

**IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
PT. PUPUK KALTIM DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
(STUDI KASUS LPK SUVI TRAINING BONTANG)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia**

Oleh:

GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAHAP

18321158

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

**IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PT.
PUPUK KALTIM DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (STUDI KASUS
LPK SUVI TRAINING BONTANG)**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Komunikasi pada Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia**

Oleh:

GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAP

18321158

Pembimbing:

Dr. Anang Hermawan, S.Sos., MA

**PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL BUDAYA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
PT. PUPUK KALTIM DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT
(STUDI KASUS LPK SUVI TRAINING BONTANG)**

Oleh:

GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAP
18321158

Telah disetujui (untuk diujikan di hadapan Dosen Penguji)

Tanggal: 10 Juli 2025

Mengetahui
Dosen Pembimbing Skripsi



Dr. Anang Hermawan, S.Sos., M.A.

NIDN 0506067702

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

IMPLEMENTASI PROGRAM CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY PT. PUPUK KALTIM DALAM PEMBERDAYAAN MASYARAKAT (STUDI KASUS LPK SUVI TRAINING BONTANG)

Disusun oleh:

GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAP

18321158

Telah Diuji dan disahkan oleh Dosen Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Budaya

Universitas Islam Indonesia

Pada : 10 Juli 2025

Hari

Tanggal : 10 Juli 2025

Dosen Penguji :

Ketua : Dr. Anang Hermawan, S.Sos., MA
NIDN. 0506067702

Anggota : Ida Nuraini Dewi Kodrat
Ningsih, S.I.Kom., MA
NIDN. 0523098701



Mengetahui,

Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial Budaya
Universitas Islam Indonesia



PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAHAP

Nomor Mahasiswa : 18321158

Melalui surat ini saya menyatakan bahwa:

1. Selama menyusun skripsi ini saya tidak melakukan tindak pelanggaran akademik dalam bentuk apapun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang dijunjung tinggi Universitas Islam Indonesia.
2. Karena itu, skripsi ini merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
3. Apabila di kemudian hari, setelah saya lulus dari Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan bukti secara meyakinkan bahwa skripsi ini adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang ditetapkan Universitas Islam Indonesia.

Demikian pernyataan ini, saya setuju dengan sesungguhnya.

Yogyakarta, 13 Juni 2025
Yang menyatakan,



GOZWATUL FIKRIYAH HARAHAHAP
18321158

MOTTO

Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan sekecil apa pun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. (Q.S Al Zalzalah: 7)

PERSEMBAHAN

Penelitian ini saya dedikasikan untuk kedua orang tua saya yang telah mendukung saya dalam menyelesaikan kuliah saya.

Selain itu, penelitian ini saya dedikasikan untuk diri saya sendiri, terima kasih telah menyelesaikan apa yang sudah dimulai.

KATA PENGANTAR

Pujian dan ungkapan syukur penulis sampaikan kepada Allah Swt yang Maha Pengasih, karena atas rahmat-Nya yang begitu besar penulis dapat menyelesaikan skripsi sebagai syarat dalam menyelesaikan program Sarjana Ilmu Komunikasi di Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.

Penelitian ini dilakukan karena banyaknya praktik program tanggung jawab sosial yang dilaksanakan oleh Perusahaan kepada masyarakat dan UMKM, namun penulis melihat Perusahaan dalam memberdayakan masyarakat melibatkan Lembaga Pendidikan Keterampilan. Hal tersebut menimbulkan pertanyaan yang ingin dijawab dalam penelitian ini mengenai pelaksanaan program CSR Perusahaan dengan Lembaga Pendidikan Keterampilan dan juga apa saja peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dalam pelaksanaannya. Dengan menggunakan teori corporate social responsibility dan pemberdayaan masyarakat, penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Dengan harapan melalui penelitian ini dapat membuka ruang refleksi serta diskusi lanjutan untuk membuka kemungkinan perspektif baru mengenai praktik tanggung jawab sosial Perusahaan.

Dalam proses penulisan skripsi, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, pertama-tama penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dari awal masuk kuliah hingga bisa berada di titik akhir. Selanjutnya, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Kepada Bapak Prof. Dr. rer. soc. Masduki, S.Ag., M.Si., M.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Kepada Bapak Dr. Zaki Habibi, S.IP., M.Comms selaku Ketua Program Studi Ilmu Komunikasi Universitas Islam Indonesia.
3. Kepada Bapak Dr. Anang Hermawan, S.Sos., M.A. selaku dosen Pembimbing yang telah memberikan dorongan, bimbingan, dan arahan dalam penelitian dan penulisan skripsi.
4. Kepada Ibu Ida Nuraini Dewi Kodrat Ningsih, S.I.Kom., M.A. selaku dosen Penguji yang telah memberikan masukan serta arahan dalam mengoptimalkan hasil penelitian penulis.
5. Kepada orang tua yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi dari awal masuk kuliah hingga bisa berada di titik akhir.

6. Kepada Ibu Eviwanti selaku pimpinan LPK Suvi Training yang telah bekerja sama dengan baik selama proses penelitian pengambilan data.
7. Kepada Ibu Irma Safni selaku informan dari PT. Pupuk Kaltim yang telah membantu dalam pengumpulan informasi dan data penelitian.
8. Kepada Dicky Suherman, Uswatun Hasanah Ramadhan, Asmawati, dan Rahmatdani selaku informan pada penelitian ini yang telah bekerja sama dengan baik dalam proses pengumpulan informasi dan data penelitian.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, oleh karena itu, penulis senantiasa menerima saran dan kritik dari semua pihak. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca pada umumnya, dan bagi perkembangan Program Studi Ilmu Komunikasi pada khususnya.

Yogyakarta, 10 Juli 2025

Penulis



Gozwatul Fikriyah Harahap

18321158

ABSTRAK

Harahap, G. F. 18321158 (2025). *Implementasi program corporate social responsibility PT. Pupuk Kaltim dalam pemberdayaan Masyarakat (studi kasus LPK Suvi Training Bontang)*. (Skripsi Sarjana). Program Studi Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia.

Penelitian ini mengkaji implementasi program corporate social responsibility yang dilaksanakan oleh PT. Pupuk Kaltim melalui Lembaga Pelatihan Kerja Suvi Training Bontang dalam rangka memberdayakan Masyarakat sekitar Perusahaan. Penelitian ini dilaksanakan guna menjawab bagaimana implementasi program CSR PT. Pupuk Kaltim dalam pemberdayaan Masyarakat melalui Lembaga Pendidikan Keterampilan, serta bagaimana peluang dan hambatan pelaksanaan program CSR. Dengan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik implementasi program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui kegiatan pemberdayaan masyarakat berbasis edukasi keterampilan usaha di lingkungan sekitar Perusahaan. Selain itu, mendeskripsikan peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaksana program tanggung jawab sosial perusahaan PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi. Terdapat enam informan pada penelitian ini yang dipilih secara purposive berdasarkan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria informan dibagi menjadi dua yaitu eksternal dan internal. Pihak internal merupakan para pengelola program seperti pimpinan dan staf LPK, serta staf TJSL Pupuk Kaltim. Sedangkan, pihak eksternal yaitu masyarakat penerima manfaat program CSR. Penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) PT. Pupuk Kaltim yang dilaksanakan oleh Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Bontang memberikan efektivitas dalam pemberdayaan masyarakat dengan menyediakan pelatihan keterampilan, pengalaman magang, dan peluang kerja bagi peserta yang menunjukkan kinerja baik. Hal ini membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah sekitar Perusahaan. Penelitian ini menemukan kebaruan yaitu Program pelatihan kerja ini memberikan manfaat signifikan bagi pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan dan peluang kerja. Namun, masih terdapat tantangan terkait kesadaran masyarakat akan pentingnya pelatihan dan keterbatasan anggaran yang perlu diatasi agar program ini dapat berjalan dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih luas bagi masyarakat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa program *Corporate Social Responsibility* (CSR) membantu masyarakat, terutama yang kurang mampu, dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan peluang kerja. Rekomendasi untuk Lembaga, Perlu dilakukan evaluasi berkala dan survei kepuasan untuk memantau efektivitas program dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.

Kata kunci: *Lembaga Pendidikan Keterampilan, Tanggung jawab sosial, pemberdayaan masyarakat.*

ABSTRACT

Harahap, G. F. 18321158 (2025). *Implementation Of Corporate Social Responsibility Program Of PT. Pupuk Kaltim In Community Empowerment (Case Study Of Lpk Suvi Training Bontang)*. (Bachelor's Thesis). Communication Science Study Program, Faculty Of Social And Cultural Sciences, Islamic University Of Indonesia.

This research examines the implementation of the corporate social responsibility program implemented by PT. Pupuk Kaltim through the Suvi Training Bontang Job Training Institute in order to empower the community around the company. This research was carried out to answer how to implement PT's CSR program. Pupuk Kaltim is empowering the community through Skills Education Institutions, as well as opportunities and obstacles for implementing CSR programs. Using a qualitative descriptive approach, this research aims to explore the implementation practices of PT's CSR program. Pupuk Kaltim through community empowerment activities based on business skills education in the environment around the Company. In addition, it describes the opportunities and obstacles faced by managers and implementers of PT's corporate social responsibility program. Pupuk Kaltim carries out community empowerment practices through educational activities. There were six informants in this study who were selected purposively based on certain considerations in accordance with the research objectives. Informant criteria are divided into two, namely external and internal. Internal parties are program managers such as LPK leaders and staff, as well as TJSI Pupuk Kaltim staff. Meanwhile, external parties are the community beneficiaries of the CSR program. This research shows that PT. Pupuk Kaltim, which is implemented by the Job Training Institute (LPK) Suvi Training Bontang, provides effectiveness in community empowerment by providing skills training, internship experience and job opportunities for participants who demonstrate good performance. This helps improve the quality of human resources in the area around the Company. This research found something new, namely that this job training program provides significant benefits for community empowerment through increasing skills and job opportunities. However, there are still challenges related to public awareness of the importance of training and budget limitations that need to be overcome so that this program can run more effectively and have a wider impact on society. This research concludes that the Corporate Social Responsibility (CSR) program helps people, especially the underprivileged, in obtaining knowledge and skills that are useful for increasing employment opportunities. Recommendations for Institutions: Periodic evaluations and satisfaction surveys need to be carried out to monitor program effectiveness and identify areas that need improvement.

Keywords: *Skill Educational Institutions, Corporate social responsibility, Community empowerment.*

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
1. Manfaat Teoritis.....	6
2. Manfaat Praktis	6
E. Tinjauan Pustaka	6
1. Penelitian Terdahulu	6
2. Kerangka Teori	9
F. Metode Penelitian.....	16
1. Jenis Penelitian	16
2. Waktu dan Lokasi Penelitian	16
3. Informan	16
4. Metode Pengumpulan Data.....	17
5. Metode Analisis Data.....	19
BAB II	21
GAMBARAN OBJEK PENELITIAN	21
A. Gambaran Objek Penelitian (Suvi Training Center)	21
1. Visi dan Misi Suvi Training Bontang	21

2.	Tujuan Suvi Training Bontang	22
3.	Program-Program Suvi Training Bontang	22
4.	Jalinan Kerjasama	23
5.	Logo Lembaga	24
6.	Struktur Lembaga Suvi Training	24
7.	Website Lembaga	24
B.	Sejarah dan Perkembangan PT. Pupuk Kalimantan Timur	24
1.	Visi dan Misi Perusahaan	26
2.	Nilai dan Budaya Perusahaan	26
3.	Logo Perusahaan.....	27
4.	Struktur Organisasi PT. Pupuk Kalimantan Timur.....	28
5.	Website Perusahaan PKT.....	28
C.	Profil TJSL PT. Pupuk Kalimantan Timur.....	28
BAB III.....		31
TEMUAN DAN PEMBAHASAN.....		31
A.	Temuan Penelitian.....	31
1.	Implementasi program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training	32
2.	Peluang dan hambatan pelaksanaan program CSR.....	38
B.	Pembahasan Penelitian.....	42
1.	Implementasikan program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training	43
2.	Peluang dan hambatan pelaksanaa program CSR PT. Pupuk Kaltim.....	48
BAB IV.....		56
PENUTUP		56
A.	Kesimpulan	56
B.	Keterbatasan Penelitian.....	57
C.	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		59
LAMPIRAN		62

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Ikhtisar Sumber Data.....	17
Tabel 3.1 Jadwal Wawancara.....	32
Tabel 3.2 Analisis SWOT Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim pada LPK Suvi Training Bontang.....	50
Tabel 3.3 Analisis Peluang.....	52
Tabel 3.4 Analisis Hambatan	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo Lembaga	24
Gambar 2.2 Struktur Lembaga Pelatihan Kerja Suvi Training	24
Gambar 2.3 Logo Perusahaan PT. Pupuk Kaltim.....	27
Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan (2024)	28
Gambar 3.1 Pelaksanaan pelatihan pemagangan	36
Gambar 3.2 Pelatihan Animasi.....	37
Gambar 3.3 Alur Pelaksanaan Program	44
Gambar 3.4 Strategi Pelaksanaan Program	45
Gambar 3.5 Diagram Analisis SWOT.....	50

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemberdayaan masyarakat merupakan salah satu pendekatan pembangunan yang berfokus pada masyarakat sebagai objek pembangunan. Pemberdayaan adalah upaya untuk meningkatkan potensi individu atau kelompok melalui dorongan, kesadaran akan potensi mereka, dan upaya untuk mengembangkan potensi mereka. Tujuan pemberdayaan adalah untuk menciptakan masyarakat yang berdaya guna yang dapat memenuhi kehidupan sosial ekonomi masyarakat. Dalam kegiatan pemberdayaan masyarakat terbagi menjadi dua kelompok yang berperan penting yaitu kelompok yang akan diberdayakan, dalam hal ini adalah masyarakat. Kemudian terdapat kelompok yang akan memberdayakan, dalam hal ini ada pemerintah daerah maupun lembaga swadaya masyarakat (Endah, 2020).

