumentasi	45
3.6.4 Triangulasi.....	46
3.7 Analisis Data	46
3.7.1 Reduksi data (<i>Data Reduction</i>)	46
3.7.2 Penyajian Data (<i>Data Display</i>).....	46
3.7.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (<i>Conclusion Drawing and Verification</i>).....	47
3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian.....	47
BAB IV GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN	48
4.1 Sejarah Singkat PT Subur Berkah Lestari	48
4.2 Kondisi Geografis Lokasi Penelitian	50
4.3 Kondisi Demografis Masyarakat Sekitar.....	51
4.4 Peran PT Subur Berkah Lestari dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal	52
4.5 Struktur Organisasi PT Subur Berkah Lestari	54
BAB VI PENUTUP	57
6.1 Kesimpulan.....	57
6.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2023.....	2
Tabel 1.2 Presentasi Data Tenaga Kerja PT SBL (Berdasarkan Informasi lapangan)	3
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan	32
Tabel 2.2 Indikator Manajemen Kinerja Menurut Para Pakar	35
Tabel 2.3 Operasional Variabel Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari).....	39
Tabel 3.1 Informan dalam penelitian “Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus pada PT Subur Berkah Lestari).....	42
Tabel 3.2 Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus Pada Pt.Berkah Subur Lestari).....	47
Tabel 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	58
Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	36
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Subur Berkah Lestari.....	56

DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi Wawancara.....	98
2. Surat Keterangan Izin Penelitian.....	101
3. Daftar Riwayat Hidup	102
4. Daftar Wawancara	103
5. Surat permohonan Riset	106
6. Surat penunjukan pembimbing penulisan skripsi.....	107
7. Persetujuan Pembimbing Untuk Revisi Proposal.....	108
8. Catatan Bimbingan Proposal Skripsi	109
9. Catatan Bimbingan Skripsi.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Kuantan Singingi merupakan salah satu kabupaten di Provinsi Riau yang terbentuk dari pemekaran Kabupaten Indragiri Hulu pada tahun 1999, dengan luas wilayah 7.656,03 km² terdiri dari 15 kecamatan, 11 kelurahan, dan 218 desa. Ibu kota kabupaten berada di Teluk Kuantan. Wilayah ini memiliki potensi sumber daya alam yang besar, khususnya sektor perkebunan kelapa sawit yang menjadi penggerak utama perekonomian daerah. Sebagian besar masyarakat Kuantan Singingi bergantung pada sektor pertanian dan perkebunan sebagai sumber mata pencaharian, sehingga wilayah ini memiliki peluang besar dalam pengembangan ekonomi berbasis pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024, sektor pertanian menyerap 76.806 tenaga kerja atau 46,06% dari total angkatan kerja di Kuantan Singingi. Sektor jasa menyumbang 42,25%, sedangkan sektor industri hanya menyerap 11,07% (Badan Pusat Statistik, 2024). Dominasi sektor pertanian dan rendahnya kontribusi sektor industri menggambarkan perlunya evaluasi efektivitas strategi pemberdayaan tenaga kerja lokal. Meskipun partisipasi tenaga kerja lokal menjadi isu strategis dalam pembangunan daerah, realisasi penyerapannya pada sektor industri masih rendah.

Sebagai bentuk intervensi kebijakan, Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menetapkan Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perlindungan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai upaya

meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal guna mengurangi angka pengangguran di daerah. Pemerintah daerah juga menginisiasi pengembangan SDM melalui program pendidikan tinggi bagi putra-putri daerah (Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi, 2025). Salah satu perusahaan yang menjadi fokus perhatian adalah PT Subur Berkah Lestari, perusahaan perkebunan kelapa sawit yang beroperasi di Kecamatan Sentajo Raya.

Meskipun PT SBL menyatakan komitmen untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal, laporan Serikat Pekerja menunjukkan persoalan seperti minimnya transparansi data rekrutmen, belum seluruh tenaga kerja terdaftar dalam Wajib Lapor Ketenagakerjaan Online (WLKP), serta terbatasnya program pelatihan kompetensi (Riau Aktual, 2025). Berbagai regulasi pemberdayaan tenaga kerja lokal telah diterbitkan, namun efektivitas pencapaiannya masih dipertanyakan. Berdasarkan data BPS Kabupaten Kuantan Singingi 2023, tingkat pengangguran terbuka masih berada di atas 7% sebagaimana ditunjukkan melalui tabel berikut:

Tabel 1.1 Kondisi Ketenagakerjaan Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Angkatan Kerja (Orang)	Jumlah Penganggur (Orang)	Tingkat Pengangguran (Orang)	Keterangan
1.	2021	160.807	11.423	7,09 %	Data awal pemulihan pasca pandemi covid 19
2.	2022	160.960	11.565	7,19 %	Penyerapan kerja masih didominasi sektor informal
3.	2023	161.069	11.331	7,03 %	Terjadi perbaikan dan dominasi sektor primer masih tinggi

Sumber : BPS Kabupaten Kuantan Singingi, 2023

Selain itu, data Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi (2021) menunjukkan bahwa 41,46% pencari kerja berpendidikan SMA dan 29,82% berpendidikan perguruan tinggi, namun lebih dari 50% pekerja Indonesia belum memiliki kompetensi sesuai kebutuhan industri 4.0. Tenaga kerja lokal pada dasarnya dapat dilihat berdasarkan keterikatan seseorang dengan wilayah tempat perusahaan beroperasi. Kriteria tenaga kerja lokal dapat mencakup masyarakat yang berdomisili atau berasal dari Kabupaten Kuantan Singingi serta memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Penentuan kriteria tersebut penting untuk membedakan tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja yang berasal dari luar daerah, sehingga pelaksanaan pemberdayaan dan penyerapan tenaga kerja lokal dapat dilihat secara lebih jelas dan terukur. Berdasarkan data lapangan, struktur tenaga kerja di PT Subur Berkah Lestari adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Presentasi Data Tenaga Kerja PT SBL (Berdasarkan Informasi lapangan)

Kategori Tenaga Kerja	Jumlah / Orang	Presentase
Tenaga Kerja Lokal	70 Pekerja	70%
Tenaga Kerja Non Lokal	30 Pekerja	30%
Total Tenaga Kerja	100 Pekerja	100%

Secara administratif, data tersebut menunjukkan bahwa PT SBL telah memenuhi target minimal tenaga kerja lokal sebesar 60%. Namun realitas sosial menunjukkan perbedaan persepsi di masyarakat Desa Jalur Patah dan Kenegerian Teratak Air Hitam yang menilai perusahaan belum memberikan prioritas optimal terutama pada posisi strategis dan pekerjaan tetap. Kesenjangan antara data perusahaan dan persepsi masyarakat menjadi dasar penting untuk menilai

efektivitas kebijakan berdasarkan indikator hasil, kualitas, kompetensi, dan tanggung jawab kerja. Dengan demikian, efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal dalam penelitian ini tidak hanya diukur dari besarnya persentase penyerapan tenaga kerja lokal di PT SBL yang mencapai 70%, tetapi juga dilihat dari kualitas kinerja tenaga kerja lokal, jumlah hasil kerja yang dicapai, dampak hasil kerja terhadap organisasi dan kesejahteraan masyarakat (outcome), tingkat kompetensi setelah mengikuti program pelatihan, serta kemampuan interpersonal dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.

Pendekatan ini merujuk pada teori manajemen kinerja Armstrong (2020) yang menegaskan bahwa efektivitas kinerja yang sesungguhnya dinilai berdasarkan pencapaian hasil yang terukur, kemampuan profesional tenaga kerja, dan kontribusinya dalam mendukung tujuan organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menilai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal secara komprehensif, tidak hanya berdasarkan angka administratif perusahaan, tetapi juga realitas sosial dan hasil nyata yang dirasakan masyarakat serta dampaknya terhadap pembangunan ketenagakerjaan daerah.

Penelitian sebelumnya menyimpulkan bahwa pemberdayaan tenaga kerja lokal di sektor perkebunan masih rendah akibat keterampilan yang belum memadai dan lemahnya implementasi kebijakan. Namun, pada kasus PT SBL ditemukan data berbeda yaitu 70% tenaga kerja lokal dan 30% non-lokal. Hal inilah yang menunjukkan adanya fenomena baru yang belum banyak dianalisis secara ilmiah. Penelitian ini menggunakan indikator efektivitas berdasarkan teori Manajemen Kinerja Armstrong (2020) yang mencakup quality, quantity, outcome,

competency, interpersonal & responsibility untuk menilai efektivitas pelaksanaan kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal secara sistematis dan empiris.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengukur efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kuantan Singingi, mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat, serta merumuskan rekomendasi peningkatan efektivitas kebijakan secara berkelanjutan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti penulis adalah : “Bagaimana efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT Subur Berkah Lestari Kabupaten Kuantan Singingi?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT Subur Berkah Lestari Kabupaten Kuantan Singingi

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam kajian manajemen kinerja dan pemberdayaan tenaga kerja lokal di sektor perkebunan daerah. Penelitian ini memperkaya literatur mengenai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan menerapkan indikator manajemen kinerja sebagai instrumen analisis, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya terkait peningkatan kualitas dan kuantitas penyerapan tenaga kerja lokal pada sektor industri.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi dan PT Subur Berkah Lestari dalam meningkatkan efektivitas program pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui perbaikan kualitas pelatihan, peningkatan kompetensi pekerja, transparansi data rekrutmen, dan pemerataan kesempatan kerja. Selain itu, penelitian ini diharapkan memberikan informasi faktual kepada masyarakat dan pemangku kepentingan sebagai dasar evaluasi dan formulasi kebijakan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dan berkeadilan.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Administrasi negara merupakan suatu proses penyelenggaraan pemerintahan yang dilakukan oleh aparatur negara untuk mencapai tujuan bersama melalui pelaksanaan kebijakan publik, pelayanan kepada masyarakat, dan pengelolaan hubungan antara pemerintah dengan warga negara (Jejen Hendar et al., 2023).

Administrasi negara tidak hanya berkaitan dengan kegiatan birokrasi yang bersifat formal, tetapi juga mencakup bagaimana pemerintah merumuskan keputusan, mengelola sumber daya, dan melibatkan masyarakat dalam pembangunan. Seiring perkembangan zaman, administrasi negara mengalami perubahan paradigma dari pendekatan birokratis yang kaku menuju model pemerintahan modern yang menekankan transparansi, akuntabilitas, responsivitas, serta efektivitas kinerja pemerintahan.

Administrasi negara memiliki hubungan yang sangat erat dengan kebijakan publik. Hal ini karena kebijakan publik tidak akan memberi manfaat ketika hanya berada pada ranah perumusan, tetapi harus dijalankan secara efektif melalui administrasi publik yang baik. Di tingkat pemerintah daerah, administrasi negara berperan sebagai kerangka kerja operasional dalam mengelola pembangunan dan menjawab kebutuhan masyarakat melalui kebijakan yang tepat sasaran dan adaptif terhadap kondisi lokal (Fernanda et al., 2023).

(Patton, 2021) menjelaskan bahwa administrasi negara memiliki tiga fungsi utama, yaitu: fungsi pengaturan atau regulasi, fungsi pelayanan kepada masyarakat, dan fungsi pemberdayaan. Fungsi pemberdayaan menjadi sangat relevan dalam penelitian ini karena berkaitan langsung dengan bagaimana pemerintah daerah membuka kesempatan kerja bagi masyarakat lokal serta membangun kapasitas tenaga kerja agar mampu bersaing. Dalam fungsi ini, pemerintah tidak hanya bertindak sebagai pengatur, tetapi juga sebagai fasilitator dan pendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia

Keberhasilan administrasi negara di daerah akan terlihat dari kualitas tata kelola pemerintahan (*governance*). Tata kelola yang baik mencakup prinsip partisipasi, akuntabilitas, keadilan, dan efektivitas (Mahyuddin & Sahri, 2022). Prinsip-prinsip tersebut menjadi pedoman dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan yang mengutamakan kesejahteraan masyarakat lokal. Dalam konteks otonomi daerah, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur sendiri urusan pemerintahan sesuai kebutuhan masyarakat. Desentralisasi memberi ruang bagi pemerintah daerah untuk lebih fleksibel dalam menyusun kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal yang sesuai dengan karakteristik daerah (Maryanti et al., 2022).

Dengan demikian, teori administrasi negara menjadi fondasi teoritis yang penting dalam memahami kebijakan pemerintah daerah terkait pemberdayaan tenaga kerja lokal. Melalui administrasi publik yang berjalan secara efektif, kebijakan pemerintah dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kuantan Singingi, termasuk pada PT Subur Berkah Lestari, diharapkan

mampu membuka akses pekerjaan yang lebih luas, meningkatkan kompetensi tenaga kerja, dan mendorong kemandirian ekonomi masyarakat. Upaya tersebut diharapkan dapat mengurangi kesenjangan sosial antara perusahaan dan masyarakat sekitar serta membantu mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara berkelanjutan (Heryanti et al., 2025).

2.1.2 Teori/Konsep Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan salah satu pilar penting dalam administrasi negara, karena melalui kebijakan publik pemerintah menerjemahkan aspirasi masyarakat dan nilai-nilai konstitusi menjadi tindakan nyata. Dalam konteks penelitian mengenai kebijakan pemerintah daerah dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal, teori kebijakan publik membantu menjelaskan bagaimana suatu kebijakan dirumuskan, diimplementasikan, dan dievaluasi sehingga dapat memberikan manfaat langsung bagi masyarakat, khususnya tenaga kerja lokal.

Menurut (Islam, 2025), kebijakan publik adalah serangkaian keputusan yang saling berkaitan yang dibuat oleh lembaga pemerintah untuk mencapai tujuan tertentu yang berkaitan dengan kepentingan publik. Kebijakan publik tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan hasil interaksi berbagai aktor seperti pemerintah, sektor swasta, dan masyarakat. (Demir, 2021) menegaskan bahwa kebijakan publik mencerminkan apa yang pemerintah pilih untuk dilakukan atau tidak dilakukan, sehingga setiap tindakan maupun ketidakaktifan pemerintah membawa konsekuensi terhadap masyarakat.

