

Pemberdayaan Masyarakat dan Kualitas SDM Dalam Mendorong Penyerapan Tenaga Kerja Lokal di Kawasan Industri Hijau Mangkupadi

¹Ika Niswatin Budiarti, ²Nurus Soimah, ³Dewi Qomariah Imelda, ⁴Tri Astuti
^{1,2,3,4}Universitas Kaltara
Kabupaten Bulungan, Indonesia

ikaniswa@gmail.com¹, nurussoimah@gmail.com², dewiqomariah73@gmail.com³
tri943361@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi

Diajukan : 04/02/2026

Diterima : 14/02/2026

Dipublikasi : 14/02/2026

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia (SDM) terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) Desa Mangkupadi. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 60 tenaga kerja lokal yang bekerja di KIHI. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pemberdayaan masyarakat berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Sebaliknya, kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, yang menegaskan bahwa faktor disiplin, etos kerja, pengalaman, dan kemampuan adaptasi menjadi penentu utama keterlibatan tenaga kerja lokal di kawasan industri. Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja lokal di KIHI tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal masyarakat, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti kebijakan rekrutmen perusahaan dan kebutuhan spesifik industri. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal memerlukan sinergi antara pemberdayaan masyarakat berbasis keterampilan, peningkatan kualitas SDM yang relevan dengan kebutuhan industri, serta dukungan kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi.

Kata kunci: pemberdayaan masyarakat; kualitas SDM; penyerapan tenaga kerja lokal; kawasan industri hijau.

I. PENDAHULUAN

Transformasi ekonomi daerah melalui industrialisasi berdampak langsung pada perubahan struktur ketenagakerjaan dan permintaan tenaga kerja lokal. Namun, peningkatan investasi industri tidak secara otomatis diikuti oleh meningkatnya penyerapan tenaga kerja lokal apabila kualitas sumber daya manusia (SDM) dan mekanisme pemberdayaan masyarakat belum memadai. Dalam perspektif ekonomi pembangunan, kemampuan wilayah menyerap tenaga kerja lokal merupakan indikator penting keberhasilan pembangunan inklusif dan transformasi struktural, sehingga integrasi kebijakan pengembangan human capital dan pemberdayaan masyarakat menjadi kunci agar manfaat industrialisasi dapat dinikmati oleh masyarakat setempat (World Bank, 2023)

Sejalan dengan agenda transisi hijau, Indonesia mengembangkan Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) sebagai upaya memadukan pertumbuhan industri dan keberlanjutan lingkungan. Proyek KIHI di Desa Tanah Kuning dan Desa Mangkupadi, Kalimantan Utara, diharapkan menjadi motor pertumbuhan ekonomi regional sekaligus pencipta lapangan kerja. Namun, pengalaman proyek industri berskala besar menunjukkan adanya risiko ketidakseimbangan manfaat bagi masyarakat lokal apabila kesiapan sosial-ekonomi tidak diperhatikan, sehingga diperlukan kajian empiris mengenai sejauh mana kawasan industri hijau mampu meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal (Budiarti et al., 2023; Imelda et al., 2023; Subandrio & Iskandar, 2022)

Kemampuan masyarakat lokal untuk mengakses pekerjaan di kawasan industri terutama ditentukan oleh dua faktor utama, yaitu kualitas SDM yang mencakup pendidikan, keterampilan teknis dan non-teknis, serta kemampuan adaptasi terhadap kebutuhan pekerjaan baru dan pemberdayaan masyarakat melalui akses pelatihan, program pelibatan, penguatan kelembagaan, serta dukungan partisipasi ekonomi. Literatur menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan yang selaras dengan kebutuhan industri, termasuk pekerjaan ramah lingkungan (*green jobs*), menjadi prasyarat penting bagi terciptanya penyerapan tenaga kerja yang berkualitas dan berkeadilan (International Labour Organization, 2019)

Pemberdayaan masyarakat dipandang sebagai strategi pembangunan ekonomi inklusif karena memperkuat kapasitas masyarakat dalam mengenali potensi lokal, mengembangkan keterampilan produktif, dan berpartisipasi aktif dalam aktivitas ekonomi (Budiarti et al., 2023; Fitri, 2022; Imelda et al., 2023). Pemberdayaan yang terarah mampu meningkatkan kesiapan kerja masyarakat lokal, terutama ketika dikaitkan dengan peluang industri di sekitarnya (Argarani et al., 2025; Setyawan et al., 2025). Namun demikian, sejumlah kajian juga mencatat bahwa tanpa keterkaitan langsung dengan kebutuhan industri, pemberdayaan cenderung berdampak terbatas terhadap penyerapan tenaga kerja formal.