Untuk membuat masyarakat berdaya saing dan berguna dalam berbagai aspek kehidupan, seperti ekonomi, sosial, dan budaya, dapat dicapai dengan melakukan kegiatan pemberdayaan masyarakat dengan cara memberikan atau memperluas pengetahuan masyarakat tentang hal-hal yang sekiranya dapat membantu dalam menjalani kehidupan yang lebih baik. Sebab faktor utama ketidakberdayaan adalah tingkat pendidikan yang rendah (Lukman, 2021).

Keterlibatan partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan program CSR terutama dalam upaya pemberdayaan masyarakat adalah bentuk tanggung jawab sosial yang diberikan oleh perusahaan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki masyarakat. Perusahaan harus memiliki tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) untuk meningkatkan hubungan timbal balik yang baik dengan masyarakat, terutama masyarakat yang terkena dampak berdirinya perusahaan. Tanggung jawab sosial perusahaan dapat diwujudkan melalui program pelayanan atau kegiatan apapun yang berdampak positif dan meningkatkan kesejahteraan sosial bagi masyarakat sekitar perusahaan (Nabilla dan Hamid, 2022).

Dalam perkembangannya, tanggung jawab sosial perusahaan semakin populer karena banyaknya praktik tanggung jawab sosial yang telah dilaksanakan dan adanya undang-undang yang mengatur pelaksanaan program CSR di perusahaan. Kewenangan hukum yang mencakup kebijakan tanggung jawab sosial diatur dalam

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 Pasal 27 Ayat 1-3 mengenai perseroan terbatas yang berisi,

- “(1) Perseroan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan/atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan.
- (2) Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan kewajiban Perseroan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya Perseroan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran.
- (3) Perseroan yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Corporate social responsibility (CSR) adalah upaya yang dilakukan perusahaan untuk ikut serta dalam pembangunan berkelanjutan dengan norma hukum yang ada. Hal ini merupakan komitmen para pelaku usaha untuk mempertanggungjawabkan akibat dari kegiatan yang dilakukan perusahaan yang berdampak pada masyarakat maupun lingkungan di sekitar perusahaan. Prinsip CSR adalah bahwa perusahaan harus bertanggung jawab atas keuntungan mereka dan berdampak positif pada masyarakat dan lingkungan (Nabilla dan Hamid, 2022).

Program Corporate Social Responsibility (CSR) idealnya merupakan sebuah program pemberdayaan masyarakat yang dapat memberdayakan kelompok tertentu dalam masyarakat secara sosial ekonomi. Hal ini dapat menghasilkan dampak dari dilaksanakannya program CSR yaitu masyarakat yang menerima manfaat dapat lebih mandiri dan mampu memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan dapat berpartisipasi dalam proses pengembangan dan pembangunan berkelanjutan masyarakat (Nurjanah, 2018). Penjelasan lebih lanjut, menurut Nabilla dan Hamid (2022) berpendapat bahwa program CSR yang ideal dapat menggali potensi masyarakat dan merangkul stakeholder untuk menciptakan lingkungan sekitar yang sejahtera secara berkelanjutan. Terlepas dari kenyataan bahwa tanggung jawab sosial perusahaan (CSR) tidak memberikan keuntungan secara material dan terkesan mengurangi keuntungan tersebut, namun penyelenggaraannya memberikan keuntungan jangka panjang yang jauh lebih besar daripada keuntungan material. Ini termasuk membangun citra positif perusahaan dan menjalin hubungan yang baik

dengan investor, masyarakat, dan pihak terkait yang membantu kemajuan perusahaan.

Salah satu perusahaan yang berkomitmen untuk melakukan program CSR melalui pemberdayaan masyarakat adalah PT Pupuk Kalimantan Timur. PT Pupuk Kalimantan Timur adalah perusahaan yang memproduksi dan menjual Pupuk Urea, Amoniak, dan Pupuk NPK dengan segmen pasar dalam negeri maupun luar negeri. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1977, bermula dengan rencana untuk membangun pabrik pupuk terapung yang akan dioperasikan oleh Pertamina. Namun, dengan Keputusan Presiden Nomor 43 tahun 1975 dan Nomor 39 tahun 1976, pengelolaan pabrik tersebut dialihkan kepada Departemen Perindustrian. PKT bertransformasi menjadi anak perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) pada tahun 2012 (<https://www.pupukkaltim.com/id/tentang-perusahaan>).

PT Pupuk Kalimantan Timur dalam menjalankan praktik (implementasi) berkelanjutan memiliki berbagai bidang program Corporate Social Responsibility (CSR) yaitu bidang lingkungan, bidang efisiensi energi, maupun bidang pengembangan dan pemberdayaan masyarakat di sekitar perusahaan. Selama periode 2017 hingga 2022 pelaksanaan program CSR, Pupuk Kaltim telah menerima berbagai penghargaan, termasuk penghargaan Proper Nasional Emas dan penghargaan Indonesia Sustainable Development Goals dan Indonesia Green. Pupuk Kaltim melakukan kegiatan Corporate Social Responsibility untuk menunjukkan komitmennya terhadap pembangunan masyarakat berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas pasal 74 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Komitmen tersebut berupa program pengembangan masyarakat dengan tujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat dan lingkungan sekitar terutama di daerah yang terkena dampak. Program tersebut telah terlaksana secara teratur dan berkelanjutan, agar masyarakat sekitar dapat menerima dampak positif dengan keberadaan Perusahaan (<https://www.pupukkaltim.com/id/tentang-tjssl>).

Pupuk Kaltim dalam menjalankan program Corporate Social Responsibility (CSR) agar terlaksana dengan baik, memiliki divisi khusus yaitu divisi Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSSL). Divisi tersebut memiliki beberapa program yaitu konservasi terumbu karang, program pengendalian dan pencegahan stunting, pembangunan klinik sehat dhuafa, sarana dan prasarana pendidikan, pembangunan gapura, program kemitraan, bina wilayah, dan bina lingkungan. Dari sekian banyak

program yang dilaksanakan oleh divisi TJSL. Terdapat program kemitraan yang telah lama dilaksanakan divisi TJSL. Program kemitraan merupakan program untuk membantu usaha kecil menjadi lebih kuat dan mandiri. Untuk meningkatkan produksi dan penjualan, program kemitraan membutuhkan modal kerja dan pinjaman bunga ringan. Selain itu, program ini berdampak langsung pada pertumbuhan bisnis mitra binaan melalui pemberian pinjaman modal kerja untuk pembiayaan kecil. Selain mendapatkan bantuan pinjaman modal kerja, mereka juga dilatih dalam pengembangan manajemen, produksi, dan pemasaran. Sebanyak 309 pengusaha kecil telah bergabung sebagai mitra binaan Pupuk Kaltim pada tahun 2018. Dengan demikian, Pupuk Kaltim telah membina 28.009 mitra binaan dari seluruh provinsi Kalimantan, termasuk Bontang.

TJSL PT. Pupuk Kaltim memiliki banyak mitra binaan yang sangat berkembang. Salah satu mitra binaan yang mengalami perkembangan pesat selama beberapa tahun terakhir adalah Suvi Training. Dari adanya program kemitraan, TJSL Pupuk Kaltim tidak hanya memberikan bantuan pinjaman modal saja tetapi juga bekerja sama dengan mitra binaan. Salah satu mitra binaan yang bekerja sama dengan TJSL Pupuk Kaltim dalam melaksanakan program yaitu LPK Suvi Training.

Suvi Training merupakan lembaga pelatihan berbasis industri yang memiliki berbagai macam program pelatihan maupun kursus seperti, administrasi perkantoran, sekretaris, akuntansi dan perpajakan. Suvi training juga memiliki sistem yang disebut 3in1 plus (three in one plus) yang merupakan pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan pemagangan. Sistem tersebut yang membuat suvi training menjadi salah satu solusi untuk para pencari kerja (<https://suviacademy.com>).

Suvi *Training* sebagai salah satu lembaga pelatihan kerja atau biasa di singkat dengan LKP yang berada di lingkungan binaan PT Pupuk Kaltim bersinergi dengan perusahaan untuk membantu mitra binaan *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Pupuk Kaltim dalam memberdayakan masyarakat melalui program pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan. Program ini sangat membantu masyarakat dan perusahaan ketika melamar pekerjaan karena calon tenaga kerja siap bekerja dengan pengalaman magang dan sertifikasi yang dimiliki. Kerja sama yang dilakukan TJSL PKT (Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan PT. Pupuk Kalimantan Timur) dan LPK Suvi Training merupakan salah satu cara perusahaan untuk melaksanakan program CSR (Corporate Social Responsibility) agar tepat sasaran. Sebagaimana dilaporkan oleh ANTARA News (2021), LPK Suvi Training

mendapatkan peringkat tiga nasional video best practice pengembangan sumber daya manusia vokasi dari Kemendikbudristek pada desember 2021. Hal ini terjadi karena adanya dukungan berkelanjutan dari PKT yang tidak hanya memberikan fasilitas tetapi juga melakukan pembinaan serta kerja sama dengan Lembaga binaan untuk mendukung peningkatan kapasitas SDM dan pengembangan kompetensi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) dan model pemberdayaan masyarakat yang dilakukan PT Pupuk Kalimantan Timur melalui LPK Suvi Training. Obyek dalam penelitian ini adalah program *Corporate Social Responsibility (CSR)* PT Pupuk Kalimantan Timur melalui LPK Suvi Training yang bertempat di Bontang, Kalimantan Timur.

B. Rumusan Masalah

Dari penjelasan dalam latar belakang, peneliti dapat merumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada Masyarakat sekitar dengan berbasis Lembaga Pendidikan Keterampilan?
2. Apa saja peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program CSR PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi Masyarakat tersebut?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian dengan judul implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam pemberdayaan masyarakat melalui LPK Suvi Training Bontang, dilaksanakan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Mengeksplorasi praktik implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim melalui kegiatan pemberdayaan masyarakat berbasis edukasi keterampilan usaha di lingkungan sekitar Perusahaan.
2. Mendeskripsikan peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program CSR PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan mengenai bagaimana PT. Pupuk Kaltim menerapkan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam pemberdayaan masyarakat melalui LPK Suvi Training Bontang. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi untuk studi *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan pemberdayaan masyarakat di masa mendatang atau untuk penelitian terkait.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian bagi perusahaan lain dalam menjalankan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dan pemberdayaan masyarakat untuk upaya meningkatkan citra perusahaan.

E. Tinjauan Pustaka

1. Penelitian Terdahulu

Tinjauan Kajian terdahulu adalah bagian yang memuat uraian sistematis mengenai hasil penelitian terdahulu (*prior research*) tentang persoalan yang akan dikaji. Peneliti mengemukakan dan menunjukkan dengan tegas bahwa masalah yang akan dibahas belum pernah diteliti atau berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Untuk mendukung penelitian mengenai implementasi CSR PT Pupuk Kaltim, maka peneliti melakukan peninjauan terlebih dahulu dengan tema yang berhubungan dan terkait penelitian yang peneliti pilih. Hal ini dilakukan untuk mendukung penelitian yang sedang dilakukan serta sebagai referensi yang berguna untuk memahami perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian lainnya yang sejenis.

- a. Aji, T. P., & Utami, D. (2022) menemukan bahwa implementasi Program Skizopreneur melalui produksi Dupa Herbal Arusaji mampu meningkatkan kapasitas ODS dalam hal keterampilan ekonomi produktif. Proses pembuatan dupa herbal Arusaji pun dinilai memberikan dampak baik pada stimulasi komunikasi, motorik, dan sosialisasi pada ODS yang tergabung pada kelompok Skizopreneur. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) melalui pemberdayaan dengan metode studi kasus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan

dilakukan adalah memiliki objek penelitian yang berbeda. Penelitian ini memilih program Skizofrenia Entrepreneur Rumah Berdaya Binaan Pertamina Fuel Terminal Sanggaran sebagai objek penelitian, sedangkan penelitian yang akan dilakukan memilih LPK Suvi Training sebagai objek penelitian.