Dalam perspektif pemerintahan daerah, kebijakan publik menjadi instrumen strategis untuk menjawab persoalan lokal dan mengelola pembangunan yang

sesuai kebutuhan masyarakat. (Ibrahim, 2024) menjelaskan bahwa kebijakan publik daerah lahir dari proses desentralisasi, yang memberi ruang bagi pemerintah daerah untuk mengatur urusan publik secara lebih dekat dan kontekstual. Melalui kebijakan ini, pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan prioritas pembangunan, termasuk dalam hal pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Lebih lanjut, (Amaro, 2024) menyatakan bahwa kebijakan publik merupakan hasil kompromi berbagai kepentingan sosial dan politik yang saling berinteraksi. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah daerah terkait tenaga kerja lokal harus mampu menyeimbangkan kebutuhan perusahaan dengan kepentingan masyarakat sekitar agar kebijakan tidak hanya bersifat normatif tetapi juga implementatif. Proses kebijakan publik secara umum mencakup beberapa tahapan utama, yaitu:

1. Perumusan masalah (problem formulation) mengidentifikasi isu yang membutuhkan perhatian pemerintah
2. Formulasi kebijakan (policy formulation) merancang alternatif solusi;
3. Adopsi kebijakan (policy adoption) memilih dan menetapkan alternatif terbaik
4. Implementasi kebijakan (policy implementation) menerjemahkan kebijakan menjadi tindakan nyata
5. Evaluasi kebijakan (policy evaluation) menilai hasil dan dampaknya terhadap masyarakat (Abdul et al., 2022).

Keberhasilan kebijakan publik sangat ditentukan oleh sinergi antara perencanaan dan pelaksanaan. Banyak kegagalan kebijakan di daerah bukan

disebabkan oleh perumusan yang keliru, tetapi karena lemahnya koordinasi antar instansi, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya partisipasi masyarakat.

Model implementasi kebijakan Edward III (1980) menegaskan bahwa keberhasilan implementasi dipengaruhi oleh empat faktor kunci, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi pelaksana, dan struktur birokrasi. Temuan terbaru (Rizal Rohdianto et al., 2024) menunjukkan bahwa model ini masih relevan dalam menganalisis kebijakan daerah di Indonesia, terutama dalam hubungan antara pemerintah dan sektor swasta. Sementara itu, (Melanie & Cian, 2023) menekankan bahwa kebijakan akan lebih efektif apabila dibangun melalui pendekatan partisipatif, karena kebijakan yang baik adalah kebijakan yang disusun bersama masyarakat, bukan untuk masyarakat.

Dalam konteks pemberdayaan tenaga kerja lokal, teori kebijakan publik memberikan kerangka analitis untuk memahami bagaimana pemerintah daerah merancang kebijakan afirmatif yang memprioritaskan tenaga kerja setempat dan menjamin pemerataan akses pekerjaan. Pemerintah daerah berperan sebagai pembuat kebijakan sekaligus pelaksana yang memastikan kerja sama dengan sektor swasta memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat. (Masnun et al., 2025) menegaskan bahwa efektivitas kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal sangat dipengaruhi oleh kapasitas institusional pemerintah daerah serta komitmen perusahaan untuk menjalankan tanggung jawab sosial.

Berdasarkan pemaparan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kebijakan publik merupakan instrumen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah,

terutama dalam upaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan tenaga kerja lokal. Proses kebijakan yang baik tidak hanya membutuhkan formulasi yang matang, tetapi juga implementasi yang partisipatif dan evaluasi berkelanjutan. Oleh karena itu, teori kebijakan publik menjadi landasan konseptual yang relevan untuk menganalisis bagaimana Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menjalankan kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT Subur Berkah Lestari.

2.1.2.1 Formulasi Kebijakan Publik

Formulasi kebijakan merupakan tahap awal yang menentukan kualitas kebijakan secara keseluruhan. Tahap ini mencakup proses identifikasi masalah, penyusunan tujuan kebijakan, analisis alternatif, hingga penentuan pilihan kebijakan yang dianggap paling sesuai. (Howlett, M.; Ramesh, 2020) menjelaskan bahwa formulasi kebijakan adalah proses penyusunan pilihan tindakan yang disusun melalui analisis sistematis dengan mempertimbangkan kelayakan politik, administratif, sosial, dan ekonomi. Dengan demikian, formulasi kebijakan tidak hanya bersifat teknokratis, tetapi juga dipengaruhi dinamika aktor kebijakan.

Proses formulasi yang baik harus diawali dengan pemahaman mendalam terhadap masalah publik. (Dunn, 2020) menegaskan bahwa diagnosa masalah merupakan inti analisis kebijakan, karena kesalahan dalam mendefinisikan masalah akan mengakibatkan kebijakan yang tidak tepat sasaran. Oleh sebab itu, formulasi harus melibatkan pengumpulan data, identifikasi pemangku kepentingan, serta analisis kebutuhan masyarakat.

Selain itu, proses formulasi membutuhkan pertimbangan terhadap ketersediaan sumber daya, peluang implementasi, dan potensi dampak kebijakan. Dalam konteks kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal, formulasi kebijakan menuntut analisis yang mempertimbangkan kondisi tenaga kerja, kebutuhan perusahaan, kapasitas pelatihan daerah, serta regulasi ketenagakerjaan yang berlaku. Apabila formulasi kebijakan dilakukan tanpa mempertimbangkan kondisi empiris di lapangan, kebijakan berpotensi tidak realistis dan sulit dijalankan.

2.1.2.2 Implementasi Kebijakan Publik

Tahap implementasi merupakan proses menerjemahkan kebijakan yang telah dirumuskan menjadi tindakan nyata. Implementasi menentukan sejauh mana kebijakan mampu mencapai tujuan yang ditetapkan, sehingga keberhasilan sebuah kebijakan tidak hanya bergantung pada kualitas perumusannya, tetapi juga pada efektivitas pelaksanaannya di lapangan. Proses implementasi bersifat kompleks karena melibatkan banyak aktor, lembaga, serta interaksi dinamis yang tidak dapat diselesaikan hanya dengan mengandalkan dokumen kebijakan yang baik. Model implementasi (Van Meter, D. S.; Van Horn, 2020) menegaskan adanya enam variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi, yaitu:

1. Standar Dan Tujuan Kebijakan,
2. Sumber Daya,
3. Komunikasi Antar Organisasi,
4. Karakteristik Organisasi Pelaksana,
5. Kondisi Sosial, Ekonomi, Dan Politik,
6. Disposisi Atau Sikap Implementor.

Keenam variabel ini menunjukkan bahwa implementasi tidak sekadar proses administratif, tetapi membutuhkan koordinasi lintas sektor, dukungan lingkungan sosial, dan komitmen kuat dari pelaksana kebijakan. Dalam proses implementasi, salah satu tantangan utama adalah ketidaksesuaian antara informasi formal dari institusi pelaksana dengan realitas atau persepsi masyarakat. Perbedaan data dan informasi dapat menimbulkan kesenjangan pemahaman dan memicu konflik persepsi terhadap keberhasilan kebijakan.

(Van Meter, D. S.; Van Horn, 2020) menegaskan bahwa alur komunikasi dan informasi merupakan faktor kunci dalam keberhasilan implementasi. Kebijakan yang sama dapat dipersepsikan berbeda oleh aktor yang berbeda apabila informasi tidak disampaikan secara transparan dan akurat. Misalnya, dalam implementasi kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal, serikat pekerja atau masyarakat dapat menilai kebijakan belum berjalan efektif apabila data penyerapan tenaga kerja tidak dibuka secara jelas, meskipun perusahaan mengklaim telah memenuhi ketentuan persentase tenaga kerja lokal.

Perbedaan persepsi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya diukur melalui pencapaian administratif, seperti persentase tenaga kerja yang terserap, tetapi juga melalui kemampuan pelaksana kebijakan membangun transparansi, akuntabilitas, dan kepercayaan publik melalui penyampaian informasi yang dapat diverifikasi. Oleh karena itu, evaluasi implementasi perlu memasukkan aspek keterbukaan data sebagai komponen penting.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, implementasi kebijakan sering menghadapi kendala seperti keterbatasan anggaran, rendahnya kualitas sumber daya manusia birokrasi, ketidakjelasan petunjuk teknis, serta lemahnya sistem pengawasan. Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, implementasi memerlukan koordinasi yang solid antara pemerintah daerah, Dinas Ketenagakerjaan, perusahaan, dan masyarakat. Tanpa koordinasi yang baik, kebijakan prioritas tenaga kerja lokal berisiko mengalami hambatan seperti penyimpangan pelaksanaan atau ketidaksinkronan data tenaga kerja.

Dengan demikian, implementasi kebijakan harus dipahami sebagai proses adaptif yang membutuhkan pemantauan berkelanjutan untuk memastikan kesesuaian antara ketentuan yang tertulis dan praktik di lapangan. Pemahaman ini penting agar kebijakan publik, termasuk pemberdayaan tenaga kerja lokal, dapat benar-benar memberi dampak positif bagi masyarakat dan mencapai tujuan pembangunan daerah

.2.1.2.3 Evaluasi Kebijakan Publik

Evaluasi kebijakan publik merupakan proses sistematis untuk menilai sejauh mana suatu kebijakan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Evaluasi dilakukan untuk mengetahui keberhasilan pelaksanaan kebijakan, menilai kesesuaian antara tujuan dan hasil yang diperoleh, serta mengidentifikasi hambatan dan faktor pendukung dalam implementasi kebijakan. Melalui evaluasi, pembuat kebijakan dapat memperoleh umpan balik yang berguna untuk perbaikan kebijakan dan pengambilan keputusan di masa mendatang.

(Dunn, 2020) menegaskan bahwa evaluasi kebijakan berperan penting dalam mengukur nilai dan manfaat suatu kebijakan publik melalui analisis rasional yang berorientasi pada hasil. Evaluasi memberikan gambaran apakah kebijakan telah berjalan sesuai harapan dan apakah dampaknya signifikan bagi masyarakat sasaran. Selain itu, evaluasi membantu memperkuat akuntabilitas publik, transparansi, serta memastikan bahwa kebijakan tetap relevan dan adaptif terhadap dinamika kebutuhan masyarakat.

Evaluasi kebijakan juga berfungsi untuk melihat hubungan antara perencanaan dan pelaksanaan kebijakan, mengidentifikasi kesenjangan antara tujuan dan capaian, serta menilai tingkat keberhasilan kebijakan dalam mengatasi permasalahan yang menjadi sasaran utama. Proses evaluasi dilakukan secara berkelanjutan agar kebijakan tidak hanya dapat dipertanggungjawabkan secara administratif, tetapi juga mampu menghasilkan perubahan yang nyata.

Dalam konteks penelitian ini, evaluasi kebijakan menjadi dasar untuk menilai efektivitas kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT Subur Berkah Lestari dan di Kabupaten Kuantan Singingi secara umum. Evaluasi dilakukan untuk melihat sejauh mana kebijakan mampu meningkatkan partisipasi tenaga kerja lokal, memberikan pemerataan akses kerja, serta menjawab permasalahan ketenagakerjaan yang terjadi di lapangan. Dengan demikian, evaluasi kebijakan mendukung tujuan penelitian untuk menilai kesesuaian antara pelaksanaan kebijakan dan harapan masyarakat, serta memberikan rekomendasi berbasis data guna peningkatan keberlanjutan kebijakan.

2.1.3 Teori/Konsep Pemerintah Daerah

Pemerintah daerah merupakan salah satu pilar penting dalam penyelenggaraan pemerintahan di Indonesia, terutama sejak diberlakukannya desentralisasi dan otonomi daerah. Secara teoretis, pemerintah daerah dipahami sebagai institusi yang memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prinsip otonomi (Fernanda et al., 2023). Pemerintah daerah diberi mandat untuk membuat keputusan, mengelola sumber daya, dan menyediakan pelayanan publik yang sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik masyarakat lokal. (Khikmwanto Khikmwanto et al., 2024) menjelaskan bahwa pemerintah daerah adalah unit politik administratif yang memiliki otonomi fiskal, administratif, dan manajerial sehingga mampu merumuskan kebijakan sendiri tanpa harus bergantung sepenuhnya pada pemerintah pusat.

Lahirnya otonomi daerah tidak terlepas dari sejarah panjang sentralisasi kekuasaan pada masa sebelum reformasi. Pada periode tersebut, hampir seluruh keputusan strategis berada di tangan pemerintah pusat, sementara pemerintah daerah hanya berperan sebagai pelaksana. Ketimpangan pembangunan dan rendahnya respons pemerintah terhadap kebutuhan lokal mendorong lahirnya tuntutan desentralisasi. Reformasi 1998 menjadi momentum untuk menata ulang hubungan pusat dan daerah melalui lahirnya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, yang kemudian diperbarui menjadi Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan disempurnakan melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Otonomi daerah memberikan kewenangan luas kepada pemerintah kabupaten/kota untuk mengatur urusan pemerintahan tertentu (Sunardi et al., 2024) menyebut hal ini sebagai bentuk devolusi, yaitu penyerahan kewenangan nyata dari pusat kepada daerah. Salah satu bidang yang menjadi urusan wajib daerah adalah ketenagakerjaan, termasuk penyusunan peraturan daerah mengenai penempatan tenaga kerja lokal dan kebijakan pemberdayaan masyarakat. Dengan demikian, kebijakan ketenagakerjaan di daerah bukan sekadar pelaksanaan instruksi pusat, tetapi lahir dari kebutuhan daerah serta kondisi sosial dan ekonomi masyarakat setempat.

Dalam perspektif administrasi publik, penyelenggaraan pemerintahan daerah harus berlandaskan prinsip desentralisasi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi. (Sofiani & Magriasti, 2023) menegaskan bahwa otonomi daerah hanya dapat berjalan optimal jika pemerintah daerah mampu mempertanggungjawabkan setiap kebijakan yang dibuat. Sebagai aktor yang paling dekat dengan masyarakat, pemerintah daerah memiliki peran strategis sebagai penyedia layanan publik, regulator, sekaligus pemberdayaan masyarakat. (Huskić et al., 2023) menambahkan bahwa kualitas pelayanan publik di daerah sangat dipengaruhi oleh kemampuan pemerintah dalam mengelola birokrasi, anggaran, serta sumber daya manusia.