Di sisi lain, kualitas SDM terbukti berhubungan positif dengan penyerapan tenaga kerja regional, tetapi masih dihadapkan pada persoalan *skills mismatch* antara kompetensi tenaga kerja dan kebutuhan industri. Studi berbasis data SAKERNAS menunjukkan tingginya fenomena ketidaksesuaian kualifikasi dan bidang kerja yang membatasi akses tenaga kerja lokal ke pekerjaan formal industri (Ananta & Arifin, 2022; Putranto, 2024). Meskipun demikian, kajian yang secara simultan menguji peran pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, khususnya dalam konteks kawasan industri hijau di wilayah perbatasan seperti Mangkupadi, masih relatif terbatas. Kesenjangan ini menjadi dasar penting bagi penelitian ini.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pemberdayaan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia dalam mendorong penyerapan tenaga kerja lokal di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) Desa Mangkupadi. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pemberdayaan masyarakat terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, serta menguji secara simultan pengaruh kedua faktor tersebut dalam konteks kawasan industri hijau di wilayah perbatasan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika ketenagakerjaan lokal pada kawasan industri hijau serta menjadi dasar perumusan kebijakan pembangunan industri yang lebih inklusif dan berkeadilan.

II. STUDI LITERATUR

Pemberdayaan masyarakat dalam konteks kawasan industri tidak dapat dipahami semata sebagai peningkatan kapasitas sosial, tetapi harus dilihat secara kritis dalam hubungannya dengan mekanisme pasar kerja dan sistem rekrutmen industri. Sejumlah penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa pemberdayaan melalui pelatihan, pendampingan, dan penguatan kelembagaan lokal berkontribusi terhadap peningkatan kesiapan kerja masyarakat, namun dampaknya terhadap penyerapan tenaga kerja formal sangat bergantung pada relevansi program dengan kebutuhan industri (Putri & Yulianto, 2021; Sukry, 2022). Hal ini mengindikasikan bahwa pemberdayaan yang bersifat umum berpotensi menghasilkan *capacity without access*, yaitu peningkatan kemampuan masyarakat tanpa diikuti peningkatan peluang kerja nyata.

Dalam konteks kawasan industri, pemberdayaan masyarakat sering kali ditempatkan sebagai instrumen pelengkap pembangunan, bukan sebagai bagian integral dari strategi ketenagakerjaan.

Beberapa studi menemukan bahwa pelatihan kerja dan pembinaan etos kerja mampu meningkatkan kesiapan tenaga kerja lokal, tetapi tidak secara otomatis meningkatkan penyerapan tenaga kerja apabila tidak terhubung dengan kebutuhan spesifik industri dan kebijakan rekrutmen perusahaan (Rahmawati & Nugroho, 2023). Keterbatasan ini menunjukkan lemahnya integrasi antara pendekatan pemberdayaan berbasis komunitas dan pendekatan permintaan tenaga kerja berbasis industri.

Kualitas sumber daya manusia (SDM) secara konsisten diidentifikasi sebagai faktor dominan dalam menentukan peluang kerja masyarakat lokal di kawasan industri. Namun, beberapa literatur juga menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM sering kali menghadapi kendala *skills mismatch*, baik secara vertikal (tingkat pendidikan) maupun horizontal (bidang kompetensi), sehingga membatasi efektivitasnya dalam meningkatkan penyerapan tenaga kerja lokal (Putranto, 2024). Studi ketenagakerjaan regional menegaskan bahwa meskipun pendidikan dan pelatihan meningkatkan *employability* individu, peluang kerja tetap ditentukan oleh struktur permintaan tenaga kerja dan standar industri (Gautama et al., 2021).

Lebih lanjut, sebagian besar penelitian terdahulu cenderung menganalisis kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat secara terpisah. Penelitian kualitas SDM umumnya menekankan aspek individual seperti pendidikan dan sikap kerja, sementara kajian pemberdayaan lebih fokus pada dimensi sosial dan kelembagaan komunitas. Minimnya studi yang menguji kedua faktor tersebut secara simultan menyebabkan keterbatasan dalam memahami bagaimana interaksi antara kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat memengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal, khususnya pada kawasan industri hijau di wilayah perbatasan seperti Mangkupati.