- b. Dharmacahya, B., Padmaningrum, D., & Wibowo, A. (2022) menemukan bahwa Implementasi CSR yang dilaksanakan oleh PT. Pertamina tidak menunjukkan adanya perubahan signifikan antara periode sebelum dan selama pandemi. Namun, dalam konteks pandemi, Perusahaan tersebut melakukan penyesuaian terhadap berbagai kegiatannya. Salah satu Langkah yang intensif dilakukan oleh PT. Pertamina di masa Covid-19 adalah mempercepat digitalisasi UMKM yang merupakan mitra binaannya. Pelaksanaan CSR oleh PT. Pertamina berjalan dalam empat tahap, yang mencakup perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan. Kinerja CSR PT. Pertamina selama pandemi dalam mendukung pemulihan bisnis UKM mitra binaan akibat pandemi dapat dilihat melalui delapan indikator kinerja CSR yang meliputi kepemimpinan, proporsi bantuan, transparansi dan akuntabilitas, jangkauan wilayah, mekanisme perencanaan dan evaluasi, keterlibatan stakeholder, keberlanjutan dan hasil yang nyata. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas implementasi program corporate social responsibility. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah implementasi program CSR PT Pupuk Kaltim melalui pemberdayaan masyarakat. Sedangkan penelitian ini implementasi program CSR PT Pertamina terhadap pemulihan bisnis UMKM binaan akibat pandemi Covid-19.
- c. Yulianti (2020) menemukan bahwa pelaksanaan program kemitraan CSR mempunyai dasar hukum dalam pelaksanaannya dan menggunakan beberapa pola bisnis. Program kemitraan CSR mempunyai alokasi dana yang berasal dari laba bersih BUMN, simpanan, jasa administrasi/bagi hasil/margin, bunga simpanan, dan lain-lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah memiliki pembahasan yang sama mengenai implementasi program kemitraan CSR melalui pemberdayaan Masyarakat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang

- akan dilakukan adalah objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan objek penelitian Lembaga Pendidikan, sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan objek penelitian UMKM (usaha mikro, kecil dan menengah).
- d. Sulistiawan, D., Isma, A., & Kurniawan, B. (2024) menemukan bahwa program CSR yang dilakukan oleh perusahaan tidak berperan dalam pemberdayaan masyarakat di Desa Telang dan belum berperan mampu meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Hal ini ditemukan karena terdapat program-program yang tidak berhasil dalam penguatan perekonomian di Desa komunitas Telang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah sama-sama membahas corporate social responsibility (CSR) dan pemberdayaan Masyarakat. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan adalah implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) PT Pupuk Kaltim, sedangkan penelitian ini membahas peran Corporate Social Responsibility PT Bumi Persada Permai.
 - e. Khairunnisa, K., Faturohman, N., & Siregar, H. (2023) menemukan bahwa pemberdayaan masyarakat melalui program CSR yang dilakukan oleh pihak perusahaan PT PLN Indonesia Power Banten 2 Labuan OMU melalui mitra binaan perusahaan yaitu Bubur Herbal Burung Sarang Walet termasuk kedalam pemasukan rumah tangga yang dikategorikan kepada kesejahteraan masyarakat itu sendiri, masyarakat memperoleh keuntungan usaha dari hasil produksi dan distribusi yang dicapai, masyarakat menjadi mandiri serta meningkatkan pendapatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti yaitu memiliki pembahasan yang sama mengenai pemberdayaan masyarakat dan program CSR sebuah perusahaan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah pada proses implementasi program CSR dalam pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan, sedangkan penelitian sebelumnya membahas pengaruh program CSR terhadap usaha mikro kecil menengah (UMKM), sementara penelitian yang akan peneliti lakukan berfokus pada proses implementasi program CSR dalam pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan.

2. Kerangka Teori

a. Corporate Social Responsibility (CSR)

The World Business Council For Sustainable Development (WBCSD), (dalam Fitriana, A. D:2018) mendefinisikan Corporate Social Responsibility sebagai suatu bentuk perilaku yang dimulai dengan pertimbangan moral di perusahaan akan meningkatkan aspek ekonomi, meningkatkan kualitas hidup untuk karyawan dan keluarga perusahaan, dan meningkatkan kualitas hidup perusahaan dan masyarakat yang lebih luas.

Definisi lain mengenai CSR juga dijelaskan oleh Schermerhorn dalam (Prastowo dan Huda, 2011: 2). Menurut Schermerhorn, CSR merupakan suatu kepedulian organisasi bisnis untuk bertindak dengan cara-cara mereka sendiri dalam memenuhi kebutuhan organisasi dan kepentingan publik eksternal, atau dapat diartikan bahwa CSR adalah sebuah mekanisme bagi perusahaan atau organisasi untuk berpartisipasi dalam memperhatikan isu-isu sosial di lingkungan sekitar perusahaan melalui kebijakan-kebijakan yang mereka tetapkan sendiri.

Definisi CSR yang berbeda juga diungkapkan oleh Elkington (1997) dalam Susanto (2007), menurut Elkington, pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) oleh suatu perusahaan mencerminkan komitmennya terhadap tanggung jawab sosial dengan penekanan pada peningkatan kualitas perusahaan (profit), masyarakat, terutama komunitas di sekitar perusahaan (people), serta lingkungan (planet). Selain itu, Komisi Eropa juga mengartikan CSR, yang mana mereka menyatakan bahwa CSR merupakan keadaan di mana perusahaan secara sukarela berkontribusi untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dan lingkungan yang lebih bersih. (susanto, 2007).

Berdasarkan berbagai definisi mengenai CSR yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa CSR sebagai sebuah tanggung jawab sosial Perusahaan merupakan sebuah konsep yang berupaya memberikan keseimbangan antara aspek keuntungan profit dan aspek kontribusi perusahaan terhadap lingkungan serta masyarakat sekitar perusahaan. CSR berperan sebagai penghubung antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan masyarakat serta lingkungan, sehingga tidak ada pihak yang merasa lebih diuntungkan atau dirugikan. Tujuan utama dari program ini

adalah untuk meningkatkan aspek ekonomi dan meningkatkan kualitas hidup karyawan perusahaan beserta keluarga, sekaligus meningkatkan kualitas hidup masyarakat di sekitar perusahaan maupun masyarakat luas dalam lingkup binaan CSR.

Menurut Undang-undang Perseroan Terbatas No. 40 Tahun 2007 Pasal 1 Ayat 3. “Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan adalah komitmen Perseroan untuk berperan serta dalam pembangunan ekonomi berkelanjutan guna meningkatkan kualitas kehidupan dan lingkungan yang bermanfaat, baik bagi Perseroan sendiri, komunitas setempat, maupun masyarakat pada umumnya”. Konsep tanggung jawab sosial perusahaan mencakup tanggung jawab kemitraan antara pemerintah, lembaga, sumber daya lokal, dan komunitas lokal. Kemitraan ini tidak bersifat pasif atau statis. Kemitraan ini merupakan tanggung jawab sosial bersama bagi seluruh pihak yang terlibat. (Fatmawatie, N. (2017:14).

Manfaat yang didapatkan dari melaksanakan tanggung jawab sosial Perusahaan mencakup keuntungan bagi perusahaan sendiri, pemerintah, Masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya. Wibisono (2007, sebagaimana dikutip dalam Fatmawatie, 2017) menunjukkan beberapa keuntungan dari menerapkan CSR, antara lain:

1. Bagi Perusahaan. Dengan menerapkan CSR, perusahaan mendapatkan empat keuntungan. Pertama, perusahaan dapat tumbuh dan bertahan secara berkelanjutan serta memiliki citra yang baik di masyarakat. Kedua, perusahaan dapat memperoleh akses yang lebih mudah ke permodalan. Ketiga, perusahaan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat. Keempat, perusahaan dapat mempermudah manajemen risiko dan meningkatkan pengambilan keputusan penting.
2. Bagi Masyarakat. praktik CSR yang baik bermanfaat dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan di suatu daerah dengan menyerap tenaga kerja dan meningkatkan kualitas sosial di daerah tersebut. Pekerja lokal yang diakui akan dilindungi hak-haknya sebagai pekerja. Jika terdapat komunitas adat atau lokal, praktik CSR menghormati kehadiran tradisi dan budaya lokal.

3. Bagi lingkungan. Praktik CSR dapat memberikan dampak nyata terhadap lingkungan dengan menghentikan pemanfaatan sumber daya alam secara berlebihan dan melindungi kualitas lingkungan melalui penguraangan polusi.
4. Bagi negara. Praktik CSR yang efektif menghindari apa yang dikenal sebagai “penyimpangan perusahaan,” atau tindakan bisnis yang melanggar hukum seperti memberikan suap kepada pejabat publik dan aparat kepolisian, yang dapat menyebabkan tingginya tingkat korupsi. Selain itu, negara juga mendapatkan keuntungan dari pajak yang adil (tidak disalahgunakan) terhadap dunia usaha.

b. Pemberdayaan Masyarakat

Menurut Dedeh Maryani dan Ruth Roselin E. Nainggolan (2019:8), Pemberdayaan masyarakat merupakan sebuah proses pembangunan yang mendorong masyarakat untuk mengambil inisiatif dalam menjalankan aktivitas sosial demi meningkatkan keadaan dan situasi mereka sendiri. Pemberdayaan masyarakat hanya dapat terjadi jika masyarakat tersebut juga turut berkontribusi. Dengan demikian, kata kunci pemberdayaan mencakup hal-hal berikut: proses pembangunan, inisiatif masyarakat, dan perbaikan situasi kondisi diri sendiri.

Berdasarkan sensus penduduk yang dilakukan oleh Badan Pusat Statistik (2021), jumlah penduduk tercatat sebesar 270,20 juta orang atau naik 32,56 juta orang dibandingkan sensus SP2010. Sebagian besar penduduk Indonesia terkonsentrasi di pulau Jawa, dengan jumlah 56,10 persen dari total penduduk, atau 151,59 juta orang.

Peningkatan kepadatan penduduk jelas berdampak tidak langsung pada peningkatan angka kemiskinan. Ini tidak hanya berdampak pada Masyarakat pedesaan yang biasanya bergantung pada sektor agraria, tetapi juga pada Masyarakat perkotaan yang berkonsentrasi pada industri dan perkantoran.

Perihal tersebut ditegaskan oleh Jhingan (2004) yang menyatakan bahwa peningkatan jumlah penduduk yang pesat pada suatu negara menyebabkan masyarakat mengalami kesulitan dalam hal kemiskinan (dalam Mulyaman, 2016; Shalahuddin et al., 2021).

Selain meningkatnya angka pertumbuhan penduduk, Hamid (2018) juga mengidentifikasi beberapa faktor lain yang memicu kemiskinan. Pertama, ketidakterediaan lapangan pekerjaan yang memadai menjadi salah satu penyebab utama, karena kurangnya peluang kerja yang tersedia membatasi potensi pendapatan masyarakat. Kedua, urbanisasi yang signifikan berkontribusi pada kemiskinan, karena banyaknya penduduk yang berpindah ke kota tanpa diimbangi dengan infrastruktur dan layanan yang memadai. Ketiga, kebijakan pembangunan daerah yang belum sepenuhnya mencakup kelompok marginal menyebabkan ketimpangan dalam akses terhadap sumber daya dan kesempatan ekonomi.

Adapun Sumodiningrat (2009) menjelaskan bahwa perspektif dalam mengatasi tingginya angka kemiskinan adalah berdasarkan prinsip-prinsip adil dan merata, partisipatif, demokratis mekanisme pasar, tertib hukum, dan saling percaya yang menciptakan rasa aman. (dalam Hamid, 2018). Oleh karena itu, berdasarkan prinsip-prinsip ini, strategi untuk mengatasi peningkatan angka kemiskinan harus melibatkan pemberdayaan masyarakat secara partisipatif, dengan masyarakat binaan berperan sebagai pelaku utama, sedangkan perusahaan dan pemerintah harus mendukung dan mendorong proses pendampingan.

Pemberdayaan masyarakat adalah upaya atau proses untuk meningkatkan kesadaran, keinginan, dan kemampuan masyarakat untuk menemukan, mengatasi, menjaga, melindungi, dan memperbaiki taraf hidup mereka sendiri. Pemberdayaan Masyarakat adalah pendekatan non konstruktif yang meningkatkan pengetahuan dan kemampuan masyarakat untuk menemukan, merencanakan dan menyelesaikan masalah dengan menggunakan potensi lokal dan sumber daya yang tersedia, baik dari berbagai sektor instansi maupun organisasi non-pemerintah dan tokoh masyarakat. Menurut Chamber (1995) pemberdayaan merupakan proses penguatan ekonomi yang bertujuan untuk menciptakan pola pikir baru dalam suatu pembangunan yang berfokus pada masyarakat, melibatkan partisipasi, serta bersifat memberdayakan dan berkelanjutan (Noor, 2011; Saptaria & Setyawan, 2021).

Dijelaskan lebih lanjut bahwasanya pemberdayaan masyarakat tidak hanya focus pada pemenuhan kebutuhan dasar mereka, tetapi juga pada

kemampuan untuk mengendalikan dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan tercapai.