Dalam konteks pembangunan daerah, teori ketenagakerjaan menjadi sangat relevan karena tenaga kerja merupakan faktor utama yang menentukan keberlanjutan pembangunan ekonomi. (Wahid et al., 2024) menjelaskan bahwa pembangunan daerah tidak hanya diukur dari pertumbuhan ekonomi, tetapi juga

dari peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tenaga kerja lokal merupakan aset strategis, terutama bagi daerah yang memiliki sektor industri dan perusahaan besar. Dalam perspektif pasar tenaga kerja, keseimbangan antara kebutuhan tenaga kerja oleh perusahaan dan kemampuan tenaga kerja dalam masyarakat dipengaruhi oleh keterampilan, peluang kerja, serta intervensi pemerintah dalam bentuk kebijakan ketenagakerjaan (Awad, 2024).

Dalam kerangka otonomi daerah, pemerintah daerah memiliki kewenangan penuh untuk mengelola pasar tenaga kerja lokal, termasuk melalui pelatihan, penyediaan fasilitas penempatan kerja, hingga kebijakan afirmatif yang memprioritaskan tenaga kerja lokal. Kebijakan tersebut merupakan implementasi langsung dari mandat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang menempatkan ketenagakerjaan sebagai urusan wajib daerah. Intervensi pemerintah ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja, memperluas akses kesempatan kerja, dan menciptakan lingkungan ekonomi yang kondusif bagi masyarakat.

Integrasi antara teori pemerintah daerah dan teori ketenagakerjaan menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan di daerah lahir dari dinamika desentralisasi dan kebutuhan pembangunan lokal. Pemerintah daerah memiliki peran penting dalam merancang kebijakan yang memperkuat posisi tenaga kerja lokal, menyesuaikan kebutuhan perusahaan dengan kapasitas masyarakat, serta menciptakan regulasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi. Dengan demikian, teori ketenagakerjaan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari teori pemerintah daerah dalam menjelaskan bagaimana daerah mengatur, mengelola, dan

membangun wilayahnya melalui pemberdayaan tenaga kerja lokal secara mandiri dan berkelanjutan.

2.1.4 Teori/Konsep Efektivitas

Efektivitas pada dasarnya berbicara tentang sejauh mana suatu program berhasil mencapai tujuan yang sudah direncanakan sejak awal. Jika sebuah program dijalankan sesuai harapan dan memberikan hasil yang nyata, maka program tersebut dapat dikatakan efektif. (Mahmudi, 2019) menjelaskan bahwa efektivitas adalah kemampuan organisasi atau program untuk mewujudkan tujuan secara optimal sesuai dengan sasaran yang telah ditetapkan. Jadi, efektivitas tidak hanya menilai apakah kegiatan terlaksana, tetapi apakah kegiatan tersebut benar-benar memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Dalam konteks administrasi publik, efektivitas sering digunakan untuk melihat apakah kebijakan atau program benar-benar memberikan manfaat bagi masyarakat. Artinya, sebuah program pemerintah atau perusahaan dikatakan efektif apabila pelaksanaannya mampu memberikan perubahan yang berarti serta dirasakan secara nyata oleh pihak yang menjadi sasaran program. Oleh karena itu, efektivitas tidak hanya menilai jumlah output, tetapi juga kualitas hasil dan dampak yang ditimbulkan (da Guarda, 2021).

Konsep efektivitas sangat penting dalam penelitian mengenai pemberdayaan tenaga kerja lokal, karena keberhasilan program pemberdayaan tidak cukup dilihat dari proses pelaksanaannya saja, tetapi harus dilihat dari hasil dan manfaat yang diperoleh tenaga kerja lokal. Program pemberdayaan dikatakan efektif apabila

mampu meningkatkan kesempatan kerja, keterampilan, serta kesejahteraan masyarakat lokal secara nyata dan berkelanjutan.

Dalam penelitian ini, teori efektivitas berfungsi sebagai dasar untuk memahami apa yang dimaksud dengan efektif dan bagaimana menilai keberhasilan program pemberdayaan tenaga kerja lokal pada PT Subur Berkah Lestari. Penilaian efektivitas pada penelitian ini tidak menggunakan indikator teori efektivitas, karena indikator pengukurannya menggunakan teori manajemen kinerja, yang dinilai lebih operasional dan sesuai untuk melihat pelaksanaan program di lapangan. Dengan begitu, teori efektivitas menjadi landasan konseptual, sedangkan teori manajemen kinerja menjadi alat untuk mengukur keberhasilannya secara lebih nyata dan terstruktur.

Dengan demikian, teori efektivitas menjadi dasar pemahaman konseptual tentang makna keberhasilan pemberdayaan tenaga kerja lokal, sementara teori manajemen kinerja digunakan sebagai instrumen pengukuran operasional untuk menilai pelaksanaan dan hasil program secara lebih terstruktur

2.1.5 Teori/Konsep Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan pendekatan strategis dan sistematis yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa tujuan, program, dan kegiatan dapat dicapai secara efektif dan efisien. Dalam ranah administrasi publik, manajemen kinerja menjadi instrumen penting untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan pemerintah, termasuk dalam konteks pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan daerah yang berorientasi pada hasil. Manajemen kinerja membantu pemerintah maupun organisasi

mengevaluasi sejauh mana suatu program mampu memberikan dampak nyata terhadap kesejahteraan masyarakat sebagai penerima manfaat.

Menurut (Bernardin, H. J.; Russell, 2013), manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk mengukur dan menilai hasil kerja individu melalui indikator seperti kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu penyelesaian tugas, efisiensi biaya, tingkat kemandirian dalam bekerja, serta kemampuan interpersonal dalam berkolaborasi dan berkomunikasi. Perspektif ini menekankan bahwa kinerja dapat dilihat dari kontribusi nyata tenaga kerja dalam memperkuat produktivitas organisasi melalui output yang terukur.

Selanjutnya, (Armstrong, 2014) mendefinisikan manajemen kinerja sebagai proses strategis dan terpadu yang bertujuan meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan kinerja individu, tim, dan sistem kerja. Armstrong menjelaskan bahwa penilaian kinerja melibatkan empat komponen utama, yaitu :

- a) Input, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pekerja
- b) Perilaku kerja, yang mencerminkan proses pelaksanaan tugas
- c) Output, yaitu hasil kerja yang dicapai
- d) Outcome, yaitu dampak kinerja terhadap organisasi maupun peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.

Dengan demikian, kinerja tidak hanya dinilai berdasarkan hasil akhir, tetapi juga tahapan proses dan manfaat jangka panjang yang ditimbulkannya.

Sejalan dengan itu, (Wibowo, 2016) mengemukakan bahwa manajemen kinerja adalah serangkaian kegiatan yang dirancang secara sistematis untuk

meningkatkan kinerja melalui penetapan tujuan, penyusunan standar, pengembangan kompetensi, serta mekanisme evaluasi dan umpan balik secara berkelanjutan. Penekanan teori ini terletak pada keterhubungan antara sistem pengelolaan kinerja dan upaya organisasi dalam meningkatkan kapasitas tenaga kerja.

Sementara itu, (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator kinerja menurutnya mencakup kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Perspektif ini menempatkan aspek perilaku, kesungguhan, dan profesionalitas pekerja sebagai dasar utama penilaian.

Sedangkan menurut (Mathis, R. L.; Jackson, 2011), kinerja pekerja merupakan hasil dari interaksi kemampuan individu, motivasi, serta dukungan lingkungan kerja. Penilaian kinerja meliputi indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi biaya, dan kepuasan kerja. Pandangan ini menekankan bahwa efektivitas kinerja tidak hanya dipengaruhi kompetensi individu, tetapi juga dukungan sistem organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif.

Dari berbagai pandangan para pakar tersebut, dapat disimpulkan bahwa teori manajemen kinerja memiliki ruang penerapan yang luas dan relevan untuk menganalisis keberhasilan program pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dalam penelitian mengenai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kuantan Singingi, pendekatan Bernardin & Russell serta Armstrong dipandang

paling tepat, karena mampu mengukur kinerja berdasarkan hasil nyata tenaga kerja lokal serta dampak program pemberdayaan terhadap organisasi dan kesejahteraan pekerja. Dengan demikian, teori manajemen kinerja menjadi landasan penting untuk menilai sejauh mana program pemberdayaan tenaga kerja lokal berjalan efektif melalui aspek kualitas dan kuantitas tenaga kerja yang terserap, peningkatan kompetensi, kemandirian kerja, serta manfaat yang dirasakan masyarakat dan pemerintah daerah.

2.1.5.1 Ketenagakerjaan dalam Perspektif Pembangunan Daerah

Ketenagakerjaan memegang peran sentral dalam pembangunan daerah karena tenaga kerja bukan hanya objek, tetapi juga subjek utama yang menentukan keberhasilan pembangunan. Dalam konteks daerah seperti Kabupaten Kuantan Singingi, kondisi ketenagakerjaan menjadi indikator nyata kesejahteraan masyarakat sekaligus cerminan efektivitas kebijakan pembangunan yang dijalankan pemerintah daerah. Ketersediaan tenaga kerja lokal yang terampil serta terserap secara optimal menunjukkan keberhasilan pemerintah dalam menciptakan ekosistem ekonomi yang produktif dan inklusif. Data Badan Pusat Statistik (2024) menunjukkan bahwa struktur ketenagakerjaan di Kabupaten Kuantan Singingi masih didominasi oleh sektor pertanian sebesar 46,06%, diikuti sektor jasa sebesar 42,25%, dan sektor industri 11,70%. Ketimpangan ini menggambarkan bahwa sebagian besar tenaga kerja masih berada pada sektor tradisional yang memiliki produktivitas relatif rendah. Kondisi tersebut menunjukkan perlunya upaya peningkatan kualitas dan kompetensi tenaga kerja lokal agar mampu beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja modern.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut, Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi telah menjalankan berbagai program penguatan kapasitas sumber daya manusia, salah satunya melalui pelatihan non-institusional di bidang teknik pendingin (AC) pada tahun 2024 sebagai upaya membuka peluang usaha baru dan meningkatkan daya saing tenaga kerja lokal. Namun demikian, realita di lapangan memperlihatkan bahwa masih terdapat kesenjangan antara kompetensi pencari kerja dan kebutuhan industri. Data Disnaker Kuansing (2021) mengungkapkan bahwa sebagian besar pencari kerja merupakan lulusan SMA (41,46%) dan perguruan tinggi (29,82%), namun belum banyak yang memiliki keterampilan spesifik sesuai tuntutan pasar kerja saat ini.

Dalam perspektif pembangunan daerah, pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya bertujuan untuk menekan angka pengangguran, tetapi juga sebagai strategi penguatan ekonomi lokal. Pemanfaatan sumber daya manusia lokal oleh perusahaan yang beroperasi di daerah dapat menghasilkan *multiplier effect*, seperti peningkatan daya beli, stabilitas sosial, penurunan urbanisasi, dan pertumbuhan ekonomi yang lebih merata. Oleh karena itu, kebijakan pemerintah daerah yang mendorong perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal bukan sekadar imbauan normatif, tetapi bagian dari strategi pembangunan berbasis potensi daerah yang berkelanjutan (Riau, 2024).

Sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan dan dokumen perencanaan daerah, seperti Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), menjadi kunci agar pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya simbolis tetapi terintegrasi secara nyata dalam sistem ekonomi daerah. Dengan demikian,

ketenagakerjaan dalam perspektif pembangunan daerah bukan sekadar angka statistik, melainkan representasi kualitas kehidupan masyarakat. Evaluasi terhadap pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Kuantan Singingi menjadi penting untuk menilai seberapa jauh kebijakan pembangunan benar-benar menyentuh masyarakat secara langsung. Tanpa keterlibatan aktif tenaga kerja lokal, pembangunan daerah berpotensi timpang dan tidak merata. Oleh sebab itu, setiap kebijakan pembangunan daerah harus menjadikan ketenagakerjaan sebagai prioritas strategis dan fokus utama dalam merancang program yang adaptif, inklusif, dan berorientasi pada pemberdayaan masyarakat.

2.1.5.2 Teori/Konsep Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk usia kerja yang mampu dan bersedia bekerja untuk menghasilkan barang dan jasa. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja mencakup seluruh individu yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang atau jasa baik di sektor formal maupun informal. Dalam ilmu ekonomi tenaga kerja, tenaga kerja memiliki peran sebagai faktor produksi yang mempengaruhi output dan produktivitas suatu wilayah.

(Wahid et al., 2024) menjelaskan bahwa tenaga kerja memiliki karakteristik utama berupa usia produktif, kemampuan fisik, keterampilan, dan kesiapan bekerja. Dalam pengembangan tenaga kerja modern, kualitas sumber daya manusia menjadi fokus utama yang meliputi pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, serta penguasaan teknologi. Semakin tinggi kualitas tenaga kerja, semakin

tinggi pula kapasitas suatu daerah untuk menarik investasi dan mencapai pertumbuhan yang berkelanjutan.

Secara konseptual, tenaga kerja dapat dibedakan menjadi beberapa kategori:

1. Tenaga kerja terdidik, yaitu tenaga kerja yang memiliki pendidikan formal tertentu
2. Tenaga kerja terampil, yaitu tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus
3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terampil, yaitu tenaga kerja yang mengandalkan kemampuan fisik.

Dalam konteks pemberdayaan tenaga kerja lokal, penting untuk memahami bahwa tidak semua jenis tenaga kerja memiliki kompetensi yang sejalan dengan kebutuhan industri. Oleh karena itu, pemerintah daerah harus menyediakan program pelatihan untuk menyesuaikan kompetensi tenaga kerja lokal dengan kebutuhan pasar kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Becker (2020) mengenai human capital theory yang menyatakan bahwa investasi pada keterampilan dan pendidikan tenaga kerja akan meningkatkan produktivitas serta daya saing.

Selain itu, teori pasar tenaga kerja (labour market theory) menjelaskan bahwa terdapat perbedaan peluang kerja antara tenaga kerja lokal dan non-lokal akibat faktor kompetensi, jaringan kerja, dan preferensi perusahaan. Oleh sebab itu, kebijakan intervensi pemerintah diperlukan untuk mengurangi disparitas tersebut melalui regulasi pemberdayaan tenaga kerja lokal, mekanisme kuota, atau kewajiban penyerapan tenaga kerja lokal pada perusahaan yang beroperasi di suatu daerah.