Tabel 1. Ringkasan Penelitian Terdahulu Terkait Pemberdayaan, Kualitas SDM, dan Penyerapan Tenaga Kerja

Peneliti	Lokasi & Objek	Variabel Utama	Metode	Temuan Utama	Keterbatasan
(Sukry, 2022)	PT Gangking Raya, Sulsel	- Pemberdayaan - Penyerapan Tenaga Kerja	Kuantitatif	Pemberdayaan berpengaruh signifikan	Tidak mengukur kualitas SDM
(Putri & Yulianto, 2021)	Industri daerah	- Pelatihan - kesiapan kerja	Deskriptif	Pelatihan meningkatkan kesiapan kerja	Tidak menguji penyerapan aktual
(Gautama et al., 2021)	Kab. Tanah Laut	- Kualitas SDM - Penyerapan Tenaga Kerja	Regresi	SDM berpengaruh signifikan	Tidak memasukkan pemberdayaan
(Sari & Handayani, 2018)	Industri manufaktur	- Sikap kerja - Produktivitas	Kuantitatif	Etos kerja meningkatkan kinerja	Bukan konteks kawasan industri
(Rahmawati & Nugroho, 2023)	Kawasan industri	- Pemberdayaan - keterampilan	Kualitatif	Skill-based empowerment lebih efektif	Tidak uji simultan
(Putranto, 2024)	Nasional (SAKERNAS)	- SDM - <i>mismatch</i>	Analisis data sekunder	Mismatch membatasi penyerapan	Tidak spesifik wilayah industri

Secara metodologis, kajian-kajian terdahulu masih memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, sebagian besar penelitian menggunakan pendekatan parsial dengan memisahkan analisis kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat, sehingga belum mampu menjelaskan interaksi kedua faktor tersebut dalam mendorong penyerapan tenaga kerja lokal. Kedua, banyak studi berfokus pada sektor UMKM atau industri konvensional, sehingga temuan mereka kurang merepresentasikan karakteristik kawasan industri hijau yang memiliki tuntutan standar kerja dan kompetensi berbeda. Ketiga, konteks wilayah perbatasan relatif jarang dikaji, padahal wilayah ini memiliki keterbatasan

infrastruktur, akses pendidikan, dan dinamika pasar kerja yang berbeda dibandingkan wilayah industri maju.

Selain itu, beberapa penelitian masih mengandalkan data sekunder atau pendekatan deskriptif, sehingga belum sepenuhnya menangkap persepsi dan pengalaman tenaga kerja lokal yang telah bekerja di kawasan industri. Keterbatasan metodologis ini membuka ruang bagi penelitian empiris berbasis data primer yang menguji secara simultan pengaruh pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM terhadap penyerapan tenaga kerja lokal.

III. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yang bertujuan menganalisis pengaruh pemberdayaan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) Desa Mangkupadi. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan pengujian hipotesis statistik (Creswell & Creswell, 2023). Populasi penelitian adalah masyarakat lokal yang bekerja di KIHI, sedangkan sampel ditentukan secara purposive dengan kriteria responden merupakan warga lokal Desa Mangkupadi yang telah bekerja di kawasan industri tersebut. Jumlah sampel sebanyak 60 responden, yang dinilai telah memenuhi ukuran minimum untuk analisis regresi berganda pada penelitian sosial-ekonomi terapan (Hair et al., 2022).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin untuk mengukur indikator pemberdayaan masyarakat, kualitas SDM, dan penyerapan tenaga kerja. Seluruh data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS, yang umum digunakan dalam penelitian sosial-ekonomi kuantitatif untuk pengolahan data statistik deskriptif maupun inferensial (Pallant, 2023).

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama. Variabel pemberdayaan masyarakat (X_1) diukur melalui indikator akses masyarakat terhadap program pelatihan dan pendampingan, tingkat partisipasi dalam kegiatan ekonomi lokal, penguatan kelembagaan masyarakat, serta dukungan terhadap pengembangan usaha produktif. Variabel kualitas sumber daya manusia (SDM) (X_2) diukur melalui indikator tingkat pendidikan, keterampilan kerja, pengalaman, kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan industri. Selanjutnya, variabel penyerapan tenaga kerja lokal (Y) diukur melalui indikator status bekerja di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI), kesesuaian pekerjaan dengan keterampilan yang dimiliki, stabilitas pekerjaan, serta peluang peningkatan karier di lingkungan kawasan industri.