Selama bertahun-tahun, pemberdayaan masyarakat mengalami perubahan yang cukup dinamis. Bahri (2019) mengatakan bahwa pemberdayaan masyarakat berkelanjutan bergantung pada tiga komponen penting yaitu input, proses dan output. Lebih lanjut ia menjelaskan;

1. Aspek input

Pada aspek input ini, pemberdayaan masyarakat berkelanjutan berpijak pada empat bentuk yaitu sumber daya individu, sumber daya keluarga, sumber daya kelompok dan sumber daya kelembagaan.

2. Aspek proses

Pada aspek proses, terdapat empat aktivitas pada proses pemberdayaan masyarakat berkelanjutan yaitu perubahan sikap (attitude), peningkatan pengetahuan (knowledge), penguatan keterampilan (skill) dan pengelolaan sumber daya terkait.

3. Aspek output

Pada aspek output, maka yang diharapkan dalam pemberdayaan masyarakat berkelanjutan adalah individu, keluarga, kelompok dan kelembagaan yang berdaya.

c. Komunikasi dalam Corporate Social Responsibility (CSR)

Komunikasi dalam Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan elemen kunci yang menentukan keberhasilan implementasi program CSR. Menurut R. Edward Freeman dalam bukunya "Strategic Management: A Stakeholder Approach," komunikasi yang efektif dengan stakeholder membantu perusahaan untuk memahami dan memenuhi ekspektasi mereka (Freeman, 2021). Di Indonesia, Natawidjaja (2020) menyatakan bahwa komunikasi yang transparan dan terbuka mengenai inisiatif CSR perusahaan dapat meningkatkan kepercayaan publik dan membangun hubungan yang lebih kuat dengan komunitas lokal. Dalam konteks ini, perusahaan perlu memastikan bahwa informasi yang disampaikan tidak hanya akurat tetapi juga relevan dengan kebutuhan dan kepentingan stakeholder.

Selain itu, komunikasi dalam CSR juga harus melibatkan dialog dua arah antara perusahaan dan stakeholder. Hal ini sejalan dengan pendapat Sihombing (2021) yang mengemukakan bahwa keterlibatan stakeholder melalui komunikasi aktif memungkinkan perusahaan untuk mendapatkan umpan balik yang berharga dan menyesuaikan strategi CSR mereka sesuai dengan harapan publik. Komunikasi yang baik memungkinkan perusahaan untuk menunjukkan komitmen mereka terhadap tanggung jawab sosial dan memitigasi potensi konflik atau ketidakpuasan dari masyarakat. Dengan membangun saluran komunikasi yang efektif, perusahaan dapat meningkatkan partisipasi stakeholder dan menciptakan dampak sosial yang lebih besar.

Di sisi lain, komunikasi dalam CSR harus dilakukan secara konsisten dan berkelanjutan. Menurut Rachman (2022), perusahaan perlu memastikan bahwa komunikasi CSR tidak hanya terjadi pada saat peluncuran program tetapi juga selama pelaksanaan dan evaluasi. Dengan demikian, perusahaan dapat menjaga transparansi, memperkuat reputasi, dan menunjukkan bahwa mereka benar-benar berkomitmen untuk memenuhi tanggung jawab sosial mereka. Pendekatan ini juga membantu perusahaan dalam mengukur dampak dari inisiatif CSR dan menyesuaikan strategi berdasarkan hasil yang diperoleh.

Fungsi komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat sangat vital untuk mencapai keberhasilan program-program yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian komunitas. Komunikasi berperan sebagai alat untuk menyebarluaskan informasi, membangun kesadaran, dan memfasilitasi dialog antara pemangku kepentingan seperti pemerintah, organisasi non-pemerintah, masyarakat lokal, dan sektor swasta. Melalui komunikasi yang efektif, berbagai pihak dapat menyamakan persepsi, mengidentifikasi kebutuhan, dan merancang intervensi yang sesuai dengan kondisi lokal. Menurut Asmorowati (2021), komunikasi dalam konteks pemberdayaan masyarakat bertujuan untuk memastikan bahwa informasi tentang program dan kebijakan disampaikan secara jelas dan akurat kepada masyarakat yang menjadi sasaran.

Proses komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat melibatkan beberapa langkah penting. Pertama, adalah perencanaan komunikasi yang

mencakup identifikasi audiens, penentuan pesan, dan pemilihan saluran komunikasi yang tepat. Kedua, adalah pelaksanaan komunikasi yang melibatkan penyampaian pesan melalui berbagai media, seperti pertemuan komunitas, materi cetak, dan media sosial. Ketiga, adalah evaluasi yang bertujuan untuk menilai efektivitas komunikasi, mengumpulkan umpan balik dari masyarakat, dan menyesuaikan strategi komunikasi berdasarkan hasil yang diperoleh. Menurut Yuliana (2022), proses ini juga melibatkan pembentukan hubungan yang saling percaya antara pihak yang terlibat serta pemantauan kontinuitas komunikasi untuk menjaga keterlibatan dan partisipasi masyarakat.

Fungsi komunikasi dalam pemberdayaan masyarakat meliputi beberapa aspek utama: (1) Penyampaian Informasi: Memberikan informasi yang relevan dan tepat waktu kepada masyarakat mengenai program dan kesempatan yang tersedia, seperti pelatihan atau dukungan finansial (Sari, 2023). (2) Membangun Kesadaran: Meningkatkan pemahaman dan kesadaran masyarakat mengenai isu-isu penting dan manfaat dari program pemberdayaan yang ditawarkan (Junaidi, 2021). (3) Fasilitasi Partisipasi: Mendorong keterlibatan aktif masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaan program, serta dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi mereka (Hendrawan, 2022). (4) Pengelolaan Konflik: Menyediakan mekanisme untuk menangani perbedaan pendapat atau konflik yang mungkin timbul selama proses pemberdayaan, sehingga memastikan bahwa semua suara didengar dan diperhitungkan.

Salah satu alat komunikasi yang efektif untuk menyampaikan informasi kepada masyarakat saat ini adalah media sosial. Media sosial, seperti Facebook, Instagram, dan Twitter, memungkinkan penyebaran informasi secara cepat dan luas dengan biaya relatif rendah. Menurut Susanto (2022), penggunaan media sosial dalam komunikasi publik memungkinkan interaksi langsung antara organisasi dan masyarakat, memfasilitasi dialog, serta mendapatkan umpan balik secara real-time. Selain itu, media sosial juga mempermudah penyampaian pesan kepada audiens yang lebih muda dan beragam, yang mungkin tidak terjangkau oleh metode komunikasi tradisional seperti pamflet atau pertemuan tatap muka (Prabowo, 2021). Dengan demikian, media sosial menjadi alat yang sangat

berharga dalam strategi komunikasi modern, khususnya dalam konteks pemberdayaan masyarakat dan kampanye sosial.

F. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih untuk mendukung penelitian ini karena sejalan dengan tujuan peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian yang lebih mendalam dan memahami lebih lanjut tentang proses perencanaan, pelaksanaan, evaluasi dan pelaporan program CSR dalam pelaksanaan pelatihan, uji kompetensi dan pemagangan di LPK Suvi Training yang bekerja sama dengan CSR PT. Pupuk Kalimantan Timur.

Menurut Moelong (2006), tujuan dari pendekatan kualitatif adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena sosial tertentu dengan menggunakan perspektif yang luas. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk mencapai pemahaman yang lebih mendalam. Peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif. Setiap data dan hasil analisis terkait pelaksanaan program CSR PT Pupuk Kalimantan Timur, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan pelaporan, disajikan dalam bentuk deskripsi dan analisis yang menyerupai cerita, sehingga mudah dipahami.

2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 tahun 7 bulan dari November 2023 hingga Juni 2025. Kemudian, lokasi penelitian akan dilakukan di kantor LPK Suvi Training yang bertempat di Jalan P.Suryanata Kelurahan Bontang Baru Kota Bontang, Kalimantan Timur.

3. Informan

Peneliti memiliki enam orang narasumber yang masing-masing terdiri dari staff Tanggung Jawab Sosial Lingkungan PT. Pupuk Kaltim bu Irma Safni, Pimpinan LPK Suvi Training Bontang ibu Eviwanti, staff LPK Suvi Training Bontang ibu Asmawati dan tiga orang masyarakat Kota Bontang yang menerima manfaat kegiatan dalam penerapan program CSR PT Pupuk Kaltim pemberdayaan masyarakat melalui pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan, dalam hal ini peneliti memilih alumni dari program pemagangan CSR Pupuk Kaltim dengan LPK Suvi Training. Peneliti mengkatagorikan informan menjadi dua tipe yaitu internal dan eksternal. Tipe internal merupakan

pelaksana program yang berperan besar dalam terlaksananya program kegiatan CSR, meliputi staf perusahaan, pimpinan lembaga, dan staf lembaga yang merupakan instruktur yang berhubungan langsung dengan penerima manfaat. Tipe eksternal merupakan penerima manfaat dari program CSR, dalam hal ini peneliti alumni yang telah memiliki pekerjaan setelah mengikuti program pemagangan CSR Pupuk kaltim dengan LPK Suvi Training.

Tabel 1.1 Ikhtisar Sumber Data

Tipe Informan	Informan	Kebutuhan Informasi
Internal (Staf Perusahaan, Pimpinan Lembaga, Staf Lembaga)	Eviwanti Pimpinan LKP Suvi Training	Informasi LKP Suvi Training, Kerjasama Program
	Asmawati Instruktur LKP Suvi Training	Pelaksanaan Program
	Irma Safni AVP Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL	Informasi PT. Pupuk Kaltim, Pemberdayaan Masyarakat
Eksternal (Alumni, Masyarakat)	Dicky Suherman Admin Pembangunan Ekonomi TJSL PKT	Pelaksanaan program sebagai penerima manfaat
	Uswatun Hasanah Ramadhan Staf Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL	Pelaksanaan program sebagai penerima manfaat
	Rahmatdani Instruktur dan admin program prakerja LPK Global	Pelaksanaan program sebagai penerima manfaat

4. Metode Pengumpulan Data

Data primer dan sekunder adalah dua jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini. Data primer ialah informasi yang didapatkan melalui wawancara dan pengamatan, sedangkan data sekunder diambil dari sumber pendukung lainnya. Pengumpulan data adalah tahap yang paling penting dalam penelitian, karena dengan tahap inilah data-data yang dibutuhkan peneliti terkait proses

penelitian dapat diperoleh. Agar mendapatkan data yang akurat, metode pengumpulan data harus sesuai dengan jenis penelitian.

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang diambil secara langsung dari sumber primer, dengan cara melakukan wawancara dan observasi (Sarwono 2006:209). Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personal yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini adalah data-data yang diperoleh dengan mewawancarai pihak yang terkait baik dari pihak CSR PT Pupuk Kaltim, LPK Suvi Training maupun masyarakat di Kota Bontang sebagai penerima manfaat Implementasi CSR Perusahaan.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari literatur, dokumen, catatan-catatan yang menyebutkan pokok permasalahan dan kemudian dijadikan sebagai landasan yang bersifat teoritis (Sarwono 2006:210). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data laporan perusahaan, laporan lembaga, surat kabar, atau media kabar seperti jurnal, informasi relevan yang di unggah di internet dan sumber lainnya.

Berikut ini ada beberapa teknik pengumpulan data yang peneliti lakukan yaitu:

1. Teknik Observasi

Observasi atau pengamatan dapat diartikan sebagai pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian (Sugiyono, 2006: 310). Dalam teknik ini peneliti mengamati subjek dan objek terkait terjadi di lokasi penelitian yang berkaitan dengan Implementasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training. Hal yang menjadi observasi adalah implementasi, konsep, strategi, dan implikasi *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT.Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training.

2. Wawancara

Wawancara adalah percakapan langsung dan tatap muka dengan maksud tertentu. Percakapan ini dilakukan oleh dua pihak yaitu pewawancara yang mengajukan pertanyaan yang diwawancara

yang memberikan pertanyaan atas jawaban pertanyaan itu. Wawancara dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui informasi yang berasal dari pihak PT Pupuk Kaltim, LKP Suvi Training atau masyarakat Kota Bontang sebagai bahan penelitian. Data Tabel Informan terlampir.

3. Studi Dokumentasi

Dokumentasi berasal dari istilah dokumen yang merujuk pada bahan-bahan yang tertulis. Teknik pengumpulan data melalui dokumentasi adalah dengan mengumpulkan informasi yang diperoleh melalui dokumen-dokumen (Hardani, dkk, 2020:149). Dokumen tersebut berbentuk dokumen publik berupa foto kegiatan, rekaman, majalah dan koran yang berhubungan dengan judul yang peneliti angkat sehingga dapat membantu dari setiap hasil kegiatan yang peneliti peroleh untuk keabsahan dari penelitian *Corporate Social Responsibility* (CSR) di PT Pupuk Kaltim melalui LKP Suvi Training Bontang.