Dengan demikian, teori tenaga kerja memberikan landasan untuk memahami dinamika supply dan demand tenaga kerja, serta pentingnya peran pemerintah dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing dalam pasar kerja yang semakin kompleks.

2.1.5.3 Teori/Konsep Tenaga Kerja Lokal

Ketika berbicara tentang tenaga kerja lokal, yang kita maksud bukan sekedar orang yang bekerja disuatu wilayah, tetapi individu yang memiliki keterikatan kuat dengan daerah tempat mereka tinggal, baik secara administratif, sosial, maupun budaya. Secara administratif, mereka biasanya dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk (KTP) dan Kartu Keluarga (KK), tetapi lebih dari itu, mereka punya keterikatan sosial dan budaya yang kuat terhadap daerahnya. Dalam praktik Regulasi Nasional, definisi ini juga diadopsi diberbagai daerah. Misalnya, Perda Kabupaten Berau Nomor 8 Tahun 2018 mengatur bahwa tenaga kerja lokal adalah penduduk yang bertempat tinggal di lokasi tempat perusahaan beroperasi, dan perusahaan diwajibkan memperkerjakan sedikitnya 80% dari tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi (Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal., 2018).

Ini menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal bukan hanya harus diakui, tetap juga dilindungi dan diprioritaskan dalam dunia kerja. Konsep tenaga kerja lokal tidak hanya menekankan aspek asal-usul atau domisili, tetapi juga terkait dengan upaya pemberdayaan dan perlindungan hak-hak pekerja lokal dalam menghadapi persaingan dengan tenaga kerja luar daerah maupun tenaga kerja asing (Erokhin et al., 2023).

Pemberdayaan tenaga kerja lokal adalah strategi penting dalam memastikan keadilan sosial dalam pembangunan dan menciptakan harmoni antara masyarakat dan sektor industri. Pemerintah daerah memiliki peran strategis dalam membuka lebih banyak peluang bagi tenaga kerja lokal, baik di sektor formal maupun informal. Ini dilakukan melalui program pelatihan berbasis kompetensi, bimbingan kerja, serta penegakan perlindungan hukum terhadap hak-hak pekerja. Seperti yang disampaikan dalam laporan Hukum UMA (2024), keberhasilan pemerintah daerah dalam menekan angka pengangguran sangat bergantung pada keberpihakan terhadap warga lokal melalui peraturan yang jelas dan implementasi yang tegas.

Tidak kalah penting, perusahaan yang beroperasi disuatu daerah juga diharapkan tidak hanya mengambil sumber daya alam atau menggunakan infrastruktur daerah, tetapi juga turut serta membangun kapasitas sumber daya alam manusianya. DPRD Bangkalan (2024) menekankan bahwa proses rekrutmen, pelatihan, hingga pengakuan bagi pekerja lokal berprestasi harus menjadi tanggung jawab sosial perusahaan. Sementara itu, DPRD Kalimantan Timur (2024) mengingatkan bahwa partisipasi tenaga kerja lokal adalah bagian dari kebijakan pembangunan berkelanjutan yang berpihak pada masyarakat. Dengan demikian, konsep tenaga kerja lokal sesungguhnya adalah tentang keadilan memastikan bahwa orang-orang yang hidup dan tumbuh di daerah tersebut memiliki ruang yang layak untuk berkontribusi, berkembang, dan hidup sejahtera ditengah pembangunan yang ada. Identitas administratif hanyalah awal, yang jauh lebih penting adalah bagaimana mereka diberdayakan, dilindungi, dan

dibekali agar mampu bersaing secara professional dipasar kerja yang semakin kompetitif.

2.1.5.4 Teori/ Konsep Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal

Pemberdayaan tenaga kerja lokal merupakan proses meningkatkan kapasitas, akses, dan peluang tenaga kerja setempat melalui kebijakan, pelatihan, dan regulasi agar mereka mampu berpartisipasi secara optimal dalam kegiatan ekonomi daerah. Konsep pemberdayaan (*empowerment*) merujuk pada upaya memperkuat kemampuan individu maupun kelompok untuk mengendalikan kehidupan mereka sendiri, termasuk dalam hal akses terhadap sumber daya, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan penguatan kondisi ekonomi (Heryanti et al., 2025). Pemberdayaan dianggap sebagai strategi penting untuk menciptakan kemandirian dan meningkatkan kesejahteraan, terutama pada wilayah yang memiliki potensi sumber daya namun belum termanfaatkan secara optimal.

Dalam perspektif pembangunan daerah, pemberdayaan tenaga kerja lokal menjadi instrumen penting untuk mewujudkan pemerataan pembangunan, menekan angka pengangguran, serta mendorong pertumbuhan ekonomi yang lebih inklusif. Hal ini sejalan dengan pendekatan *bottom-up development* yang menekankan peran aktif masyarakat lokal sebagai motor pembangunan ekonomi (Perlambang et al., 2025). Dalam konteks ketenagakerjaan, pemberdayaan dimaknai sebagai proses peningkatan kompetensi, keterampilan, dan daya saing tenaga kerja lokal agar mampu bersaing di pasar kerja modern dan beradaptasi dengan kebutuhan dunia industri.

Program pemberdayaan tenaga kerja lokal telah menjadi agenda strategis pemerintah pada tahun 2025. Salah satu contoh konkretnya adalah *Program Padat Karya Tunai (PKT)* yang dikembangkan Kementerian Pekerjaan Umum dengan anggaran Rp 2,5 triliun yang menargetkan penyerapan sekitar 138.000 tenaga kerja lokal melalui pembangunan infrastruktur berskala kecil. Program ini tidak hanya menghasilkan output fisik seperti akses air bersih dan fasilitas publik, tetapi juga memberikan manfaat ekonomi langsung kepada masyarakat melalui peningkatan kesempatan kerja dan pendapatan rumah tangga (PU, 2025).

Tujuan pemberdayaan tenaga kerja lokal meliputi:

- a) Meningkatkan partisipasi lokal dalam sektor industri dan perkebunan.
- b) Mengurangi ketimpangan akses kerja antara pendatang dan penduduk asli.
- c) Mendorong kemandirian ekonomi masyarakat (Hikmawati, 2022).

Selain program pemerintah pusat, berbagai pemerintah daerah seperti Kabupaten Bekasi dan Kolaka menjalin kerja sama dengan Kementerian Ketenagakerjaan serta sektor industri melalui *Memorandum of Understanding (MoU)* terkait prioritas penyerapan tenaga kerja lokal. Kerja sama tersebut mencakup pertukaran data pencari kerja dan dorongan kepada perusahaan untuk memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam proses perekrutan. Di tingkat industri, pemberdayaan dilakukan melalui proses rekrutmen, pelatihan, penempatan, dan pemberian penghargaan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga kerja.

Pelatihan kerja diarahkan untuk meningkatkan kompetensi sesuai potensi dan minat tenaga kerja agar mampu memenuhi kebutuhan industri yang terus

berkembang. Upaya ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menjamin hak tenaga kerja untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi melalui pelatihan kerja.

Dengan demikian, pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya berkaitan dengan penyerapan tenaga kerja, tetapi juga mencakup pengembangan kualitas sumber daya manusia agar berkontribusi optimal dalam pembangunan sosial ekonomi daerah. Pemberdayaan yang efektif membutuhkan sinergi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah, institusi pendidikan, masyarakat, dan dunia usaha untuk memastikan terciptanya kesempatan kerja yang adil, berkelanjutan, dan berorientasi pada penguatan ekonomi lokal.

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang mungkin memiliki keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, penelitian terdahulu juga menjadi salah satu bahan pertimbangan sehingga dapat memberikan referensi dalam menulis ataupun mengkaji penelitian yang akan dilakukan. Penelitian terdahulu memberikan gambaran mendalam mengenai tantangan dan peluang dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal, yang menjadi fokus utama dalam konteks pembangunan daerah seperti Kabupaten Kuantan Singingi.

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Peneliti (Tahun)	Judul & Fokus	Metode & Lokasi	Temuan Utama	Relevansi
1	(Aziz et al., 2024)	Tinjauan Umum Industri Perkebunan	Metode survei dan observasi lapangan;	Industri sawit membawa dampak sosial signifikan,	Relevan untuk menunjukkan urgensi evaluasi

No	Peneliti (Tahun)	Judul & Fokus	Metode & Lokasi	Temuan Utama	Relevansi
		Kelapa Sawit dan Dampak Sosialnya terhadap Masyarakat Lokal di Provinsi Jambi	Lokasi: Jambi, Sumatra	termasuk peningkatan lapangan kerja, tetapi terjadi ketimpangan penyerapan tenaga kerja lokal dan konflik sosial terkait akses kerja.	terhadap kebijakan tenaga kerja lokal agar tidak menimbulkan ketidakadilan sosial serta memastikan kebermanfaatan industri sawit bagi masyarakat sekitar perusahaan.
2	(Murlianti et al., 2023)	Evaluasi Kesejahteraan Pekerja Borongan di Perkebunan Kelapa Sawit di Kutai Barat, Kalimantan Timur	Metode kualitatif deskriptif; Lokasi: Perkebunan kelapa sawit di Kutai Barat, Kalimantan Timur	Kesejahteraan pekerja borongan belum optimal karena upah rendah, tidak ada jaminan sosial, dan kondisi kerja berat. Faktor kebijakan perusahaan sangat mempengaruhi tingkat kesejahteraan pekerja.	Menunjukkan bahwa aspek kebijakan perusahaan berpengaruh langsung terhadap kualitas pekerja lokal, menjadi landasan empiris penting untuk menilai efektivitas kebijakan tenaga kerja lokal di Kuantan Singingi.
3	(Agustina & Rosalia, 2025)	Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengembangan Agribisnis	Metode kualitatif studi literatur; Lokasi: nasional (Indonesia)	MSDM yang strategis menentukan keberhasilan sektor agribisnis, termasuk pelatihan, peningkatan kompetensi, dan penempatan	Menguatkan argumen bahwa pemberdayaan TKL butuh dukungan peningkatan kompetensi dan MSDM profesional agar kebijakan penyerapan tenaga kerja

No	Peneliti (Tahun)	Judul & Fokus	Metode & Lokasi	Temuan Utama	Relevansi
				tenaga kerja yang sesuai kebutuhan.	lokal berjalan efektif.

Ketiga jurnal tersebut memiliki kontribusi penting dalam memperkuat dasar empiris penelitian mengenai evaluasi kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal pada sektor perkebunan. Penelitian (Murlianti et al., 2023) menegaskan bahwa keberhasilan perlindungan dan kesejahteraan pekerja sangat dipengaruhi oleh komitmen kebijakan perusahaan serta implementasinya di lapangan. Hal ini menjadi rujukan kuat bahwa evaluasi terhadap pelaksanaan kebijakan tenaga kerja lokal perlu menilai aspek efektivitas, efisiensi, dan dampak langsung terhadap kesejahteraan pekerja.

Artikel (Agustina & Rosalia, 2025) menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja di sektor agribisnis. Temuan ini mempertegas pentingnya meningkatkan kualitas pekerja lokal dalam rangka menyesuaikan tuntutan industri dan kebijakan penyerapan tenaga kerja lokal.

Sementara itu, penelitian (Aziz et al., 2024) memberikan gambaran bahwa keberadaan industri perkebunan sawit membawa dampak sosial baik positif maupun negatif, terutama terkait ketimpangan penyerapan tenaga kerja lokal. Temuan tersebut memiliki kedekatan konteks dengan lokasi penelitian Anda di Kabupaten Kuantan Singingi, di mana isu persaingan tenaga kerja lokal dan non lokal sering menjadi sumber ketegangan sosial.

Dengan demikian, ketiga penelitian terdahulu tersebut menjadi dasar logis dan empiris untuk mengkaji apakah kebijakan pemerintah daerah mengenai

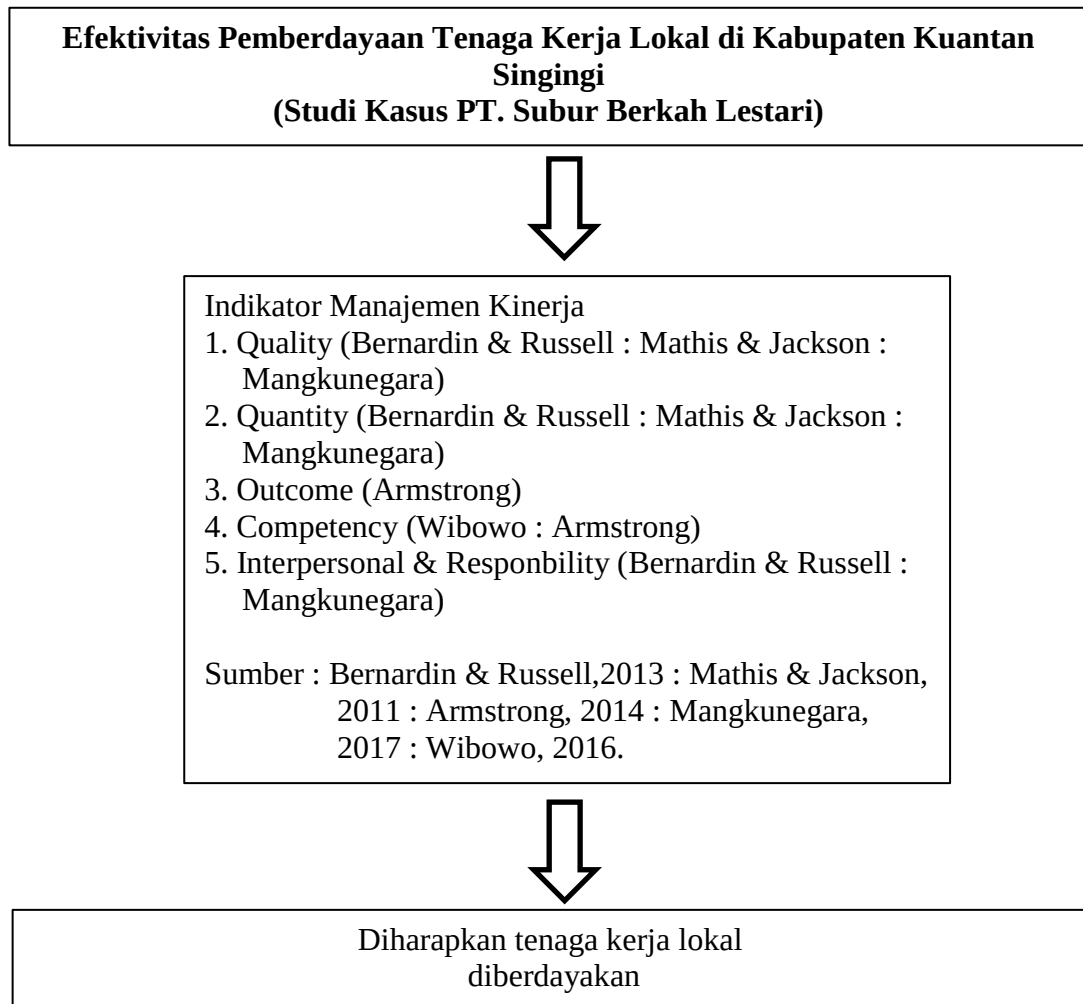
kewajiban penyerapan tenaga kerja lokal telah berjalan efektif, responsif, dan memberikan manfaat nyata bagi masyarakat sekitar perusahaan.