Sebelum analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen untuk memastikan ketepatan alat ukur. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda guna mengidentifikasi pengaruh parsial dan simultan variabel pemberdayaan masyarakat (X_1) dan kualitas SDM (X_2) terhadap penyerapan tenaga kerja lokal (Y). Model regresi yang digunakan dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Penggunaan regresi berganda dipilih karena metode ini efektif dalam menjelaskan hubungan sebab-akibat antara lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam studi pembangunan ekonomi berbasis komunitas (Gujarati & Porter, 2022). Hasil analisis diinterpretasikan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini berjumlah 60 tenaga kerja lokal yang bekerja di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) Desa Mangkupadi. Seluruh responden merupakan warga Desa Mangkupadi yang bekerja pada berbagai unit operasional KIHI, sehingga merepresentasikan tenaga kerja lokal yang terserap di kawasan industri tersebut. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan jenis

kelamin, usia, dan tingkat pendidikan untuk menggambarkan profil umum SDM lokal.

Hasil analisis data responden menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal yang bekerja di KIHl didominasi oleh perempuan, terutama pada pekerjaan operasional seperti housekeeping, laundry, dan kitchen, sedangkan laki-laki lebih banyak bekerja pada pekerjaan lapangan dan logistik. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada usia produktif (20–40 tahun), menandakan kesiapan fisik dan mental dalam mendukung aktivitas industri. Dari sisi pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan SMA/ sederajat (46,7%), diikuti SMP (30%), SD (8,3%) dan hanya sebagian kecil yang berpendidikan diploma atau sarjana (1,7%).

A. Pengaruh Pemberdayaan Masyarakat Secara Parsial Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Pemberdayaan Masyarakat (X1) secara umum berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden menilai pelaksanaan pemberdayaan masyarakat di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHl) Desa Mangkupadi telah berjalan dengan baik. Pada aspek perencanaan dan kejelasan pelaksanaan kerja, indikator kegiatan perusahaan dilaksanakan berdasarkan perencanaan yang matang dan jelas (X1.1) memperoleh respon sangat setuju dari 50,0% responden, dengan nilai rata-rata 4,35, sedangkan indikator tujuan, langkah kerja, dan evaluasi kegiatan selalu dijelaskan sebelum pelaksanaan (X1.2) memperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,50, yang mencerminkan adanya transparansi dan komunikasi kerja yang baik. Selanjutnya, indikator terkait dampak ekonomi dan kesejahteraan, yaitu peningkatan kesejahteraan ekonomi sejak bekerja di kawasan industri (X1.3) dan dampak positif program perusahaan bagi kehidupan pekerja dan keluarga (X1.4), juga dinilai sangat baik dengan nilai rata-rata masing-masing 4,23 dan 3,86.

Pada dimensi keberpihakan kepada kelompok rentan, indikator perhatian dan dukungan bagi tenaga kerja lokal yang kurang mampu (X1.5) serta kesempatan yang setara bagi kelompok masyarakat lemah untuk berkembang (X1.6) memperoleh penilaian sangat baik, dengan nilai rata-rata 3,88 dan 3,76. Sementara itu, pada aspek fokus peningkatan kemampuan, indikator pelatihan dan pembinaan keterampilan kerja (X1.7) serta kesiapan dan kemandirian menghadapi tantangan kerja melalui pelatihan (X1.8) juga dinilai sangat baik, dengan nilai rata-rata masing-masing 4,23 dan 4,25. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa responden menilai program pemberdayaan masyarakat di KIHl telah memberikan kejelasan kerja, peningkatan keterampilan, serta manfaat ekonomi yang positif, meskipun efektivitasnya dalam mendorong penyerapan tenaga kerja lokal masih memerlukan penguatan lebih lanjut.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat memiliki hubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,203. Arah koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, yaitu semakin baik pemberdayaan masyarakat, maka penyerapan tenaga kerja lokal cenderung meningkat. Namun demikian, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Nilai t hitung sebesar 1,720 lebih kecil dari t tabel 2,002, dengan tingkat signifikansi 0,090 > 0,05, sehingga secara parsial pemberdayaan masyarakat tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Dengan demikian, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa pemberdayaan masyarakat berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja lokal dinyatakan ditolak.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa pemberdayaan masyarakat berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa efektivitas pemberdayaan masyarakat sangat bergantung pada konteks wilayah dan karakteristik implementasi program di lapangan (Ade & Nurhasan, 2016; Sukry, 2022).