5. Metode Analisis Data

Peneliti menggunakan model analisis interaktif untuk menganalisis data yang dikumpulkan selama proses penelitian. Model ini terdiri daritiga komponen utama, seperti yang dijelaskan oleh Miles, Huberman, dan Saldana (2019): reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Data primer dan sekunder digunakan dalam penelitian ini. Data primer diperoleh melalui wawancara dan observasi, dan data sekunder diperoleh melalui sumber pendukung lainnya.

a) Reduksi Data

Reduksi data merupakan langkah untuk menyaring, mengarahkan, menyederhanakan, mengabstraksikan, dan proses mengubah data menjadi bentuk catatan penelitian. Hal ini dilakukan karena data yang dikumpulkan peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi begitu banyak dan campur aduk, maka peneliti perlu mereduksi dan memilih mana yang relevan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Reduksi data dalam penelitian ini dilakukan dengan pemilihan data yang telah diperoleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi, dengan cara yaitu pertama data dikumpulkan menjadi dua bagian ialah data primer dan data sekunder. Cara

selanjutnya, data yang tidak relevan dengan penelitian diabaikan saja, mengumpulkan data sejarah dan kajian pustaka mengenai PT. Pupuk Kalimantan Timur dan Suvi Training Bontang, selanjutnya mengumpulkan data mengenai keadaan masyarakat disekitar PT. Pupuk Kalimantan Timur.

b) Penyajian Data

Penyajian data merupakan sekumpulan data yang telah berhasil dikumpulkan dari hasil reduksi data. Dalam penelitian ini data akan disajikan secara naratif sehingga memudahkan untuk memahami apa yang terjadi di lapangan. Selain data berupa narasi, pada tahap ini peneliti juga akan menyajikan data-data pendukung berupa grafik, matriks, gambar dan lain-lain.

c) Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan dengan menjawab rumusan masalah yang disampaikan diawal penelitian ini, yakni memaparkan hasil analisis peneliti terkait penyelenggaraan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kalimantan Timur mulai dari perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan, serta memaparkan faktor-faktor pendukung dan penghambat proses penyelenggaraan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) Pupuk Kalimantan Timur.

BAB II

GAMBARAN OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian (Suvi Training Center)

Suvi Training Bontang adalah lembaga pelatihan dan pendidikan yang berfokus pada pengembangan kompetensi dan keterampilan tenaga kerja di Bontang, Kalimantan Timur. Suvi Training didirikan pada tahun 2003. Pada awal berdirinya, Suvi Training hanya membuka kursus komputer dan bahasa Inggris saja. Namun, Seiring dengan berjalannya waktu, Suvi Training juga membuka berbagai jenis pelatihan lainnya, seperti Administrasi Perkantoran, Sekretaris, Akuntansi dan Perpajakan. Dengan mengusung sistem 3 in 1 plus (pelatihan, sertifikasi kompetensi dan pemagangan) Suvi Training semakin diminati para pencari kerja, karena dengan sistem pelatihan tersebut, Suvi Training mampu menghantarkan peserta untuk mendapatkan pekerjaan.

Dikenal sebagai pusat pelatihan yang terkemuka, Suvi Training menawarkan berbagai program pelatihan yang meliputi sertifikasi kompetensi dan pemagangan, yang dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja dan meningkatkan employability peserta. Dengan fasilitas yang modern dan pengajaran oleh instruktur berpengalaman, Suvi Training berkomitmen untuk mempersiapkan peserta dalam menghadapi tantangan profesional di berbagai sektor industri.

Sebagai bagian dari Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim, Suvi Training Bontang berperan penting dalam pemberdayaan masyarakat lokal. Melalui program pelatihan yang mereka tawarkan, Suvi Training tidak hanya berkontribusi pada pengembangan keterampilan teknis, tetapi juga mendukung penguatan kapasitas individu untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan berkelanjutan. Dengan fokus pada peningkatan kualitas hidup masyarakat dan kemandirian ekonomi, Suvi Training memainkan peran strategis dalam menghubungkan kebutuhan industri dengan aspirasi dan potensi sumber daya manusia di kawasan tersebut.

1. Visi dan Misi Suvi Training Bontang

Visi:

Menjadi lembaga pelatihan terkemuka di Bontang yang berkomitmen untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi, sehingga dapat mendukung pertumbuhan ekonomi lokal dan memperkuat daya saing tenaga kerja di tingkat nasional.

Misi:

- a. Menyediakan program pelatihan dan sertifikasi kompetensi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja dan perkembangan industri.
- b. Meningkatkan keterampilan dan pengetahuan peserta melalui metode pengajaran yang inovatif dan fasilitas pelatihan yang modern.
- c. Mendukung pemberdayaan masyarakat lokal dengan memberikan akses ke peluang pelatihan yang dapat meningkatkan employability dan kemandirian ekonomi.
- d. Menjalinkan kemitraan strategis dengan perusahaan, lembaga pendidikan, dan organisasi masyarakat untuk memperluas jangkauan dan dampak program-program pelatihan.

2. Tujuan Suvi Training Bontang

- a. Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja: Memberikan pelatihan dan sertifikasi yang relevan untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja di Bontang, sehingga mereka siap menghadapi tantangan industri.
- b. Mendukung Pengembangan Ekonomi Lokal: Berkontribusi pada pengembangan ekonomi lokal dengan mempersiapkan individu untuk peluang kerja yang berkualitas dan berkelanjutan.
- c. Memfasilitasi Kemandirian Ekonomi: Menyediakan pelatihan yang mendukung peserta dalam menciptakan usaha sendiri atau meningkatkan kemampuan mereka untuk bekerja secara mandiri.
- d. Menjalinkan Kemitraan yang Kuat: Membangun hubungan yang solid dengan berbagai pihak terkait, termasuk perusahaan, pemerintah, dan lembaga pendidikan, untuk memastikan relevansi dan efektivitas program pelatihan.

3. Program-Program Suvi Training Bontang

- a. Program Pelatihan Keterampilan Teknis: Menawarkan kursus dan pelatihan dalam berbagai bidang teknis yang sesuai dengan kebutuhan industri, seperti teknik, teknologi informasi, dan perawatan mesin.
- b. Sertifikasi Kompetensi: Menyediakan ujian dan sertifikasi untuk berbagai keterampilan dan keahlian yang diakui secara nasional, meningkatkan kredibilitas dan daya saing peserta di pasar kerja.

- c. Program Pemagangan: Menyediakan kesempatan bagi peserta untuk mendapatkan pengalaman kerja langsung di perusahaan mitra, mempraktikkan keterampilan yang telah dipelajari, dan meningkatkan peluang kerja.
- d. Pelatihan Kewirausahaan: Mengadakan pelatihan dan workshop untuk mendukung calon wirausahawan dalam memulai dan mengelola bisnis mereka sendiri, termasuk manajemen, pemasaran, dan pengembangan produk.

4. Jalinan Kerjasama

Suvi Training Bontang aktif menjalin kemitraan dengan berbagai pihak untuk meningkatkan efektivitas dan cakupan program pelatihannya. Kerjasama ini mencakup:

- a. Kemitraan dengan Perusahaan: Bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan di berbagai sektor untuk menyediakan program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan industri dan menyediakan peluang pemagangan bagi peserta.
- b. Kolaborasi dengan Lembaga Pendidikan: Menggandeng institusi pendidikan untuk mengintegrasikan kurikulum pelatihan dengan standar akademik dan memastikan bahwa peserta mendapatkan pelatihan yang komprehensif.
- c. Sinergi dengan Pemerintah dan Organisasi Sosial: Berkolaborasi dengan pemerintah lokal dan organisasi masyarakat untuk menjangkau lebih banyak individu dan memastikan bahwa program pelatihan menjawab kebutuhan ekonomi lokal.
- d. Program CSR dengan PT. Pupuk Kaltim: Menjalinkan kerjasama dengan PT. Pupuk Kaltim dalam implementasi program CSR untuk pemberdayaan masyarakat, termasuk pelatihan, sertifikasi kompetensi, dan pemagangan yang mendukung kemandirian ekonomi dan pengembangan keterampilan masyarakat sekitar.

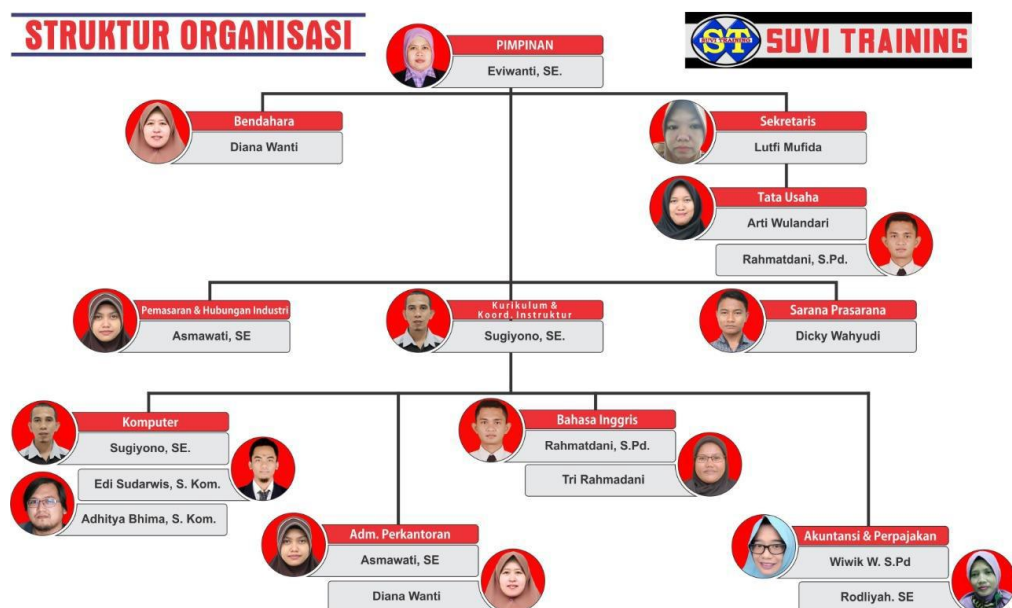
5. Logo Lembaga



Gambar 2.1 Logo Lembaga

Sumber: Dokumen lembaga (2024)

6. Struktur Lembaga Suvi Training



Gambar 2.2 Struktur Lembaga Pelatihan Kerja Suvi Training

Sumber: Dokumen lembaga (2024)

7. Website Lembaga

Website resmi LPK Suvi Training adalah <https://suviacademy.com/>

B. Sejarah dan Perkembangan PT. Pupuk Kalimantan Timur

PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT) didirikan pada tanggal 7 Desember 1977 dan berada di Bontang, 125 km utara Kota Samarinda, Kalimantan Timur. Ini adalah lanjutan dari proyek Pabrik Pupuk Terapung Pertamina pada tahun 1974. Pembangunan pabrik urea di atas kapal ini adalah yang pertama di dunia dan dimaksudkan agar pabrik yang dibangun di atas dua kapal ini lebih dekat dengan sumber utama yaitu gas alam. Sehingga, pada saat sumber telah habis, kapal bisa bergerak ke sumber gas lainnya.

Karena itu, berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 43 tahun 1975, pertimbangan teknis proyek dialihkan ke darat (di pantai) dan, berdasarkan keputusan presiden Nomor 39 tahun 1976, diserahkan dari Pertamina ke Departemen Perindustrian. PT Pupuk Kalimantan Timur (Persero) didirikan pada 7 Desember 1977 sebagai BUMN untuk melanjutkan proyek ini.

Proyek pabrik pupuk ini akan dibangun di lahan seluas 493 hektar, dengan gas bumi sebagai bahan baku utama didistribusikan melalui pipa sepanjang 60 kilometer. Konstruksi pabrik Kaltim 1 dimulai pada tahun 1979 dan beroperasi secara komersial pada tahun 1987. Konstruksi pabrik Kaltim-2 dimulai pada tahun 1982. Kedua pabrik tersebut dibuka pada 28 Oktober 1984. Sementara itu, pabrik Kaltim-3 dibangun pada tahun 1986 dan dibuka pada 4 April 1989. Pabrik urea unit 4 juga dikenal sebagai proyek optimasi Kaltim atau POPKA dibangun pada tahun 1996. Ini adalah pabrik urea granular pertama di Indonesia, dan diresmikan pada 6 Juli 2000 bersamaan dengan pembangunan tiang pertama pabrik Kaltim 4. Pabrik ini juga memproduksi urea granular dan diresmikan pada tanggal yang sama. Selain itu, Presiden Republik Indonesia meresmikan unit amoniak Kaltim 4 pada 28 Juni 2004 (*sumber : Annual Report PT Pupuk Kaltim tahun 2010*).

Hingga saat ini PT Pupuk Kaltim memiliki 13 pabrik, diantaranya 5 pabrik amoniak berkapasitas 2,74 juta ton/tahun, 5 pabrik urea berkapasitas 3,43 juta ton/tahun, dan 3 pabrik NPK berkapasitas 300.000 ton/tahun. Selain memiliki 13 pabrik berteknologi mutakhir, Pupuk Kaltim juga memiliki fasilitas pendukung lainnya seperti Boiler Batu Bara berkapasitas 560 steam/jam.