Tabel 2.2 Indikator Manajemen Kinerja Menurut Para Pakar

Bernardin & Russell (2013)	Armstrong (2014)	Wibowo (2016)	Mangkunegara (2017)	Mathis & Jackson (2011)
1. Quality (kualitas kerja)	1. Input (kemampuan, pengetahuan, keterampilan)	1. Tujuan (target yang dicapai)	1. Kualitas kerja	1. Quality
2. Quantity (kuantitas hasil)	2. Behavior (perilaku kerja)	2. Standar (kriteria keberhasilan)	2. Kuantitas kerja	2. Quantity
3. Timeliness (ketepatan waktu)	3. Output (hasil kerja)	3. Kompetensi (skill & kemampuan)	3. Pelaksanaan tugas	3. Timeliness
4. Cost-effectiveness (efisiensi biaya)	4. Outcome (dampak pada organisasi & tenaga kerja)	5. Pengukuran kinerja	4. Tanggung jawab	4. Cost-effectiveness
5. Need for supervision (kemandirian dalam bekerja)		6. Umpan balik		5. Job satisfaction
7. Interpersonal impact (hubungan dan komunikasi kerja)				

2.2 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi Studi Kasus di PT. Subur Berkah Lestari



Sumber : Modifikasi Penelitian 2025

2.3 Hipotesa Kerja

“Dugaan sementara penelitian ini adalah bahwa pelaksanaan program pemberdayaan tenaga kerja lokal, apabila dijalankan secara efektif dan berkelanjutan, akan menghasilkan manfaat yang nyata bagi masyarakat setempat dan berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan ekonomi serta kualitas hidup masyarakat lokal.”

2.4 Defenisi Operasional

Dalam penelitian kualitatif, definisi operasional tidak diartikan dalam bentuk angka atau ukuran kuantitatif, melainkan sebagai penjelasan konseptual yang bertujuan untuk memahami makna dari setiap konsep kunci yang akan ditelusuri secara mendalam melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dengan demikian, definisi operasional ini berfungsi sebagai panduan dalam menyusun instrumen pengumpulan data, menentukan fokus analisis, serta memastikan bahwa proses interpretasi tetap konsisten dengan tujuan dan ruang lingkup penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional diukur melalui indikator manajemen kinerja, yang dijabarkan sebagai berikut:

1. Quality (Kualitas Kerja) Kualitas kerja adalah tingkat ketelitian, standar mutu, dan ketepatan hasil pekerjaan yang dilakukan tenaga kerja lokal setelah mengikuti pemberdayaan. Indikator ini mengukur kemampuan pekerja menghasilkan kerja sesuai standar operasional perusahaan serta mengurangi tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
2. Quantity (Jumlah Tenaga Kerja Lokal Terserap) merupakan jumlah tenaga kerja lokal yang berhasil direkrut, ditempatkan, dan dipertahankan dalam operasional perusahaan setelah adanya program pemberdayaan. Indikator ini menilai sejauh mana program tersebut mampu memperluas kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal
3. Outcome (Dampak pada Kesejahteraan dan Pekerjaan) adalah perubahan nyata yang dirasakan tenaga kerja lokal dan masyarakat setelah pelaksanaan program pemberdayaan, seperti peningkatan pendapatan, status kerja,

stabilitas ekonomi keluarga, dan peluang karir. Indikator ini menilai manfaat jangka panjang dari pemberdayaan bagi kesejahteraan tenaga kerja lokal.

4. Competency (Peningkatan Skill dan Kapabilitas Tenaga Kerja) menggambarkan peningkatan pengetahuan, keterampilan teknis, dan kemampuan kerja tenaga kerja lokal setelah mengikuti pelatihan, workshop, atau program pengembangan kompetensi dari perusahaan maupun pemerintah daerah.
5. Interpersonal & Responsibility (Kesiapan Bekerja dan Profesionalitas) merujuk pada kemampuan tenaga kerja lokal dalam bekerja sama, berkomunikasi secara efektif, mematuhi peraturan kerja, menunjukkan tanggung jawab, disiplin, serta etika profesional dalam lingkungan kerja.

Seluruh indikator ini menjadi dasar untuk mengukur efektivitas pemberdayaan dari sisi hasil nyata (output & outcome), bukan hanya proses administratif dan Sesuai dengan fokus penelitian yang membandingkan data perusahaan dengan realitas sosial masyarakat.

2.5 Operasional Variabel

Table 2.3 Operasional Variabel Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari).

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Ukuran
Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal	Quality	a. Ketelitian dan ketepatan hasil kerja b. Kemampuan menjalankan pekerjaan sesuai standar SOP	Ordinal
	Quantity	a. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target kerja b. Keberlanjutan masa kerja tenaga kerja lokal	Ordinal
	Outcome / Output (Dampak Program)	a. Peningkatan pendapatan dan kesejahteraan tenaga kerja lokal b. Peluang pengembangan karir	Ordinal
	Competency (Keterampilan Setelah Pelatihan)	a. Penguasaan keterampilan teknis pekerjaan b. Keikutsertaan dalam pelatihan atau peningkatan kemampuan	Ordinal
	Interpersonal & Responsibility (Kesiapan Bekerja & Profesionalitas)	a. Kemampuan bekerja sama dan berkomunikasi b. Tanggung jawab dan disiplin kerja	Ordinal

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian kualitatif digunakan karena penelitian ini ingin menggali realitas sosial secara langsung di lapangan melalui perspektif berbagai aktor yang terlibat, yaitu pekerja lokal, serikat pekerja, perusahaan, dan pemerintah daerah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti memahami fenomena pemberdayaan tenaga kerja lokal apa adanya sesuai kondisi sesungguhnya, bukan sebatas angka statistik. Hal ini penting untuk mengetahui apakah program pemberdayaan tersebut telah berjalan efektif, termasuk menilai transparansi data, keadilan akses kerja, serta potensi konflik persepsi antara perusahaan dan masyarakat.

Menurut (Yin, 2018), pendekatan studi kasus dipakai ketika peneliti ingin memahami suatu peristiwa atau fenomena yang sedang terjadi di dunia nyata secara mendalam. Studi kasus memungkinkan penelitian ini menjawab pertanyaan “bagaimana” dan “mengapa” efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal dapat tercapai atau belum tercapai, sesuai konteks sosial, ekonomi, dan budaya masyarakat sekitar.

Selain itu, penelitian ini juga berusaha mengisi research gap yang belum banyak diteliti sebelumnya, yaitu evaluasi efektivitas kebijakan ketenagakerjaan di tingkat lokal dengan mempertimbangkan dimensi sosial, budaya, pelaksanaan teknis, dan transparansi data antara perusahaan, pekerja, dan pemerintah daerah.

Dengan demikian, pendekatan kualitatif studi kasus sangat sesuai untuk menilai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal karena memberi ruang untuk menggali pengalaman mendalam para informan, menganalisis kenyataan implementasi program, serta menilai apakah hasil pemberdayaan telah memberikan manfaat nyata bagi masyarakat Kabupaten Kuantan Singingi.

3.2 Informan

Menurut (Pahwa et al., 2023) informan adalah individu yang memberikan informasi terkait situasi dan kondisi penelitian. Informan dibagi menjadi tiga jenis, yaitu informan utama, informan kunci, dan informan pendukung. Informan utama memiliki pengalaman langsung terhadap fenomena yang diteliti, informan kunci memiliki kewenangan atau pengetahuan khusus, sedangkan informan pendukung memberi perspektif tambahan untuk memperkaya data. Pembagian jenis informan ini penting untuk memperoleh data yang komprehensif dan mendalam melalui triangulasi. Dalam penelitian efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT Subur Berkah Lestari, ketiga jenis informan digunakan untuk melihat pelaksanaan kebijakan, hambatan, dan dampak pemberdayaan dari berbagai sudut pandang.

Untuk lebih jelasnya mengenai informan penelitian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.1 Informan dalam penelitian “Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus pada PT Subur Berkah Lestari)”

No	Informan	Jumlah Orang	Persentase
1	Mill Manager PT. Subur Berkah Lestari	1	100%
5	Tenaga Kerja Lokal PT. Subur Berkah Lestari	4	100%
6	Perwakilan Serikat Pekerja	1	100%
7	Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi	1	100%
8	Tokoh Masyarakat / Pemerhati Ketenagakerjaan	1	100%
Jumlah		8	100%

Informan penelitian saya disusun berdasarkan metode purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi dan kedalaman informasi. Saya melibatkan perusahaan, pekerja, pemerintah, serikat pekerja, dan tokoh masyarakat untuk mendapatkan gambaran efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal secara komprehensif, termasuk transparansi data dan dinamika hubungan kerja. Struktur informan ini juga mendukung triangulasi sumber data untuk meningkatkan validitas penelitian kualitatif studi kasus.

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, dan dokumentasi langsung di PT Subur Berkah Lestari. Menurut (Kara, 2023), data primer adalah data utama yang dikumpulkan langsung dari individu yang terlibat dan memahami secara langsung fenomena yang diteliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari informan seperti pihak manajemen perusahaan, tenaga kerja lokal, serikat pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi.

Pengumpulan data primer digunakan untuk menggali informasi faktual mengenai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal, termasuk implementasi kebijakan, mekanisme rekrutmen, pelaksanaan pelatihan, transparansi data, hambatan di lapangan, serta dampak nyata program pemberdayaan terhadap tenaga kerja lokal. Data primer ini menjadi dasar utama untuk menilai apakah program pemberdayaan berjalan efektif atau masih memerlukan evaluasi dan perbaikan.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung yang diperoleh melalui studi dokumentasi dan literatur yang relevan. Menurut (Kelly et al., 2024), data sekunder merupakan data yang sudah tersedia dan digunakan untuk memperkuat interpretasi penelitian serta memberikan perspektif yang lebih luas terhadap masalah yang diteliti. Data sekunder dalam penelitian ini meliputi dokumen kebijakan perusahaan, laporan ketenagakerjaan Disnaker Kuantan Singingi, peraturan perundang-undangan, profil PT SBL, serta publikasi media dan jurnal terkait pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Data sekunder berfungsi melengkapi data primer dan memberikan konteks serta pembandingan dalam menganalisis efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal. Dengan memadukan kedua jenis data tersebut, penelitian ini diharapkan menghasilkan analisis yang lebih valid, komprehensif, dan berlandaskan bukti empiris.

3.4 Fokus Penelitian

Fokus penelitian ini “Menganalisis Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di PT Subur Berkah Lestari berdasarkan Indikator Manajemen Kinerja”.

3.5 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Subur Berkah Lestari di Kecamatan Sentajo Raya, Kuantan Singingi. Lokasi ini dipilih karena PT SBL merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit terbesar dan cukup berpengaruh di daerah tersebut, serta memiliki peran signifikan dalam penyerapan tenaga kerja lokal. Selain itu, PT SBL kerap menjadi sorotan masyarakat dan pemerintah daerah terkait pelaksanaan program pemberdayaan tenaga kerja lokal yang dinilai masih memerlukan evaluasi dan perbaikan. Oleh karena itu, lokasi ini dianggap relevan untuk dijadikan studi kasus guna memperoleh gambaran nyata tentang pelaksanaan kebijakan ketenagakerjaan, proses pemberdayaan, tantangan yang dihadapi, serta peluang perbaikan yang dapat diusulkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat setempat.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa teknik yang saling melengkapi agar data yang diperoleh valid, mendalam, dan relevan dengan tujuan penelitian.

Beberapa metode pengumpulan data dalam penelitian yaitu wawancara, observasi, dokumentasi, dan triangulasi.

3.6.1 Wawancara

Wawancara dilakukan secara langsung dengan informan utama, kunci, dan pendukung, yaitu pihak manajemen PT SBL, Dinas Tenaga Kerja, pekerja lokal, dan serikat pekerja. Wawancara menggunakan teknik semi terstruktur, yang memungkinkan peneliti menggali informasi secara fleksibel mengenai efektivitas program pemberdayaan tenaga kerja lokal, termasuk pelaksanaan kebijakan, pelatihan, rekrutmen, transparansi data, tantangan, dan dampak yang dirasakan para pekerja (Akhter, 2022).

3.6.2 Observasi

Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung situasi lapangan terkait praktik rekrutmen tenaga kerja lokal, pelaksanaan program pelatihan, serta aktivitas tenaga kerja di PT Subur Berkah Lestari. Observasi ini berguna untuk memperkuat data hasil wawancara dan mendeteksi kondisi nyata yang mungkin tidak terungkap melalui pernyataan informan (Balcom et al., 2021).

3.6.3 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen resmi dan arsip perusahaan, seperti laporan tenaga kerja, data pelatihan, laporan Disnaker, SOP rekrutmen, Perda terkait tenaga kerja lokal, serta dokumen perencanaan dan evaluasi program pemberdayaan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh informasi pendukung dalam menilai kinerja dan efektivitas implementasi kebijakan pemberdayaan tenaga kerja lokal (Sugiyono, 2021).