Berdasarkan hasil observasi awal, keberadaan KIHl belum sepenuhnya dirasakan secara langsung oleh seluruh masyarakat sekitar. Namun demikian, kehadiran kawasan industri ini telah memberikan dampak positif berupa kepastian pekerjaan bagi tenaga kerja lokal, sehingga meningkatkan produktivitas dan stabilitas pendapatan. Meskipun belum terdapat program khusus yang menyoar masyarakat kurang mampu, beberapa perusahaan di KIHl telah melaksanakan

pelatihan kerja dan keterampilan melalui kerja sama dengan berbagai pihak, serta pelatihan internal yang dilakukan secara rutin dua kali dalam sebulan. Selain itu, penyampaian informasi kerja melalui kegiatan P5M setiap pagi turut berkontribusi dalam meningkatkan keterampilan dan kualitas SDM tenaga kerja lokal di kawasan industri.

B. Pengaruh Kualitas SDM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (X2) secara keseluruhan berada pada kategori sangat baik, dengan nilai rata-rata akhir sebesar 4,32. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap kualitas SDM yang bekerja di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI) Desa Mangkupadi tergolong positif dan mendukung produktivitas kerja.

Pada dimensi pendidikan dan pengetahuan, indikator yang berkaitan dengan pemanfaatan pendidikan dalam pelaksanaan pekerjaan, penguasaan teknologi, serta kecukupan pengetahuan untuk menyelesaikan tugas memperoleh penilaian sangat baik, dengan nilai rata-rata berkisar antara 4,28–4,35. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar tenaga kerja memiliki latar belakang pendidikan menengah, mereka mampu mengaplikasikan pengetahuan dan teknologi yang dibutuhkan dalam pekerjaan secara efektif. Pada aspek keterampilan kerja, indikator kesesuaian keterampilan dengan kebutuhan pekerjaan juga memperoleh penilaian sangat baik (rata-rata 4,23), yang mencerminkan adanya kecocokan antara kemampuan tenaga kerja lokal dengan jenis pekerjaan yang tersedia di kawasan industri. Selanjutnya, pada dimensi sikap kerja dan nilai-nilai personal, seperti toleransi, semangat kerja, kejujuran, dan disiplin, seluruh indikator memperoleh respon dominan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata relatif tinggi (sekitar 4,26–4,41). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja lokal memiliki etos kerja, sikap profesional, dan kedisiplinan yang baik sebagai bagian dari budaya kerja industri. Secara keseluruhan, hasil ini mengindikasikan bahwa kualitas SDM lokal di KIHI tidak hanya ditopang oleh aspek pendidikan dan keterampilan, tetapi juga oleh sikap dan karakter kerja yang positif. Kondisi tersebut menjadi modal penting dalam mendukung keberlanjutan penyerapan tenaga kerja lokal serta peningkatan kinerja di kawasan industri hijau.

Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kualitas SDM memiliki hubungan positif terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,268. Arah koefisien yang positif menandakan hubungan searah, di mana peningkatan kualitas SDM diikuti oleh peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal. Lebih lanjut, hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Nilai t hitung sebesar 2,505 lebih besar dari t tabel 2,002, dengan tingkat signifikansi $0,015 < 0,05$, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh secara parsial terhadap penyerapan tenaga kerja lokal diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kualitas SDM merupakan faktor penting yang secara signifikan memengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal. Hasil observasi lapangan juga memperkuat temuan tersebut, di mana kualitas SDM masyarakat Desa Mangkupadi tidak semata ditentukan oleh tingkat pendidikan formal, tetapi juga oleh pengalaman kerja, pelatihan internal, etos kerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja dalam tim, serta nilai-nilai kejujuran dan etika kerja (Gautama et al., 2021; Nabawi, 2021). Kondisi ini menunjukkan bahwa pembentukan karakter dan pembiasaan kerja profesional melalui lingkungan kerja industri berperan besar dalam meningkatkan kualitas SDM. Oleh karena itu, kualitas SDM menjadi variabel strategis dalam mendorong penyerapan tenaga kerja lokal di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIHI).