PKT memiliki banyak fasilitas pendukung untuk membantunya menjalankan operasinya. Salah satunya adalah pelabuhan unik dengan empat dermaga yang dapat melayani kapal berukuran hingga 156.000 DWT. Selain itu, pelabuhan ini telah memperoleh akreditasi ISPS Code untuk memenuhi persyaratan keamanan sebagai pelabuhan singgah untuk kapal-kapal rute internasional.

Fasilitas pergudangan yang dimiliki perusahaan adalah sebanyak enam gudang urea curah dengan total kapasitas 315.000 ton dan dua gudang urea kantong dengan kapasitas 12.000 ton serta dua tangki amoniak dengan kapasitas 52.000 ton. Pupuk Kaltim juga dilengkapi dengan fasilitas laboratorium yang mengoperasikan berbagai instrumentasi.

Fasilitas tambahan adalah Jasa Pelayanan Pabrik (JPP), yang berfungsi sebagai unit produksi suku cadang pabrik dan fabrikasi, termasuk unit produksi permesinan

dengan mesin CNC, unit penggilingan, laboratorium metalurgi, dan laboratorium metrology. JPP juga dapat memproduksi suku cadang dan peralatan pabrik seperti valse, seal mekanis, struktur baja, peralihan panas, dan kapal bertekanan. Selain itu, JPP menyediakan layanan pemeliharaan dan inspeksi terutama untuk industri di daerah industri Bontang.

1. Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

Menjadi Perusahaan kelas dunia yang menyediakan solusi agribisnis dan kimia yang inovatif dan berdaya saing untuk masa depan yang berkesinambungan.

Misi :

- a. Menjalankan bisnis di bidang solusi agrikultur, kimia dan jasa pelayanan pabrik yang berdaya saing tinggi.
- b. Mengoptimalkan nilai perusahaan melalui bisnis inti dan pengembangan bisnis baru secara global.
- c. Mendukung program ketahanan dan kedaulatan pangan nasional dengan menerapkan konsep ketahanan pertanian.
- d. Mengoptimalkan penggunaan sumber daya di lingkungan sekitar dan pasar global yang didukung oleh sumber daya manusia yang berwawasan global dengan menggunakan teknologi terkini.
- e. Memberikan manfaat yang optimum bagi pemegang saham, karyawan dan masyarakat di seluruh dunia serta memperhatikan lingkungan.

2. Nilai dan Budaya Perusahaan

Untuk mencapai Visi dan Misi, Perusahaan membangun nilai dan budaya perusahaan yang secara terus menerus disosialisasikan kepada pegawai. Karyawan dan keluarga besar Pupuk Kaltim turut menerapkan nilai-nilai dan budaya perusahaan pada perilaku sehari-hari yang terangkum dalam AKHLAK sebagai new core values perusahaan. Budaya kerja tersebut meliputi:

- a. Amanah : Memegang teguh kepercayaan yang diberikan
- b. Kompeten : Terus belajar dan mengembangkan kapabilitas
- c. Harmonis : Saling peduli dengan menghargai perbedaan
- d. Loyal : Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan Bangsa dan Negara
- e. Adaptif : Terus berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun

menghadapi perubahan

f. Kolaboratif : Membangun kerjasama yang sinergis

3. Logo Perusahaan

Pupuk Kaltim memiliki semua hak atas logo perusahaan, adapun konsep Logo sebagai berikut;



Gambar 2.3 Logo Perusahaan PT. Pupuk Kaltim

Sumber: Dokumentasi perusahaan (2024)

(<https://www.pupukkaltim.com/id/identitas-perusahaan>)

Logo gram:

Ini adalah bentuk sederhana dari logo sebelumnya, yang terdiri dari:

- Segilima melambangkan Pancasila, merupakan landasan idil perusahaan.
- Daun dan buah melambangkan kemakmuran dan kesuburan.
- Lingkaran putih kecil menunjukkan lokasi Bontang berada dekat khatulistiwa.
- Warna biru menunjukkan bahwa lambang keluasan nusantara.

Logo Type:

Nama merek adalah identitas yang ditulis dengan nama perusahaan atau merek dagang dengan pengolahan huruf sebagai ciri khususnya dan beberapa ketentuan lainnya. Brand name merupakan stiliasi huruf Futura MD, Italic. Karakter huruf Futura terlihat simpel sehingga berkesan lebih modern, dinamis, terbuka dan responsif. Brand name harus selalu menyertakan logo dengan posisi rata tengah di antara 2 kata.

Warna Logo:



Jingga

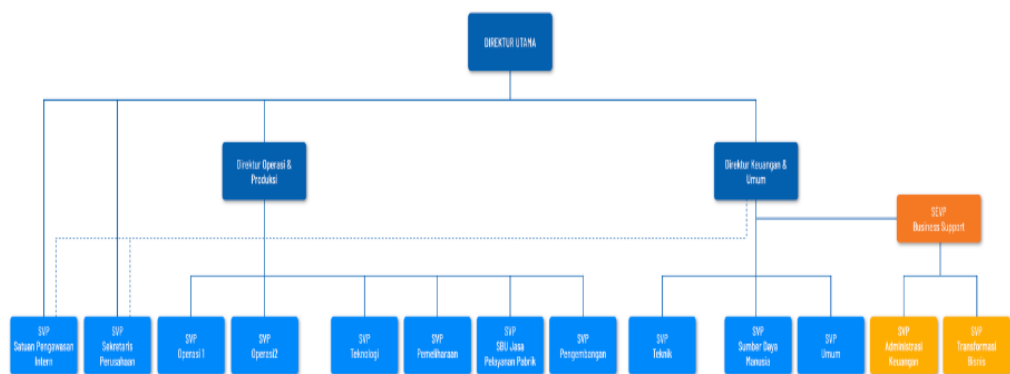
Melambungkan semangat kreativitas yang membangun dan sikap profesional dalam mencapai kesuksesan usaha



Biru

Melambungkan keluasan wawasan nusantara dan semangat integritas untuk membangun bersama serta kebijaksanaan dalam memanfaatkan sumber daya alam

4. Struktur Organisasi PT. Pupuk Kalimantan Timur



Gambar 2.4 Struktur Organisasi Perusahaan (2024)

Sumber : Dokumentasi Perusahaan (2024)

(<https://www.pupukkaltim.com/id/struktur-perusahaan#struktur-organisasi-perusahaan>).

5. Website Perusahaan PKT

Website resmi PT. Pupuk Kalimantan Timur adalah <https://www.pupukkaltim.com>

C. Profil TJSL PT. Pupuk Kalimantan Timur

PT. Pupuk Kaltim berkomitmen untuk terus memberikan dampak positif dan berkelanjutan bagi semua pihak yang terlibat serta terus bekerja sama dengan pemangku kepentingan demi tercapai pembangunan yang optimal dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Dengan begitu, kehadiran Pupuk Kaltim diharapkan dapat terus mendatangkan manfaat bagi masyarakat, baik secara langsung maupun tidak langsung, terutama komunitas lokal yang berada di sekitar wilayah Perusahaan.

Pupuk Kaltim melakukan kegiatan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan (TJSL), sesuai dengan Pasal 74 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang

Perseroan Terbatas mengenai Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan. Program pengembangan Masyarakat memenuhi komitmen dengan meningkatkan kualitas kehidupan Masyarakat dan lingkungan. Pupuk Kaltim telah melakukannya secara teratur dan berkelanjutan, terutama di daerah yang terkena dampak. Karena keberadaan Perusahaan dapat berdampak positif pada Masyarakat, program TJSL digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup Masyarakat.

Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL) berikut dibuat untuk mencapai keselarasan antara Perusahaan dan Masyarakat dan sebagai bukti kepedulian perusahaan terhadap pertumbuhan dan kemandirian masyarakat sekitar yang berkelanjutan, maka ditetapkan Kebijakan Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (TJSL) sebagai berikut:

- a. TJSL PT Pupuk Kalimantan Timur berintegrasi dengan Kebijakan Perusahaan mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, dan publikasi. Tujuannya adalah untuk menerapkan strategi pengurangan risiko bisnis dan meningkatkan citra, efisiensi, dan kemajuan perusahaan.
- b. TJSL PT Pupuk Kalimantan Timur berkonsentrasi pada Pemberdayaan Masyarakat dalam hal Ekonomi, Sosial, dan Pelestarian Lingkungan. Tujuan TJSL adalah untuk membangun hubungan yang baik dengan pihak berwenang (pemerintah, Perusahaan, dan Masyarakat), dan membantu Masyarakat mencapai kemandirian melalui proses pendampingan dalam pengembangan komunitas.
- c. PT Pupuk Kalimantan Timur menyediakan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dan menunjuk Departemen TJSL (Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan) untuk mengelola dana TJSL yang disediakan oleh Perusahaan setiap tahunnya. Tujuan dari Departemen TJSL ini adalah untuk membangun hubungan harmonis antara Perusahaan dan Masyarakat sekitarnya. Baik itu Masyarakat sekitar Perusahaan maupun Masyarakat sekitar lainnya.

Komitmen Pupuk Kaltim dalam menjalankan program TJSL yang berkelanjutan diwujudkan melalui penerbitan SKD No. 69/DIR/X.2012 tentang Kebijakan TJSL Pupuk Kaltim yang berisi:

- a. Implementasi, pelaporan, maupun publikasi TJSL.
- b. TJSL Pupuk Kaltim mengedepankan pendekatan kemitraan strategis Academic, Business, Government, dan Community (ABGC).

- c. TJSL Pupuk Kaltim mengutamakan pemberdayaan masyarakat yang didukung proses pendampingan.
- d. Pelaksanaan dan indikator capaian TJSL Pupuk Kaltim mengacu pada regulasi nasional dan global (ISO 26000).

Selama menjalankan strategi TJSL, Pupuk Kaltim secara konsisten mengikuti standar global dalam pelaksanaan TJSL, yaitu organisasi standar internasional (ISO) 26000:2010, dan membantu mencapai target Pembangunan berkelanjutan, yaitu Sustainable Development Goals (SDGs).

Program TJSL Pupuk Kaltim mengadopsi enam pilar untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi setiap program yang telah dilaksanakan. Ini adalah enam pilar tersebut:

- a. Komitmen Pembangunan Kapital Manusia Pupuk Kaltim adalah untuk menciptakan sumber daya manusia yang dapat diandalkan baik di dalam maupun di luar perusahaan serta memberdayakan masyarakat melalui pembangunan masyarakat.
- b. Komitmen Penguatan Ekonomi Pupuk Kaltim adalah untuk mendorong sumber daya local untuk meningkatkan ekonomi Masyarakat sekitar Perusahaan.
- c. Pengembangan Sinergi dan Kemitraan Pupuk Kaltim berkomitmen untuk mengharmoniskan sumber daya antara Perusahaan, masyarakat, dan Pemerintah.
- d. Meningkatkan tata Kelola Perusahaan saat menjalankan operasinya, Perusahaan berkomitmen untuk mengikuti prinsip-prinsip GCG.
- e. Pengelolaan Lingkungan Berkelanjutan Perusahaan berupaya keras untuk menjaga lingkungan.
- f. Peningkatan Komunikasi Publik Perusahaan berusaha membangun citra yang baik untuk public.

BAB III

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

A. Temuan Penelitian

PT Pupuk Kaltim merupakan salah satu perusahaan pupuk terkemuka di Indonesia yang berkomitmen untuk menjalankan tanggung jawab sosial atau Corporate Social Responsibility (CSR) secara berkelanjutan. Salah satu program CSR yang dilakukan oleh PT Pupuk Kaltim adalah dukungan terhadap Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) SUVI Training Bontang. Melalui kerja sama ini, PT Pupuk Kaltim berkontribusi dalam menyediakan pelatihan vokasi dan keterampilan bagi masyarakat di sekitar wilayah operasionalnya, terutama di Bontang. Dengan mendukung LPK SUVI Training, perusahaan ini berperan aktif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal, membuka peluang kerja, dan turut memajukan perekonomian masyarakat setempat. Komitmen PT Pupuk Kaltim terhadap program CSR yang berfokus pada pendidikan dan pelatihan kerja ini mencerminkan kepedulian perusahaan terhadap pembangunan berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat di wilayah operasinya. Hal ini menjadikan fungsi pemberdayaan masyarakat akan dilaksanakan secara structural dan fungsional dengan menggabungkan elemen yang saling terkait antara Perusahaan, Masyarakat, dan pemangku kepentingan yang relevan.