3.6.4 Triangulasi

Triangulasi diterapkan untuk menguji keabsahan data dengan membandingkan informasi dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik ini meningkatkan validitas dan kepercayaan data, serta memastikan kesimpulan mengenai efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal didasarkan pada temuan yang kuat dan konsisten (Patton, 2021).

3.7 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini mengacu pada kerangka (Miles, M. B.; Huberman, A. M.; Saldaña, 2020) dalam buku *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook (Fourth Edition)*. Pendekatan ini membantu peneliti mengolah data secara sistematis melalui tiga tahap utama yang berlangsung secara berkesinambungan dan saling terkait.

3.7.1 Reduksi data (*Data Reduction*)

Data yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi dipilih, diringkas, diklasifikasi, dan difokuskan pada aspek yang relevan dengan penelitian, yaitu efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal. Proses ini dilakukan secara berkelanjutan untuk mengidentifikasi tema-tema utama terkait pelaksanaan, hambatan, dan dampak program.

3.7.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah direduksi kemudian disusun secara sistematis dalam bentuk narasi deskriptif dan matriks tematik, agar peneliti dapat melihat pola, perbandingan pandangan antar informan, serta hubungan antara pelaksanaan

program dan hasilnya. Penyajian data memberikan dasar untuk menilai efektivitas dan menyusun argumen analisis.

3.7.3 Penarikan Kesimpulan dan Verifikasi (*Conclusion Drawing and Verification*)

Kesimpulan ditarik berdasarkan hasil analisis tematik dan diverifikasi melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan kredibilitas temuan. Verifikasi dilakukan sepanjang proses penelitian untuk memastikan kesimpulan mencerminkan kondisi nyata efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT SBL dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.8 Jadwal Kegiatan Penelitian

Tabel 3.2 Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus Pada Pt.Berkah Subur Lestari)

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu dalam Tahun 2025-2026																							
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul Proposal	x																							
2	Pembuatan Proposal			x																					
3	Bimbingan Proposal							x	x	x	x	x	x												
4	Seminar Proposal									x															
5	Revisi Proposal										x														
6	Pembuatan Skripsi											x	x	x											
7	Bimbingan Skripsi														x	x	x	x							
8	Bidang Skripsi																	x	x						
9	Revisi Skripsi																			x	x				

Sumber :Modifikasi Penelitian 2025

BAB IV

GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT Subur Berkah Lestari

PT Subur Berkah Lestari merupakan salah satu perusahaan yang beroperasi di Kabupaten Kuantan Singingi, Provinsi Riau, dengan lokasi kegiatan di Desa Teratak Air Hitam, Kecamatan Sentajo Raya. Kehadiran perusahaan ini tidak dapat dilepaskan dari perkembangan sektor perkebunan yang dalam beberapa dekade terakhir menjadi salah satu sektor unggulan dalam mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Menurut Purba et al. (2025), sektor berbasis sumber daya alam memiliki peran penting dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah, terutama di wilayah berkembang.

Secara umum, pendirian perusahaan dilatarbelakangi oleh besarnya potensi sumber daya alam di Kabupaten Kuantan Singingi, khususnya pada sektor perkebunan. Potensi tersebut mendorong masuknya investasi dari pihak swasta, termasuk PT Subur Berkah Lestari, yang kemudian mengembangkan usaha di bidang perkebunan dan pengelolaan hasil sumber daya alam. Kegiatan operasional perusahaan meliputi pengelolaan lahan, penanaman, pemeliharaan, hingga proses panen dan distribusi hasil produksi.

Sebagai perusahaan yang berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, PT Subur Berkah Lestari menerapkan sistem kerja yang mengacu pada standar operasional prosedur (SOP). Penerapan SOP bertujuan untuk memastikan seluruh aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan sesuai dengan target perusahaan. Pada tahap awal perkembangannya, perusahaan lebih berfokus pada

penguatan sistem produksi dan pengelolaan lahan guna menunjang keberlangsungan usaha.

Namun, seiring berjalannya waktu, perusahaan mulai menyadari bahwa keberlanjutan usaha tidak hanya ditentukan oleh aspek produksi, tetapi juga dipengaruhi oleh hubungan sosial dengan masyarakat di sekitar wilayah operasional. Hal ini sejalan dengan konsep pembangunan berkelanjutan yang menekankan keseimbangan antara aspek ekonomi dan sosial (Komariah & Sujatnika, 2024). Kesadaran tersebut mendorong perusahaan untuk mulai melibatkan masyarakat lokal dalam kegiatan operasional, khususnya sebagai tenaga kerja.

Keterlibatan tenaga kerja lokal menjadi salah satu bentuk kontribusi perusahaan terhadap masyarakat sekitar. Kehadiran PT Subur Berkah Lestari dinilai telah memberikan dampak terhadap perubahan struktur ekonomi masyarakat Desa Teratak Air Hitam. Jika sebelumnya sebagian besar masyarakat bergantung pada sektor pertanian tradisional, maka dengan adanya perusahaan masyarakat mulai memiliki alternatif pekerjaan yang lebih terstruktur dan berpenghasilan tetap.

Selain itu, keberadaan perusahaan juga berkaitan dengan upaya pemerintah daerah dalam meningkatkan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi menetapkan Peraturan Bupati Nomor 46 Tahun 2025 tentang Perlindungan Kesempatan Kerja dan Penempatan Tenaga Kerja sebagai upaya meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal guna mengurangi angka pengangguran di daerah.

Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya perusahaan masih menghadapi berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan kualitas tenaga kerja lokal yang belum sepenuhnya sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kondisi tersebut menjadi salah satu alasan pentingnya upaya pemberdayaan tenaga kerja lokal agar mampu beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja yang semakin kompetitif.

Dengan demikian, secara historis PT Subur Berkah Lestari tidak hanya berkembang sebagai entitas ekonomi, tetapi juga menjadi bagian dari sistem sosial yang berkontribusi terhadap perubahan kehidupan masyarakat di sekitarnya, terutama dalam aspek ketenagakerjaan dan peningkatan kesempatan kerja bagi masyarakat lokal

4.2 Kondisi Geografis Lokasi Penelitian

Desa Teratak Air Hitam merupakan salah satu wilayah yang berada di Kecamatan Sentajo Raya, Kabupaten Kuantan Singingi. Secara geografis, wilayah ini memiliki karakteristik yang didominasi oleh lahan perkebunan, serta pemukiman masyarakat yang tersebar secara relatif merata.

Kondisi geografis ini memberikan keuntungan tersendiri bagi keberadaan PT Subur Berkah Lestari, terutama dalam hal ketersediaan lahan yang luas untuk kegiatan operasional perusahaan. Selain itu, potensi sumber daya alam yang tersedia juga menjadi faktor pendukung utama dalam pengembangan usaha di sektor perkebunan.

Meskipun demikian, kondisi geografis wilayah ini juga memiliki beberapa keterbatasan, terutama terkait dengan infrastruktur. Akses jalan di beberapa

bagian wilayah masih belum sepenuhnya memadai, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi mobilitas tenaga kerja serta distribusi hasil produksi perusahaan.

Selain itu, jarak antara pemukiman masyarakat dengan lokasi kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan, karena dapat mempengaruhi tingkat kehadiran dan kedisiplinan tenaga kerja. Dalam konteks ini, kondisi geografis tidak hanya berpengaruh terhadap operasional perusahaan, tetapi juga terhadap efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal.

Dengan demikian, dapat dipahami bahwa kondisi geografis Desa Teratak Air Hitam memiliki peran yang cukup signifikan dalam membentuk dinamika hubungan antara perusahaan dan masyarakat.

4.3 Kondisi Demografis Masyarakat Sekitar

Dilihat dari aspek demografis, masyarakat Desa Teratak Air Hitam memiliki komposisi yang didominasi oleh usia produktif. Kondisi ini sebenarnya merupakan potensi besar dalam mendukung pembangunan ekonomi daerah, khususnya dalam hal penyediaan tenaga kerja.

Namun, potensi tersebut belum sepenuhnya dapat dimanfaatkan secara optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah tingkat pendidikan masyarakat yang relatif masih rendah. Sebagian besar masyarakat hanya menempuh pendidikan hingga tingkat dasar dan menengah, sehingga mempengaruhi kemampuan mereka dalam memenuhi standar kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

Selain itu, pengalaman kerja masyarakat yang masih terbatas juga menjadi kendala dalam proses adaptasi terhadap sistem kerja modern yang diterapkan oleh

perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak semua tenaga kerja lokal dapat langsung memenuhi kebutuhan perusahaan, terutama untuk posisi-posisi yang membutuhkan keterampilan khusus.

Dari segi mata pencaharian, mayoritas masyarakat bekerja di sektor pertanian dan perkebunan. Kehadiran PT Subur Berkah Lestari memberikan alternatif pekerjaan yang lebih stabil, sehingga banyak masyarakat yang beralih menjadi tenaga kerja di perusahaan.

Perubahan ini secara tidak langsung juga mempengaruhi pola kehidupan masyarakat, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Masyarakat mulai terbiasa dengan sistem kerja yang lebih teratur, adanya pembagian waktu kerja, serta tuntutan disiplin yang lebih tinggi.

4.4 Peran PT Subur Berkah Lestari dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal

Keberadaan PT Subur Berkah Lestari di Desa Teratak Air Hitam tidak hanya memberikan dampak ekonomi, tetapi juga memiliki peran penting dalam proses pemberdayaan tenaga kerja lokal. Pemberdayaan ini merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan, karena berkaitan langsung dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Salah satu indikator yang dapat digunakan untuk melihat peran perusahaan dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal adalah tingkat keterlibatan masyarakat dalam kegiatan operasional perusahaan. Berdasarkan data awal yang diperoleh dari pihak perusahaan, diketahui bahwa sekitar 70% tenaga kerja yang bekerja di

PT Subur Berkah Lestari merupakan tenaga kerja lokal, sedangkan 30% lainnya berasal dari luar daerah.

Angka ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan ruang yang cukup besar bagi masyarakat lokal untuk terlibat dalam dunia kerja. Tingginya persentase tenaga kerja lokal mencerminkan adanya upaya perusahaan dalam mendukung pengurangan pengangguran serta peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Namun demikian, keberadaan tenaga kerja non lokal sebesar 30% juga memberikan gambaran bahwa perusahaan masih membutuhkan tenaga kerja dengan kompetensi tertentu yang belum sepenuhnya dimiliki oleh masyarakat lokal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kebutuhan perusahaan dengan kualitas tenaga kerja yang tersedia.

Dalam konteks ini, pemberdayaan tenaga kerja lokal tidak hanya diartikan sebagai penyerapan tenaga kerja, tetapi juga mencakup upaya peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja masyarakat agar mampu bersaing dan memenuhi standar yang ditetapkan.

Oleh karena itu, perusahaan diharapkan tidak hanya berperan sebagai penyedia lapangan pekerjaan, tetapi juga sebagai agen pemberdayaan yang mampu mendorong peningkatan kualitas sumber daya manusia secara berkelanjutan.

Dengan demikian, peran PT Subur Berkah Lestari dalam pemberdayaan tenaga kerja lokal menjadi sangat penting, tidak hanya bagi perusahaan itu sendiri, tetapi juga bagi pembangunan sosial dan ekonomi masyarakat sekitar.

Data mengenai komposisi tenaga kerja tersebut akan dianalisis lebih lanjut pada Bab V untuk mengetahui sejauh mana efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal yang dilakukan oleh PT Subur Berkah Lestari.

4.5 Struktur Organisasi PT Subur Berkah Lestari

Struktur organisasi merupakan susunan kerja yang dibuat untuk mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab dalam suatu perusahaan agar kegiatan operasional dapat berjalan secara efektif dan terkoordinasi. Dengan adanya struktur organisasi, setiap bagian dalam perusahaan memiliki fungsi dan peran masing-masing sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan.

Berdasarkan struktur organisasi PT Subur Berkah Lestari periode 2026, pimpinan tertinggi dalam perusahaan dipimpin oleh seorang *Mill Manager* yang bertanggung jawab terhadap seluruh kegiatan operasional perusahaan. *Mill Manager* memiliki peran penting dalam mengawasi jalannya produksi, pengelolaan tenaga kerja, serta memastikan target perusahaan dapat tercapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