C. Pengaruh Pemberdayaan Masyarakat dan Kualitas SDM terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal

Uji simultan (uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel Pemberdayaan Masyarakat dan Kualitas SDM secara bersama-sama berpengaruh terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Lokal. Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,093, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja

lokal, sehingga model regresi yang digunakan belum signifikan secara statistik.

Hasil tersebut diperkuat dengan perbandingan nilai F hitung dan F tabel. Nilai F hitung sebesar 2,478, sedangkan nilai F tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 58$ adalah sebesar 3,15. Karena F hitung lebih kecil dari F tabel ($2,478 < 3,15$), maka dapat disimpulkan bahwa secara statistik pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal. Temuan ini mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja lokal di KIH di dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam model ini.

Hasil uji simultan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat dan kualitas sumber daya manusia (SDM) secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal dapat dijelaskan melalui kerangka teoretis pembangunan berbasis kapasitas (*capacity-based development*). Secara konseptual, pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM merupakan dua variabel yang saling terkait, namun memiliki fungsi yang berbeda dalam proses penyerapan tenaga kerja. Pemberdayaan masyarakat berperan sebagai instrumen penguatan kapasitas sosial dan kelembagaan, sementara kualitas SDM berfungsi sebagai modal individual yang menentukan kesiapan tenaga kerja memasuki pasar kerja (Becker, 1993; Chambers, 2019)

Dalam konteks ini, hasil simultan yang tidak signifikan mengindikasikan bahwa pemberdayaan masyarakat yang belum terintegrasi secara langsung dengan peningkatan kualitas SDM berbasis kebutuhan industri cenderung tidak menghasilkan dampak kolektif yang kuat terhadap penyerapan tenaga kerja. Teori human capital menegaskan bahwa peningkatan kualitas SDM akan berdampak pada peluang kerja apabila keterampilan yang dimiliki sesuai dengan kebutuhan pasar tenaga kerja (Becker, 1993; Todaro & Smith, 2020). Namun, apabila pemberdayaan masyarakat lebih banyak berfokus pada aspek sosial, partisipatif, atau umum tanpa dikaitkan secara spesifik dengan kompetensi kerja industri maka kontribusinya terhadap penyerapan tenaga kerja menjadi tidak optimal ketika diuji secara bersamaan dengan kualitas SDM.

Selain itu, teori supply demand mismatch dalam pasar tenaga kerja menjelaskan bahwa peningkatan kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat di sisi penawaran (*supply side*) tidak secara otomatis meningkatkan penyerapan tenaga kerja apabila sisi permintaan (*demand side*) dalam hal ini kebijakan rekrutmen dan kebutuhan tenaga kerja industri tidak responsif atau tidak terhubung dengan kapasitas lokal yang dibangun (Borjas, 2019). Hal ini relevan dengan kondisi KIH Mangkupadi, di mana kualitas SDM terbukti signifikan secara parsial, tetapi pemberdayaan masyarakat belum mampu memperkuat pengaruh tersebut secara simultan karena belum terintegrasi dengan mekanisme perekrutan dan kebutuhan spesifik industri hijau.

Dengan demikian, secara teoretis hasil uji simultan ini menunjukkan bahwa pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM belum membentuk satu ekosistem yang saling menguatkan dalam mendorong penyerapan tenaga kerja lokal. Pemberdayaan masyarakat yang tidak diarahkan secara eksplisit untuk meningkatkan kompetensi kerja industri cenderung berfungsi sebagai modal sosial, tetapi belum mampu memperbesar peluang kerja secara nyata. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas penyerapan tenaga kerja lokal membutuhkan sinergi antara pemberdayaan masyarakat berbasis keterampilan, peningkatan kualitas SDM yang relevan dengan kebutuhan industri, serta kebijakan ketenagakerjaan yang menghubungkan keduanya secara struktural (ILO, 2022; World Bank, 2023)

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa secara parsial pemberdayaan masyarakat memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal di Kawasan Industri Hijau Indonesia (KIH) Desa Mangkupadi. Hal ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan yang ada belum sepenuhnya terintegrasi dengan kebutuhan rekrutmen dan kompetensi kerja industri. Sebaliknya, kualitas sumber daya manusia (SDM) berpengaruh positif dan signifikan terhadap penyerapan tenaga kerja lokal, yang menegaskan bahwa faktor disiplin, etos kerja, pengalaman, dan kemampuan adaptasi menjadi penentu utama keterlibatan tenaga kerja lokal di kawasan industri. Secara simultan, pemberdayaan masyarakat dan kualitas SDM tidak berpengaruh signifikan secara bersama-sama, yang mengindikasikan bahwa penyerapan tenaga kerja lokal masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar

model penelitian, seperti kebijakan rekrutmen perusahaan dan kebutuhan spesifik industri. Dengan demikian, peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal di KIHII memerlukan sinergi yang lebih kuat antara pemberdayaan masyarakat berbasis keterampilan, peningkatan kualitas SDM yang relevan dengan kebutuhan industri, serta dukungan kebijakan ketenagakerjaan yang terintegrasi.