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan hasil dari pengolahan data dan menganalisis mengenai berbagai bentuk dari Aktivitas CSR PT.Pupuk Kaltim dalam memberdayakan masyarakat dan lingkungan studi pada LPK Suvi Training Bontang. Penulis menggunakan metode observasi langsung, wawancara, dan pengkajian dokumen untuk mengumpulkan data dan menganalisis temuan. Observasi juga di dukung dari data yang diperoleh seperti dokumen dan arsip dari PT. Pupuk Kaltim. Tujuan dari observasi ini ialah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentangb subjek sehingga penulis dapat menemukan inti masalah penelitian, yang kemudian dilanjutkan dengan wawancara. Wawancara yang dilakukan adalah dengan melakukan tanya jawab kepada narasumber yang sudah ditentukan yakni pimpinan dan staff LPK Suvi Training, karyawan bagian Tanggung Jawab Sosial Lingkungan, serta beberapa masyarakat penerima manfaat CSR. Wawancara ditempuh dengan cara tatap muka. Pembahasan yang ada di bab ini sesuai dengan data yang diperoleh peneliti di lapangan. Hasil temuan yang berkaitan dengan topik penelitian yang berjudul “Implementasi Program *Corporate Social Responsibility*

PT. Pupuk Kaltim dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi Kasus LPK Suvi Training Bontang)” Berikut ini adalah informan dan jadwal wawancara yang dilakukan oleh peneliti, yang akan dibahas secara rinci dan lengkap:

Tabel 3.1 Jadwal Wawancara

No.	Hari/Tanggal	Narasumber	Kegiatan
1	Jumat, 10 Januari 2025	Dicky Suherman Admin Pembangunan Ekonomi TJSL PKT	Wawancara
2	Jumat, 10 Januari 2025	Uswatun Hasanah Ramadhan Staf Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL	Wawancara
3	Jumat, 10 Januari 2025	Irma Safni AVP Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL	Wawancara
4	Selasa, 11 Februari 2025	Eviwanti Pimpinan LPK Suvi Training	Wawancara
5	Selasa, 11 Februari 2025	Asmawati Instruktur LPK Suvi Training	Wawancara
6	Selasa, 11 Februari 2025	Rahmatdani Instruktur dan admin program prakerja LPK Global	Wawancara

1. Implementasi program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training

a. Tujuan Program CSR

PT Pupuk Kaltim menerapkan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada masyarakat sekitar. Perusahaan menjalin kemitraan dengan lembaga pendidikan keterampilan lokal untuk menyediakan pelatihan dan workshop yang relevan dengan kebutuhan industri dan pasar kerja. Melalui program ini, PT Pupuk Kaltim memberikan akses kepada masyarakat untuk mengembangkan keterampilan

yang dibutuhkan dalam berwirausaha atau meningkatkan peluang kerja. Hal ini dikatakan oleh narasumber:

“...memang pelatihan itu kan tidak hanya mereka bisa bekerja di perusahaan-perusahaan ya, tapi juga kita latih, kayak kemarin COVID itu kan kita latih mereka UMKM ya, yang awalnya orang-orang tidak punya usaha, akhirnya kita latih misal buat kue atau buat apa gitu, sesuatu yang bisa dijual ya, akhirnya kan mereka bisa punya pendapatan dari situ walaupun belum besar ya...” (wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Lebih lanjut, narasumber juga menjelaskan bahwa pelaksanaan program ini dilaksanakan untuk memberdayakan masyarakat melalui pengetahuan mengenai keahlian yang dipelajari. Hal ini dikatakan oleh narasumber:

“...SDM masyarakat kota Bontang yang akhirnya dimiliki, yang tadinya mereka tidak tahu, akhirnya menjadi tahu, ataupun yang tadinya belum punya skill, akhirnya mereka jadi punya skill.” (wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Kurikulum pelatihan dirancang sesuai dengan potensi ekonomi wilayah dan melibatkan instruktur berpengalaman serta fasilitas yang memadai. Peserta tidak hanya diajarkan keterampilan teknis, tetapi juga diberikan pelatihan manajemen usaha, pemasaran, dan keuangan untuk mempersiapkan mereka dalam memulai atau mengembangkan usaha mandiri. Dengan demikian, program *Corporate Social Responsibility* (CSR) ini tidak hanya memberikan edukasi semata, tetapi juga memberdayakan masyarakat secara berkelanjutan melalui peningkatan kapasitas dan kemandirian ekonomi. Hal ini diungkapkan oleh pimpinan LPK Suvi Training bahwa

“... ada dalam bentuk dua rancangan ada rancangan untuk penyiapan tenaga kerja dan ada rancangan untuk penyiapan kelompok usaha mandiri. kalau yang untuk rancangan penyiapan tenaga kerja itu dilatih berdasarkan hasil dari identifikasi suvi training yang diadakan setiap akhir tahun untuk kegiatan tahun berikutnya dan dari situ kita bisa dapat perusahaan butuh tenaga kerja di bidang kompetensi apa baru itu dilaksanakan kalau untuk penyiapan wilayah usaha mandiri sendiri kita melihat tren dan kecenderungan usaha apa yang sedang baik dilaksanakan untuk di kota Bontang.” (wawancara, Eviwanti, 11 Februari 2025)

b. Strategi Pelaksanaan

Corporate Social Responsibility PT. Pupuk Kaltim dalam menjalankan programnya bekerjasama dengan LPK Suvi Training. Sebelum pelaksanaan

kegiatan, Suvi Training dan CSR Pupuk Kaltim mengadakan forum diskusi bersama dinas – dinas terkait, serta masyarakat. Hal ini diungkapkan narasumber:

“Sebelum mengadakan kegiatan CSR PT pupuk kaltim di suvi training biasanya akan diadakan forum diskusi FGD yang mengumpulkan dari masyarakat kemudian pemerintah kadang diwakili oleh dinas ketenaga kerjaan dinas pendidikan lurah dan rt setempat juga beberapa tokoh Masyarakat.”
(wawancara, Eviwanti, 11 Februari 2025)

Lebih lanjut, Staf TJSL Pupuk Kaltim menjelaskan bahwa sebelum pelaksanaan kegiatan terdapat tahapan – tahapan yang dilakukan, seperti mengadakan forum diskusi dengan stakeholder terkait untuk menyesuaikan program yang akan dilaksanakan dengan kebutuhan industri yang sesuai.

“Pertama kan kita sebelum kesosialisasi, kita ada tahap diskusi dulu dengan stakeholder terkait. Misal, dinas tenaga kerja yang memang ada kaitannya untuk program penyiapan tenaga kerja yang kita gandeng dengan LPK Suvi training. Kemudian dengan pihak kelurahan, dengan PKT dan Suvi training. Kita buat program perencanaan kerjanya. Tahun ini kita mau apain saja program-program yang mau dibuat apa saja sesuai dengan kebutuhan dan prioritas yang dibutuhkan perusahaan. Yang lebih tahu itu kan dari dinas tenaga kerja. sama dari link Suvi training juga banyak mendapat informasi dari perusahaan-perusahaan kebutuhan-kebutuhan perusahaan itu apa sih sebenarnya yang banyak. Di situlah kita diskusikan, setelah mendapatkan masukan-masukan kita susun program kerjanya ini, ini, dan ini. Program kerjanya sudah ada, baru kita buat publikasi ke masyarakat kalau kita ada program penyiapan tenaga kerja...” (wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Sebelum melaksanakan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) di LPK Suvi Training, perusahaan melakukan sosialisasi kepada masyarakat melalui berbagai saluran, seperti sekolah, kelurahan, dan LPK Suvi Training itu sendiri. Narasumber menyatakan bahwa informasi mengenai program pelatihan ini diketahui ketika masih di sekolah, dan informasi tersebut telah menyebar luas di kalangan masyarakat sekitar. Melalui sosialisasi ini, masyarakat mendapatkan pengetahuan tentang program *Corporate Social Responsibility* (CSR) yang dijalankan oleh perusahaan, termasuk program pelatihan di LPK Suvi Training. Hal ini dikatakan oleh narasumber:

“...ya sosialisasi perusahaan mengenai program CSR saya rasa ya melalui sekolah, kelurahan, dan LPK Suvi, karena program pelatihan ini saya taunya waktu di sekolah, dan

informasi tentang adanya pelatihan ini sudah banyak masyarakat yang tau, dan dari sosialisasi itu masyarakat jadi tau tentang CSR...” (wawancara, Dicky Suherman, 10 Januari 2025).

Sasaran program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) di LPK Suvi Training Bontang adalah lulusan SMA, lulusan perguruan tinggi, dan masyarakat usia produktif yang ingin meningkatkan keterampilan mereka. Dalam merancang program kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) ini, perusahaan membuat rancangan program yang bermanfaat untuk kehidupan masyarakat dengan berfokus pada dua aspek utama: Penyiapan tenaga kerja: Program ini dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan dan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan kesempatan kerja mereka. Dan Penyiapan kelompok usaha mandiri: Program ini bertujuan untuk memfasilitasi pembentukan kelompok usaha mandiri di masyarakat dengan memberikan pelatihan kewirausahaan, keterampilan bisnis, dan pendampingan dalam memulai usaha. Hal ini diungkapkan oleh narasumber:

“...dalam melaksanakan program kegiatan CSR perusahaan membuat rancangan program yang bermanfaat untuk kehidupan masyarakat yaitu pada aspek penyiapan tenaga kerja dan penyiapan kelompok usaha mandiri...” (wawancara, Eviwanti, 11 Februari 2025).

Pelaksanaan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada masyarakat sekitar dengan berbasis Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) dilakukan dengan memberdayakan masyarakat sekitar dengan memberikan edukasi keterampilan usaha yang relevan, baik untuk mempersiapkan tenaga kerja terampil maupun mendorong kewirausahaan di kalangan masyarakat.

“Karena program CSR kita di PKT ini beragam ya. Tidak hanya penyiapan tenaga kerja tapi juga ada pembinaan-pembinaan lainnya. Misalnya seperti administrasi perkantoran, biasanya kalau kita ada kebutuhan karyawan sendiri untuk pelatihan. Misalnya Excel. Karena kita tahu kapasitas Suvi training biasanya melatih itu, kita pernah menggandeng Suvi juga untuk melatih pelatihan Excel. Ataupun pelatihan-pelatihan yang lainnya juga. Seperti barbershop dan pelatihan-pelatihan pembinaan lainnya untuk masyarakat.” (Wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Lebih lanjut, narasumber menjelaskan bahwa pelatihan – pelatihan yang diadakan di LPK Suvi Training tidak hanya untuk Masyarakat luas tetapi juga pengadaan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas pengajar dan studi banding.

“Ya ini ya ada pelatihan yang tadi saya sebutin, ada desain grafis, administrasi perkantoran, pelatihan barbershop. Itu beberapa contohnya ya jenis-jenis pelaksanaan seperti itu. Perkantoran, desain grafis, apa lagi ya banyak sih. Ada kegiatan juga studi banding untuk peningkatan kapasitas dari pengajar suvi juga itu ada. Itu sampai dilatih juga waktu itu.”
(Wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Beberapa program yang telah terlaksana dalam kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) di LPK Suvi Training meliputi program-program yang dirancang untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan dalam dunia kerja dan kewirausahaan, serta memfasilitasi peningkatan kapasitas masyarakat melalui pelatihan dan pengalaman praktik langsung. Kegiatan CSR di LPK Suvi Training berupaya memberdayakan masyarakat dengan memberikan bekal keterampilan yang relevan dan peluang magang untuk meningkatkan daya saing dalam dunia kerja atau memulai usaha mandiri. Hal ini diungkapkan oleh narasumber:

“...Program pelatihan computer seperti MS. Office, Adminstrasi perkantoran, barber shop selain itu juga ada program pemagangan, artinya setelah selesai dari program pelatihan, peserta yang dinilai baik selama proses pelatihan akan diikutsertakan pada program pemagangan...”
(wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025).



Gambar 3.1 Pelaksanaan pelatihan pemagangan

Sumber : Dokumen Lembaga (2022)

c. Fasilitas yang Didapatkan

Implementasi program Corporate Social Responsibility (CSR) PT.Pupuk Kaltim dengan LPK Suvi Training untuk memberdayakan masyarakat melaksanakan kegiatan berupa pelatihan – pelatihan yang telah disesuaikan dengan kebutuhan industri. Guna terlaksananya pemberdayaan pada masyarakat, program ini menasar pada masyarakat usia produktif siap kerja, seperti lulusan SMA ataupun lulusan perguruan tinggi. Kegiatan pelatihan yang dilaksanakan secara gratis guna mendukung peningkatan kualitas SDM. Ibu Eviwanti selaku Pimpinan LPK Suvi Training memberikan pernyataan terkait pelaksanaan program CSR PT. Pupuk Kaltim, sebagai berikut:

“...Program CSR PT. Pupuk Kaltim adalah berupa pelatihan computer dan pelatihan administrasi perkantoran secara gratis di LPK Suvi Training untuk lulusan SMA, lulusan perguruan tinggi agar siap kerja selain itu ada program CSR untuk masyarakat berwirausaha melalui kegiatan pelatihan untuk masyarakat agar memiliki UMKM.” (wawancara, Eviwanti, 11 Februari 2025).