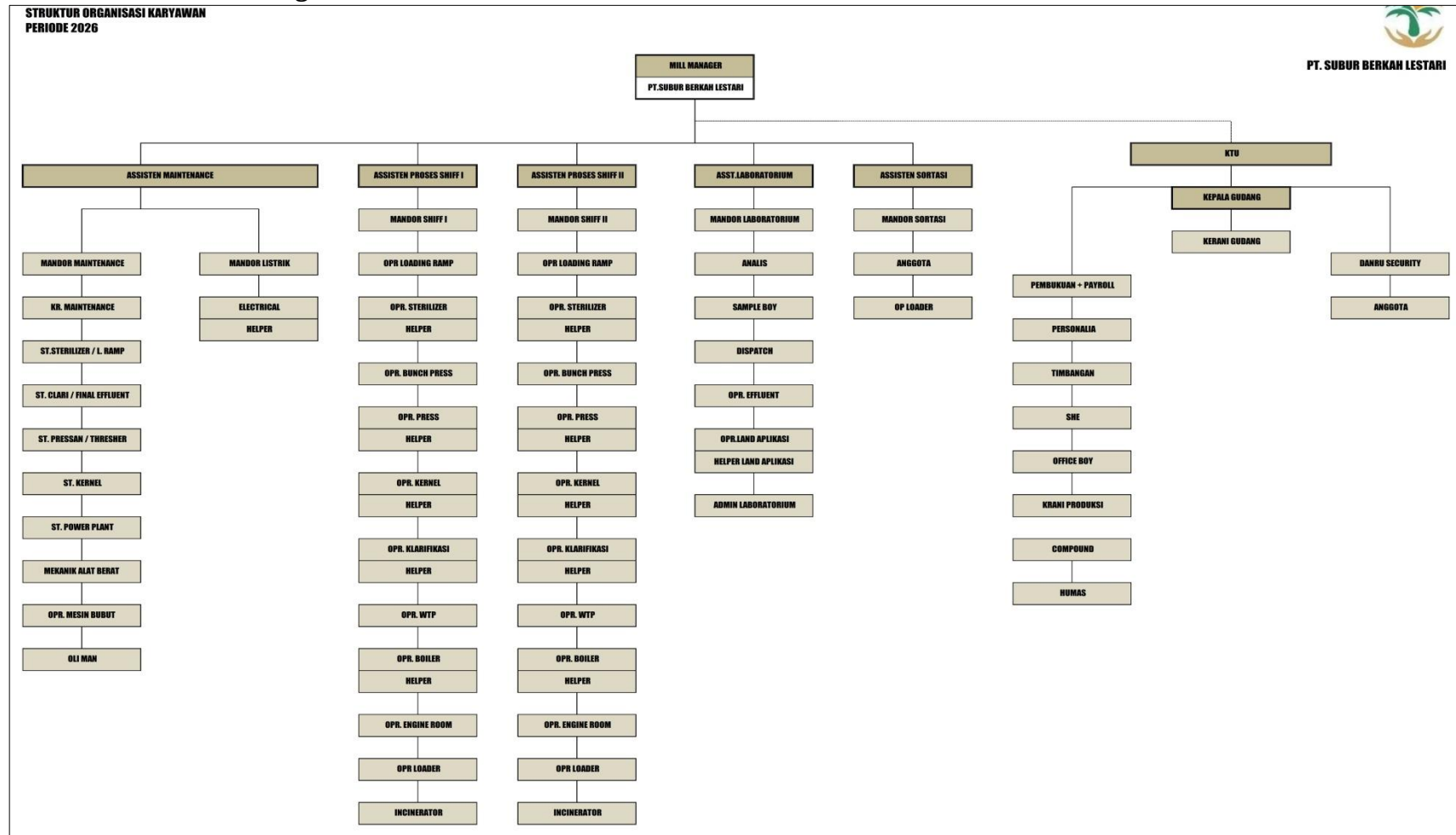
Dalam menjalankan tugasnya, *Mill Manager* dibantu oleh beberapa bagian utama, yaitu *Assisten Maintenance*, *Assisten Proses Shift I*, *Assisten Proses Shift II*, *Asst. Laboratorium*, dan *Assisten Sortasi*. Setiap bagian memiliki tanggung jawab yang berbeda sesuai dengan bidang operasional masing-masing. Bagian maintenance bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan perbaikan mesin maupun peralatan produksi, sedangkan bagian proses bertugas mengawasi jalannya proses produksi pada setiap shift kerja.

Pada bagian laboratorium, terdapat mandor dan analis yang bertugas melakukan pengawasan terhadap kualitas hasil produksi. Sementara itu, bagian sortasi memiliki fungsi untuk melakukan pemilahan hasil produksi agar sesuai dengan standar perusahaan. Selain itu, terdapat pula bagian administrasi seperti pembukuan dan *payroll*, personalia, humas, serta kepala tata usaha (KTU) yang berperan dalam pengelolaan administrasi perusahaan dan sumber daya manusia.

Di bidang keamanan, perusahaan memiliki satuan pengamanan yang dipimpin oleh *Danru Security* beserta anggota security yang bertugas menjaga keamanan lingkungan perusahaan. Selain itu, terdapat juga bagian gudang yang dipimpin oleh kepala gudang dan dibantu kerani gudang untuk mengatur penyimpanan barang maupun kebutuhan operasional perusahaan.

Dalam kegiatan operasional produksi, perusahaan memiliki berbagai stasiun kerja seperti *stasiun sterilizer*, *loading ramp*, *press*, *kernel*, *klarifikasi*, *power plant*, *boiler*, *engine room*, dan *water treatment plant (WTP)*. Pada setiap bagian terdapat operator, helper, dan mandor yang bertugas menjalankan serta mengawasi proses produksi agar berjalan dengan lancar.

Struktur organisasi tersebut menunjukkan bahwa PT Subur Berkah Lestari menerapkan pembagian kerja yang terstruktur dan sistematis. Pembagian tugas yang jelas diharapkan mampu meningkatkan efektivitas kerja, memperlancar koordinasi antarbagian, serta mendukung tercapainya tujuan perusahaan secara optimal.

PT. SUBUR BERKAH LESTARI

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengumpulan data di lapangan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pemberdayaan tenaga kerja lokal di PT Subur Berkah Lestari secara umum sudah berjalan cukup efektif.

6.2 Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Diharapkan PT Subur Berkah Lestari dapat terus mempertahankan serta meningkatkan pemberdayaan tenaga kerja lokal melalui pemberian kesempatan kerja yang lebih luas bagi masyarakat sekitar perusahaan sesuai kebutuhan dan kualifikasi pekerjaan yang dibutuhkan.
2. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan pembinaan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan tenaga kerja lokal secara berkelanjutan agar kemampuan kerja, penguasaan teknis, serta profesionalitas tenaga kerja lokal dapat semakin meningkat sesuai perkembangan dunia industri.
3. Diharapkan adanya peningkatan kedisiplinan dan pemahaman terhadap standar operasional kerja melalui pengawasan, arahan, serta evaluasi kerja yang dilakukan secara berkala sehingga kualitas kerja tenaga kerja lokal dapat lebih optimal.
4. Pemerintah daerah, khususnya Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi, diharapkan dapat meningkatkan program pelatihan kerja yang lebih

sesuai dengan kebutuhan dunia industri agar tenaga kerja lokal memiliki keterampilan dan kompetensi yang lebih siap untuk bersaing di dunia kerja.

5. Bagi tenaga kerja lokal, diharapkan dapat terus meningkatkan kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, serta semangat belajar agar mampu berkembang dan memanfaatkan peluang kerja serta peluang pengembangan karir yang diberikan perusahaan.
6. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian mengenai pemberdayaan tenaga kerja lokal dengan cakupan yang lebih luas serta menggunakan indikator dan pendekatan penelitian yang berbeda agar hasil penelitian dapat menjadi bahan perbandingan dan penyempurnaan penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, A., Fitri, A. H., Sari, A. M., Gistituati, N., & Rusdinal, R. (2022). Stages of Making Public Policy As the Basis of Policy Makers. *Jurnal Muara Pendidikan*, 7(1), 148–155. <https://doi.org/10.52060/mp.v7i1.778>
- Agustina, E. S., & Rosalia, O. (2025). The Role of Human Resource Management in Agribusiness Development. *Maneggio*, 2(2), 245–254. <https://doi.org/10.62872/mg372706>
- Akhter, S. (2022). Key Informants' Interviews. *Principles of Social Research Methodology*, 389–403. https://doi.org/10.1007/978-981-19-5441-2_27
- Amaro, K. (2024). Conflict and Compromise in Politics. *Questions: Philosophy for Young People*, 24, 46–47. <https://doi.org/10.5840/questions20242427>
- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Delivering High Performance* (5th Editio). Kogan Page.
- Awad, G. (2024). Introduction to Labor Market Dynamics and Employment Inequality: Theoretical Frameworks, Global and Structural Factors, Employment Patterns, and Job Quality. *Unveiling Developmental Disparities in the Middle East*, 305–326. <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-7377-4.ch013>
- Aziz, A., Armaz, E., Rafidah, R., M. Nazori, Rosmanidar, E., Mutia, A., Usdeldi, U., Anita, E., Fufita, N., Rahma, S., M. Subhan, Nofriza, E., & Alawiyah, R. (2024). An Overview of the Palm Oil Plantation Industry and its Social Impact on Local Communities in Jambi Province, Sumatra, Indonesia. *International Journal of Economics (IJEK)*, 3(2), 1358–1369. <https://doi.org/10.55299/ijec.v3i2.839>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Statistik ketenagakerjaan Kabupaten Hasil Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2024*Kuantan Singingi. <https://kuantansingingi.bps.go.id>
- Balcom, S., Doucet, S., & Dubé, A. (2021). Observation and Institutional Ethnography: Helping Us to See Better. *Qualitative Health Research*, 31(8), 1534–1541. <https://doi.org/10.1177/10497323211015966>
- Bernardin, H. J.; Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (6th Editio). McGraw-Hill Education.
- da Guarda, F. R. (2021). “A Brief Overview on the Methods of Impact Evaluation of Public Policies.” *Biomedical Journal of Scientific & Technical Research*,

37(4). <https://doi.org/10.26717/bjstr.2021.37.006047>

- Demir, F. (2021). Basic Concepts of Public Policy. *Public Policy Making in Turkey*, 1–51. https://doi.org/10.1007/978-3-030-68715-1_1
- Dunn, W. N. (2020). *Public Policy Analysis: An Integrated Approach* (6th Editio). Routledge.
- Erokhin, V., Tianming, G., & Andrei, J. V. (2023). *International Migration of Labor*. 781–816. https://doi.org/10.1007/978-981-19-9542-2_21
- Fernanda, M., Frinaldi, A., & Magriasti, L. (2023). Desentralisasi Dan Otonomi Daerah Dalam Upaya Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Yang Baik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(3), 2409. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i3.5423>
- Heryanti, E., Akhmal, A., Bambang Sutrisno, S., Prihandono, & Mardikawanty, R. (2025). Community Empowerment for Sustainable Development. *MANAGER: Journal of Management and Administration Science*, 4(1), 1–8. <https://doi.org/10.58738/manager.v4i1.825>
- Hikmawati, N. K. (2022). Community Empowerment Efforts. *Journal Intellectual Sufism Research (JISR)*, 4(2), 96–103. <https://doi.org/10.52032/jisr.v4i2.110>
- Howlett, M.; Ramesh, M. (2020). *Studying Public Policy: Policy Cycles and Policy Subsystems* (4th Editio). Oxford University Press.
- Huskić, S., Šunje, A., & Kulović, D. (2023). New Public Management as a Function of Local Government Efficiency. *Uprava*, 14(1), 100–111. <https://doi.org/10.53028/1986-6127.2022.14.1.100>
- Ibrahim, A. H. H. (2024). Decentralization and its impact on improving public services. *International Journal of Social Sciences*, 7(2), 45–53. <https://doi.org/10.21744/ijss.v7n2.2278>
- Islam, N. (2025). Basics of Public Policy. *Contemporary Issues and Problems of Public Administration in Bangladesh*. <https://doi.org/10.71359/x78kkc05>
- Jejen Hendar, Efik Yusciansyah, Neni Ruhaeni, & Rusli K. Iskandar. (2023). The Urgency of State Administration Attitude for Good Governance. *MIMBAR: Jurnal Sosial Dan Pembangunan*, 239–249. <https://doi.org/10.29313/mimbar.v39i2.2963>
- Kara, H. (2023). Primary data collection: conventional methods. In *Research and Evaluation for Busy Students and Practitioners* (pp. 135–154). <https://doi.org/10.51952/9781447366263.ch009>

- Kelly, M. M., Martin-Peters, T., & Farber, J. S. (2024). Secondary Data Analysis: Using existing data to answer new questions. *Journal of Pediatric Health Care*, 38(4), 615–618. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2024.03.005>
- Khikmwanto Khikmwanto, Renaldy Renaldy, & Sahrul Riyadi. (2024). Penerapan Good Governance pada Pemerintahan Daerah Ditinjau dari Perkembangan Ilmu Pemerintahan. *Aktivisme: Jurnal Ilmu Pendidikan, Politik Dan Sosial Indonesia*, 1(4), 10–22. <https://doi.org/10.62383/aktivisme.v1i4.462>
- Mahmudi. (2019). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP STIM YKPN.
- Mahyuddin, M., & Sahri, S. (2022). Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Daerah. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 11(4), 346–357. <https://doi.org/10.29303/jmm.v11i4.755>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Maryanti, S., Handra, H., & Yonnedi, E. (2022). The Link between Fiscal Decentralization and Unemployment Evidence from Indonesia. *ADPEBI International Journal of Business and Social Science*, 2(2), 107–119. <https://doi.org/10.54099/aijbs.v2i2.314>
- Masnun, M., Drajat, D., Nur Mubin, Emly, E., & Sumarno, S. (2025). Kebijakan Prioritas Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Bekasi: Analisis Efektivitas, Implikasi Pengkooptasian, dan Strategi Peningkatan Berbasis Meritokrasi. *Jurnal Visi Manajemen*, 11(2), 354–371. <https://doi.org/10.56910/jvm.v11i2.773>
- Mathis, R. L.; Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th Editi). South-Western Cengage Learning.
- Melanie, S., & Cian, O. (2023). Co-creation in social innovation. *Encyclopedia of Social Innovation*, 106–111. <https://doi.org/10.4337/9781800373358.ch19>
- Miles, M. B.; Huberman, A. M.; Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th Editio). SAGE Publications.
- Murlianti, S., Nanang, M., Sukpti, Rahman, A., & Purwaningsih. (2023). Evaluation of the Welfare of Piece Workers at Oil Palm Plantations in West Kutai, East Kalimantan. *Indonesian Journal of Community Services Cel*, 1(3), 198–208. <https://doi.org/10.70110/ijcsc.v1i3.28>
- Pahwa, M., Cavanagh, A., & Vanstone, M. (2023). Key Informants in Applied Qualitative Health Research. *Qualitative Health Research*, 33(14), 1251–

1261. <https://doi.org/10.1177/10497323231198796>
- Patton, M. Q. (2021). *Qualitative Research & Evaluation Methods* (5th Editio). SAGE Publications.
- Pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi. (2025). *Program Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal dan Pengembangan SDM Daerah*.
- Peraturan Daerah Kabupaten Berau Nomor 8 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Dan Penempatan Tenaga Kerja Lokal. (2018). <https://jdih.beraukab.go.id/produk-hukum/peraturan-daerah/nomor-8-tahun-2018>
- Perlambang, R., MS, S., Thalib, N., Santoso, C. B., & Prilosadoso, B. H. (2025). Peran Ekonomi Kreatif Dalam Meningkatkan Pemberdayaan Sosial Komunitas Lokal. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2799–2808. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1683>
- Riau, A. (2024). *Pemda serukan perusahaan prioritaskan tenaga kerja lokal sebagai strategi pembangunan berkelanjutan*. <https://riau.antaraneews.com>
- Riau Aktual. (2025). *Serikat Pekerja FSPMI Kuansing laporkan PT SBL dan PT GM ke DPRD*.
- Rizal Rohdianto, Rachmawati Novaria, & Adi Soesiantoro. (2024). Implementasi Kebijakan Dalam Pengelolaan Sampah Di Kabupaten Sampang. *Birokrasi: JURNAL ILMU HUKUM DAN TATA NEGARA*, 2(3), 238–245. <https://doi.org/10.55606/birokrasi.v2i3.1331>
- Sofiani, N., & Magriasti, L. (2023). Pelaksanaan Pemerintahan Daerah Yang Maksimal Melalui Desentralisasi Dan Otonomi Daerah. *Jurnal Media Ilmu*, 2(2), 232–246. <https://doi.org/10.31869/jmi.v2i2.4997>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi 2). Alfabeta.
- Sunardi, S., Nur Syafiq, A., & Hernanda, T. (2024). Implementasi Penyelenggaraan Otonomi Daerah Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal De Jure Muhammadiyah Cirebon*, 8(2), 59–71. <https://doi.org/10.32534/djmc.v8i2.6810>
- Van Meter, D. S.; Van Horn, C. E. (2020). *The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework* (Reprint Ed). Routledge.
- Wahid, W., Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 330–341. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1169>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke-5). PT Raja Grafindo Persada.