VI. REFERENSI

- Ananta, A., & Arifin, E. . (2022). Labour market mismatch and educational attainment in Indonesia: Evidence from SAKERNAS. *Bulletin of Indonesian Economic Studies*, 58(3), 367–389. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/00074918.2022.2049357>
- Argarani, D., Yusuf, R. Z., Malik, A., Raden, U., & Lampung, I. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Sebagai Penentu Pembangunan Berkelanjutan di Pedesaan. *Journal Pemberdayaan Ekonomi Dan Masyarakat*, 2(4), 1–11. <https://economics.pubmedia.id/index.php/jpem>
- Budiarti, I. N., Qomariah Imelda, D., & Murtang. (2023). Efektifitas Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peran Bumdes Dalam Pengembangan Desa Wisata Di Wilayah Pesisir Kecamatan Tanjung Palas Timur Kabupaten Bulungan. *CAM JOURNAL*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35915/cj.v7i1>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.)*. Sage Publication Ltd.
- Fitri, A. (2022). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Pengembangan Ekonomi Lokal Di Kecamatan Siberut Utara Di Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Ekasakti Jurnal Penelitian & Pengabdian*, 3(1), 1–7. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EJPP/article/view/890%0Ahttps://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/EJPP/article/download/890/855>
- Gautama, M. S., Pyadini, A. N., & Ulya, D. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penyerapan (Studi Kasus Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kabupaten Tanah Laut). *Jurnal Riset Akuntansi Politala*, 4(1), 15–21. <https://doi.org/https://doi.org/10.34128/jra.v4i1.49>
- Gujarati, D. N., & Porter, D. C. (2022). *Basic econometrics (6th ed.)*. McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) (3rd ed.)*. Sage Publication Ltd.
- Imelda, D. Q., Soimah, N., Utomo, A. P., Wahyuni, R. S., & Budiarti, I. N. (2023). Kajian Investasi Kawasan Industri Pelabuhan Internasional Tanah Kuning - Mangkupas Kalimantan Utara. In *LPPM Unikaltar*.
- International Labour Organization. (2019). *Skills For a Greener Future : A Global View*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_709121.pdf
- Pallant, J. (2023). *SPSS survival manual (8th ed.)*. McGraw-Hill.
- Putranto, F. X. G. F. (2024). Closing the gap between education and labor market in Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan Indonesia*, 8(1), 1–15.
- Putri, R. A., & Yulianto, A. (2021). Pemberdayaan masyarakat dan penguatan ekonomi lokal berbasis industri. *Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 5(1), 45–56.
- Rahmawati, D., & Nugroho, S. (2023). Pemberdayaan masyarakat berbasis keterampilan kerja dalam mendukung pembangunan industri daerah. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Indonesia*, 18(1), 67–79.
- Sari, R., & Handayani, F. (2018). Analisis Kompetensi Arsiparis Profesional Di Indonesia. *Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 3(2), 226–237.
- Setyawan, A. A., Desembrianita, E., Santoso, M. H., Syahril, & Kalalo, R. R. (2025). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Meningkatkan Kemandirian Ekonomi Lokal. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan*, 4(1), 1494–1503. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.1769>
- Subandrio, A., & Iskandar, D. A. (2022). Evaluasi Pengaruh Proyek Pembangunan Kawasan Industri Dan Pelabuhan Internasional (Kipi) Terhadap Perkembangan Wilayah. *Jurnal Perencanaan Dan Pengembangan Kebijakan*, 2(3), 210. <https://doi.org/10.35472/jppk.v2i3.612>

-
- Sukry, A. (2022). *Pengaruh pemberdayaan masyarakat terhadap penyerapan tenaga kerja PT Gangking Raya Kabupaten Luwu Utara*. UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO.
- World Bank. (2023). *Jobs and economic transformation in fragile and peripheral regions*.