Yin, R. K. (2018). *Case Study Research and Applications: Design and Methods* (6th ed.). SAGE Publications.

DOKUMENTASI WAWANCARA



Wawancara dengan Mill Manager PT Subur Berkah Lestari



Wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja Kuansing



Wawancara dengan Tokoh Masyarakat Desa Jalur Patah



Wawancara dengan Tenaga Kerja PT Subur Berkah Lestari



Wawancara dengan Tenaga Kerja PT Subur Berkah Lestari



Wawancara dengan Tenaga Kerja PT Subur Berkah Lestari

**PT. SUBUR BERKAH LESTARI**

Desa Jalur Patah, Kec Sentajo Raya Kab Kuantan Singingi
PEKANBARU – RIAU

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hendra Setiadi
Jabatan : Mill Manager
Perusahaan : PT.Subur Berkah Lestari
Alamat Perusahaan : Desa Jalur Patah, Kecamatan Sentajo Raya Kabupaten
Kuantan Singingi, Riau

Menerangkan bahwa,

Nama : Afdellia Salina Rusdi
NPM : 220411008
Jurusan/Program Studi : Administrasi Negara
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Ilmu Sosial
Universitas : Universitas Islam Kuantan Singingi

Nama tersebut benar telah melakukan penelitian/pengumpulan data dalam rangka penyusunan skripsi yang berlokasi di PT. Subur Berkah Lestari Kabupaten Kuantan Singingi dengan judul penelitian:

“Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari)”

Demikian surat keterangan ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Kuantan Singingi
Pada tanggal : 29 Mei 2026
Mill Manager
PT.Subur Berkah Lestari

HENDRA SETIADI



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Afdelia Salina Rusdi
Tempat/Tanggal Lahir : Teluk Kuantan, 06 April 2004
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Belum Menikah
Pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Sungai Jering

**Pendidikan**

1. Sekolah Dasar Negeri 019 Sungai Jering
2. SMP Negeri 2 Teluk Kuantan
3. SMK Negeri 2 Teluk Kuantan

Demikian Riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Teluk Kuantan, 03 Juni 2026

Afdelia Salina Rusdi
NPM.220411008

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN TENTANG

Judul : Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari).

Kepada : Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Subur Berkah Lestari.

A. Identitas Peneliti

Nama : Afdelia Salina Rusdi
 NPM : 220411008
 Program Studi : Administrasi Negara
 Fakultas : Ilmu Sosial
 Universitas : Islam Kuantan Singingi
 Jenjang Pendidikan : S-1 (Strata Satu)

B. Identitas Responden

No :
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Tingkat Pendidikan :
 Usia :
 Pekerjaan :
 Alamat :

C. Petunjuk Wawancara

1. Daftar pertanyaan wawancara ini hanya dimaksud untuk penulisan skripsi dan tidak merugikan siapapun.
2. Jawablah sesuai dengan yang Bapak/Ibu/Saudara/i ketahui, dan isilah titik-titik pada ruang yang telah disediakan.
3. Identitas Bapak/Ibu/Saudara/i dijamin kerahasiannya.
4. Atas kerja sama Bapak/Ibu/Saudara/i saya ucapkan terima kasih.

D. Pertanyaan wawancara untuk Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) PT. Subur Berkah Lestari.

A. QUALITY (KUALITAS KERJA)

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tingkat ketelitian tenaga kerja lokal dalam bekerja, dan apakah hasil kerjanya sudah sesuai dengan standar perusahaan ?

Berikan Ulasan

.....

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kemampuan tenaga kerja lokal dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku ?

Berikan Ulasan

.....

B. QUANTITY (KUANTITAS KERJA).

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kemampuan tenaga kerja lokal dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan ?

Berikan Ulasan

.....

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kondisi masa kerja tenaga kerja lokal di sini, apakah mereka cenderung bertahan atau tidak? mengapa demikian ?

Berikan Ulasan

.....

C. OUTCOME (DAMPAK PROGRAM).

1. Menurut Bapak/Ibu, apakah ada perubahan pada pendapatan atau kesejahteraan tenaga kerja lokal setelah bekerja atau mengikuti program di perusahaan ini dalam Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di kabupaten Kuantan Singing (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari) ?

Berikan Ulasan

.....

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana peluang pengembangan karir tenaga kerja lokal di perusahaan ini dalam Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus PT. Subur Berkah Lestari) ?

Berikan Ulasan

.....

D. KOMPETENSI / KETERAMPILAN.

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana penguasaan keterampilan teknis tenaga kerja lokal setelah mengikuti pelatihan ?

Berikan Ulasan

.....

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana keikutsertaan tenaga kerja lokal dalam pelatihan atau peningkatan kemampuan yang diberikan perusahaan ?

Berikan Ulasan

.....

E. INTERPERSONAL & RESPONSIBILITY

1. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana kemampuan tenaga kerja lokal dalam bekerjasama dan berkomunikasi di lingkungan kerja ?

Berikan Ulasan

.....

2. Menurut Bapak/Ibu, bagaimana tanggung jawab dan disiplin kerja tenaga kerja lokal dalam menjalankan pekerjaannya ?

.....



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax 0760-561655, e-mail uniksquantan@gmail.com

Teluk Kuantan, 16 April 2026

No : 040/FIS/UNIKS/PMII/IV/2026

Lampiran : Ada/-/Satu Set

Perihal : Surat Permohonan Riset

Kepada Yth,
 Dinas Penanaman Modal, Pelayanan
 Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
 Kabupaten Kuantan Singingi - Teluk
 Kuantan

Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Afdelia Salina Rusdi

NPM : 220411008

Fakultas : Ilmu Sosial

Program Studi : Administrasi Negara

Semester : VIII (Delapan)

Saat ini mahasiswa yang bersangkutan akan melaksanakan kegiatan penelitian dalam rangka penyusunan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) sebagai berikut :

Judul Penelitian : Efektivitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi kasus PT. Subur Berkah Lestari)

Lokasi Penelitian : 1. PT. Subur Berkah Lestari

2. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Kuantan Singingi

Untuk keperluan riset tersebut, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu agar berkenan kiranya memberi izin penelitian, wawancara dan data yang diperlukan mahasiswa yang bersangkutan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Dekan FIS



SARJAN M., S.Sos., M.Si
 NIDN. 1008128002



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM 7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax. 0760-561655, e-mail uniksquantan@gmail.com

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
NOMOR : 059 /Kpts/FIS/UNIKS/VIII/2025
TENTANG PENUNJUKAN PEMBIMBING PENULISAN SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM SARJANA (S1) ADMINISTRASI NEGARA

DEKAN FAKULTAS ILMU SOSIAL UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

- Menimbang :**
1. Bahwa penulisan skripsi merupakan tugas akhir dan salah satu syarat mahasiswa dalam menyelesaikan studinya pada Program Sarjana (S1) Administrasi Negara Universitas Islam Kuantan Singingi.
 2. Bahwa dalam upaya meningkatkan mutu penulisan dan penyelesaian skripsi, perlu ditunjuk pembimbing yang akan memberikan bimbingan kepada mahasiswa tersebut.
 3. Bahwa nama-nama dosen yang ditetapkan sebagai pembimbing dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan mempunyai kewenangan akademik dalam melakukan pembimbingan yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Mengingat :**
1. Undang-undang Nomor : 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
 2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
 3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 12 Tahun 2013 tentang Akreditasi Perguruan Tinggi.
 4. Peraturan Menteri Riset, teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor: 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
 5. Surat Keputusan Rektor Universitas Islam Kuantan Singingi Nomor : 012/UNIKS/Kpts/III/2015 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Pejabat Struktural Dilingkungan Universitas Islam Kuantan Singingi.
- Memperhatikan :** Berdasarkan hasil rapat Senat Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi tentang Penunjukan Dosen Pembimbing Tugas Akhir (TA) Tahun Akademik 2024/2025.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : 1. Menunjuk :

- a. Pembimbing I : Desriadi, S.Sos., M.Si
NIDN : 1022018302
- a. Pembimbing II : Sarjan M, S.Sos., M.Si
NIDN : 1008128002

Untuk Penulisan Skripsi Mahasiswa :

Nama : Afdelia Salina Rusdi
 NPM : 220411008
 Judul Skripsi : Kebijakan Pemerintah Daerah dalam Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupaten Kuantan Singingi (Studi Kasus Pada PT. Subur Berkah Lestari).

2. Tugas-tugas pembimbing adalah memberikan bimbingan kepada mahasiswa Program Sarjana (S1) Administrasi Negara dalam penulisan skripsi.
3. Dalam Pelaksanaan bimbingan supaya diperhatikan usul dan saran dari forum seminar proposal dan ketentuan penulisan skripsi sesuai dengan Buku Panduan Program Sarjana (S1) Administrasi Negara.
4. Kepada yang bersangkutan diberikan honorarium, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Kuantan Singingi.
5. Keputusan ini berlaku pada tanggal ditetapkan dengan ketentuan bila terdapat kekeliruan segera ditinjau kembali.

KUTIPAN : Disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dapat diketahui.

DITETAPKAN DI : TELUK KUANTAN

PADA TANGGAL : 11 Agustus 2025

Dekan,

RIKA RAMADHANTI, S.I.P., M.Si
 NIDN-1030058402

Tembusan :

1. Ketua Program Studi Administrasi Negara
2. Mahasiswa
3. Arsip



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jln Gatot Subroto KM. 07Kebun Nenas Jake Telp.0760-561655,e-mail unikskuantan@gmail.com

PERSETUJUAN PEMBIMBING UNTUK REVISI PROPOSAL

Proposal Skripsi Mahasiswa dengan :

Nama : Afdelia Salina Rusdi

NPM : 220411008

Program Studi : Administrasi Negara

Judul : Efektifitas Pemberdayaan Tenaga Kerja Lokal di Kabupatek Kuantan Singingi
 (Studi Kasus : PT Subur Berkah Lestari)

Hari/Tgl Ujian : Kamis / 15 Januari 2026

Dinyatakan sudah melakukan revisi atas proposal skripsinya.

NO	NAMA DEWAN SIDANG	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Rika Ramadhanti, S.IP., M.Si	Ketua Dewan Sidang	1.
2.	Emilia Emharis, S.Sos., M.Si	Sekretaris Dewan Sidang	2.
3.	Desriadi, S.Sos., M.Si	Pembimbing 1/ Anggota 1	3.
4.	Sarjan M, S.Sos., M.Si	Pembimbing 2/ Anggota 2	4.

Catatan:

Setelah ditandatangani, formulir ini diphotocopy oleh mahasiswa sebanyak pembimbing dan penguji yang hadir saat sidang skripsi dan diberikan kepada pembimbing 1 (satu) bersama dengan persyaratan lainnya.



PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI

UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI

FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM.7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax.
0760-561655, e-mail. Unikskuantan@gmail.com

CATATAN BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA : AFDELIA SALINA RUSDI
NPM : 220411008
DOSEN PEMBIMBING : Pembimbing 1. DESRIADI, S.Sos.,M.Si
Pembimbing 2. SARJAN M, S.Sos.,M.Si
JUDUL : KEBIJAKAN PEMERINTAH DAERAH DALAM
PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL DI
KABUPATEN KUANTAN SINGINGI (STUDI KASUS
DI PT. SUBUR BERKAH LESTARI)

Mulai Bimbingan

NO	Hari/Tanggal	Catatan	Paraf		Paraf Mahasiswa
			P1	P2	
1.	Kamis, 06 November 2025.	1. Cover, Revisi lutar Belding kea			
		2- Data dan Revisi formul			
2	11/11-2025	Tugas Teori yg relevan			
		Indikator yg relevan			
	17/11-2025	Tugas Teori informasi relevan			

Juga: Judul
Revisi, Revisi
Revisi

	18/11-2018	Penemuan daktar Pustaka			
	19/11-2018	AEC Uta di uji			
3	19/11-25	Dah Pkang / Kpp			
	24/11-25	Brat Dah lglksh			
		Exdori kchr jdk			
		- kchr pchrnra 7i			
		perbaki			
	28/11-25	- Teri - Qibulast			
		- kchr pchr			
		perbaki			

5/12-25 - Ad uji
sump
pupuri



PERGURUAN TINGGI ISLAM KUANTAN SINGINGI
UNIVERSITAS ISLAM KUANTAN SINGINGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL

Jl. Gatot Subroto KM.7 Teluk Kuantan Telp. 0760-561655 Fax.
0760-561655, e-mail. Unikskuantan@gmail.com

CATATAN BIMBINGAN PROPOSAL SKRIPSI

NAMA : AFDELIA SALINA RUSDI
NPM : 220411008
DOSEN PEMBIMBING : Pembimbing 1. DESRIADI, S.Sos.,M.Si
2. SARJAN M, S.Sos.,M.Si
JUDUL : EFEKTIVITAS PEMBERDAYAAN TENAGA KERJA LOKAL
DI KABUPATEN KUANTAN SINGINGI (STUDI KASUS PT.
SUBUR BERKAH LESTARI)

Mulai Bimbingan

NO	Hari/Tanggal	Catatan	Paraf		Paraf Mahasiswa
			P1	P2	
1	13/4-26	see Draft Wawancara			
		pusatkan sesuai & am / what			
		lipat-			
		Perbaiki cover tulis & gambar abstrak.			