Pernyataan pimpinan LPK di atas didukung oleh Asmawati sebagai instruktur di LPK Suvi Training, sebagai berikut:

”...Program CSR PT. Pupuk Kaltim memberikan pelatihan secara gratis di LPK Suvi Training kepada masyarakat seperti lulusan SMA, lulusan perguruan tinggi agar siap kerja dan program CSR juga membuka peluang kepada masyarakat untuk berwirausaha melalui kegiatan pelatihan bagi penggiat UMKM.” (wawancara, Asmawati, 11 Februari 2025)



Gambar 3.2 Pelatihan Animasi

Sumber : Dokumen Lembaga (2020)

Berdasarkan hasil wawancara dengan narasumber di atas dapat disimpulkan bahwa program Corporate Social Responsibility (CSR) yang dijalankan oleh PT. Pupuk Kaltim bekerja sama dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training bertujuan untuk memberdayakan masyarakat di Kota Bontang melalui dua skema utama. Pertama, PT. Pupuk Kaltim memberikan pelatihan gratis di LPK Suvi Training kepada masyarakat, khususnya lulusan SMA dan perguruan tinggi, berupa pelatihan komputer dan administrasi perkantoran agar mereka siap memasuki dunia kerja. Kedua, program CSR juga membuka peluang bagi masyarakat untuk berwirausaha melalui kegiatan pelatihan yang dikhususkan bagi pelaku Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Dengan demikian, implementasi program CSR PT. Pupuk Kaltim bersama LPK Suvi Training merupakan upaya pemberdayaan masyarakat Kota Bontang melalui penyiapan tenaga kerja terampil dan penyiapan masyarakat untuk memiliki usaha mandiri, dengan tujuan akhir meningkatkan kesejahteraan dan kemandirian ekonomi masyarakat.

2. Peluang dan hambatan pelaksanaan program CSR

Sebagai bagian dari tanggung jawab sosial perusahaan, program *Corporate Social Responsibility* (CSR) menjadi salah satu upaya nyata yang dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dan lingkungan sekitarnya. PT. Pupuk Kaltim, sebagai salah satu perusahaan terkemuka di Indonesia, menyadari pentingnya pemberdayaan masyarakat melalui edukasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal. Melalui program CSR, perusahaan bekerja sama dengan lembaga pendidikan dan pelatihan untuk menyediakan pelatihan keterampilan yang relevan bagi masyarakat sekitar. Namun, dalam pelaksanaannya, baik pengelola program dari pihak perusahaan maupun pelaku atau peserta dari masyarakat menghadapi berbagai peluang dan hambatan yang perlu diidentifikasi dan diatasi. Pemahaman yang mendalam tentang peluang dan hambatan ini menjadi kunci untuk mengoptimalkan dampak positif program CSR dalam upaya pemberdayaan masyarakat melalui edukasi.

a. Peluang pelaksanaan program CSR

Untuk memberdayakan masyarakat sekitar Bontang, TJSL PT. Pupuk Kaltim membangun relasi kerjasama dengan LPK Suvi Training dalam merealisasikan program kerja Corporate Social Responsibility. Hal ini

terbukti dengan pelaksanaan program sesuai dengan rencana dan juga adanya program membantu masyarakat mendapatkan pekerjaan karena memiliki keahlian sesuai permintaan industri. Didukung oleh pernyataan dari narasumber, berikut kutipan wawancaranya:

“...bagi pengelola melalui program CSR bersama SUVI Training, program kerja dan tujuan perusahaan dalam pengembangan SDM masyarakat Bontang teratasi dengan baik dan bagi pelaku atau masyarakat program CSR ini sangat membantu masyarakat sekitar memiliki skill yang baik sehingga mudah mendapatkan pekerjaan.” (wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Begitupula pernyataan dari narasumber selaku tenaga pengajar dalam pelaksanaan program juga menyatakan bahwa program terealisasi dengan baik, berikut pernyataannya:

“...untuk peluang bagi pengelola dengan adanya praktik atau latihan kerja diharapkan tujuan dari program kerja perusahaan bisa terealisasi dengan baik sesuai harapan...” (wawancara, Asmawati, 11 Februari 2025)

Asmawati juga menambahkan bahwa Masyarakat sangat terbantu karena adanya akses pelatihan kerja gratis untuk Masyarakat yang kurang mampu, sehingga Masyarakat memiliki peluang lebih besar dalam mendapatkan pekerjaan maupun membangun usaha mandiri. Berikut pernyataan lebih lengkap:

“...adapun bagi pelaku atau masyarakat yang mengikuti pelatihan, mereka sangat terbantu dengan adanya pelatihan kerja gratis, sehingga mereka yang berada dalam ekonomi kurang mampu dengan adanya pelatihan ini bisa mendapatkan ilmu yang berguna untuk digunakan dalam dunia kerja, sehingga tidak susah bagi mereka mendapatkan pekerjaan.” (wawancara, Asmawati, 11 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat peluang yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi: Peluang bagi pengelola: 1) Adanya praktik atau latihan kerja memungkinkan tujuan program kerja perusahaan dapat terealisasi dengan baik sesuai harapan dalam

pengembangan SDM masyarakat Bontang. 2) Peluang bagi masyarakat atau pelaku: a) Pelatihan kerja gratis sangat membantu masyarakat, terutama yang kurang mampu, untuk mendapatkan ilmu dan keterampilan yang berguna dalam dunia kerja, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan. b) Program ini membantu masyarakat sekitar memiliki keterampilan yang baik, sehingga lebih mudah mendapatkan pekerjaan.

b. Hambatan Pelaksanaan Program

Dalam Pelaksanaan program CSR, terdapat hambatan yang dirasakan oleh pengelola maupun masyarakat. Peneliti menemukan bahwa kurangnya kesadaran masyarakat akan pentingnya pelatihan dikarenakan masyarakat masih berorientasi pada imbalan materi, bukan manfaat jangka panjang. Sedangkan disisi lain, masih banyak masyarakat yang tidak dapat ikutserta dalam pelatihan karena keterbatasan kuota peserta serta anggaran dan fasilitas. Hal ini diungkapkan oleh Asmawati selaku tenaga pengajar program CSR, berikut pernyataan narasumber:

“Adapun hambatannya bagi pengelola adalah antusiasme masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya sebuah ilmu dalam dunia kerja, walaupun gratis, masyarakat masih banyak yang berpikir imbalan materi bila mengikuti pelatihan, seperti dapat uanga tidak kalau mengikuti pelatihan, jadi masyakat masih banyak berpikir berapa yang didapat ketimbang berpikir apa yang didapat. Dan hambatan bagi pelaku atau masyarakat adalah tidak semua masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan bisa diakomodir oleh perusahaan dan Suvi terkait dengan nilai anggaran yang diberikan untuk program pelatihan ini.”
(wawancara, Asmawati, 11 Februari 2025)

Pihak CSR PT. Pupuk Kaltim juga menyatakan bahwa hambatan dalam pelaksanaan program CSR akan selalu ada seperti, tidak semua program pelatihan sesuai dengan permintaan masyarakat. Namun, hal itu dapat diatasi dengan menyeleksi permintaan masyarakat yang sesuai dengan tujuan program dan permintaan industri. Berikut pernyataan narasumber:

“Kendala sih pasti ada di semua kegiatan ya, ya kendalanya kan kita tidak bisa mengakomodir ya, semua masyarakat ya tentunya semua kan ada batasan-batasannya, yang pertama kan pasti dari keterbatasan kendala anggaran, kedua permintaan masyarakat yang

semuanya ingin bisa diakomodir keinginannya, tapi kan ya itu, kita tidak bisa menampung semua, makanya ada namanya proses seleksi, itu penjarangan yang bisa kita lakukan untuk bisa menerima orang-orang yang bisa masuk dalam program ini. Terus kendala berikutnya, selain dua poin itu tadi, adanya pemikiran-pemikiran mungkin yang berbeda, tapi itu hal yang biasa ya, tapi ya misal pendapat dari PKT seperti ini, seperti ini, ya akhirnya kan kita bisa keluar, kita bicarakan....” (Wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Lebih lanjut, narasumber menyatakan bahwa setiap mengalami kendala atau hambatan pada saat pelaksanaan, pengelola mengambil tindakan untuk melakukan perbaikan. Hambatan lain yang terjadi pada saat pelaksanaan pelatihan adalah terdapat peserta yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan, solusi yang dilakukan yaitu dengan memberikan teguran. Hal ini didukung pernyataan dari narasumber:

“tentunya kan kita langsung mengambil tindakan ya untuk melakukan perbaikan, contohnya misal kalau ada kendala, kenapa si anak ini jadi tidak aktif datang pelatihan misal ya, tentu kan solusinya adalah kita melakukan pendekatan dengan memberi peringatan, kemudian ya kalau memang mereka sudah tidak bisa mengikuti atau melanjutkan kegiatan tersebut, ya pasti tahapan berikutnya kan kita akan menggantikan dengan yang lain, ya itu sih contoh-contoh yang dilakukan seperti itu.” (wawancara, Irma Safni, 10 Januari 2025)

Berdasarkan data hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan apa saja hambatan – hambatan yang terjadi. Pertama, hambatan bagi pengelola, yaitu antusiasme sebagian masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya pelatihan dan keterampilan dalam dunia kerja. Kemudian, sebagian masyarakat masih berorientasi pada imbalan materi jangka pendek dibandingkan manfaat jangka panjang dari pelatihan. Dan yang terakhir, terdapat peserta yang kurang aktif dalam mengikuti pelatihan, sehingga pengelola harus terus memantau dan meminta pihak SUVI Training untuk menegur peserta tersebut. Kedua, hambatan bagi masyarakat, yaitu tidak semua program pelatihan yang ditawarkan memenuhi kebutuhan

masyarakat dalam dunia kerja. Dan, daya tampung peserta terbatas terkait dengan anggaran program pelatihan dan fasilitas yang tersedia.

B. Pembahasan Penelitian

Hasil penelitian yang dilaksanakan di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Bontang yang berlokasi di Jl. P. Suryanata, No. 22 RT.19, Bontang Baru, Kec. Bontang Utara, Kota Bontang Prov. Kalimantan Timur. Sebagai bagian dari program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim, peneliti memilih Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Bontang sebagai objek penelitian untuk melihat program pemberdayaan di masyarakat yang berada di wilayah operasional perusahaan. Penelitian ini membahas implementasi, sehingga selain melakukan penelitian ke Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Bontang, peneliti juga melaksanakan penelitian langsung ke lapangan dimana masyarakat di wilayah sekitar operasional perusahaan menjadi subjek pelaksana dalam tema penelitian ini.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu aspek penting yang dipertimbangkan dalam dunia kerja, dimana metode pendidikan formal dan non-formal dapat digunakan untuk meningkatkan aspek tersebut. Pelatihan merupakan jenis pendidikan non-formal yang telah menjadi kebutuhan mendasar bagi masyarakat usia produktif. Melalui pelatihan, seseorang dapat mengembangkan potensi diri sehingga memperoleh kompetensi yang dapat dijadikan bekal untuk kehidupan, baik untuk mencari pekerjaan maupun untuk berwirausaha. Sejalan dengan teori Corporate Social Responsibility yang dikemukakan The World Business Council For Sustainable Development (WBCSD), (dalam Fitriana, A. D:2018) bahwa Corporate Social Responsibility sebagai suatu bentuk perilaku yang dimulai dengan pertimbangan moral di perusahaan akan meningkatkan aspek ekonomi, meningkatkan kualitas hidup untuk karyawan dan keluarga perusahaan, dan meningkatkan kualitas hidup perusahaan dan masyarakat yang lebih luas. Menyadari hal tersebut, Tanggung Jawab Sosial Perusahaan/*Corporate Social Responsibility* (CSR) PT Pupuk Kalimantan Timur (PKT) berupaya membuat program yang tujuan utamanya adalah membangun sumber daya manusia (SDM) berkualitas. Upaya tersebut semakin didorong dengan adanya rekomendasi program peningkatan kapasitas bagi pemuda pemudi untuk meningkatkan keterampilan kerja yang tertuang dalam hasil pemetaan sosial wilayah bufferzone pada tahun 2016

maupun 2020. Dalam hal ini, program dilaksanakan melalui pendekatan strategi sinergi bersama mitra binaan. Tujuan utama dari program ini adalah untuk meningkatkan sumber daya manusia lokal di wilayah bufferzone perusahaan.

Sebagai wujud kepedulian terhadap peningkatan sumber daya manusia masyarakat setempat, sejak tahun 2018 perusahaan menjalin kemitraan dengan Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Pupuk Kaltim sebagai salah satu mitra binaan program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan/ *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk membuat program penyiapan tenaga kerja bagi masyarakat di wilayah sekitar perusahaan. Pada awalnya, program pelatihan yang diselenggarakan ditujukan untuk masyarakat Guntung dan Loktuan yang merupakan wilayah penyangga operasional perusahaan. Namun, pada tahun 2020, program ini memperluas cakupan penerima manfaatnya, dan kini peserta pelatihan bukan hanya berasal dari warga wilayah penyangga, tetapi juga terbuka bagi seluruh masyarakat Bontang.

1. Implementasikan program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Suvi Training Bontang memberikan efektivitas dalam pemberdayaan masyarakat dengan menyediakan pelatihan keterampilan, pengalaman magang, dan peluang kerja bagi peserta yang menunjukkan kinerja baik. Hal ini membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut dan membuka jalan bagi masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan atau mengembangkan usaha mandiri dengan keterampilan yang dimiliki. CSR PT Pupuk Kaltim focus pada SDM produktif, khususnya lulusan SMA dan perguruan tinggi, melalui pelatihan administrasi perkantoran, komputer, UMKM, dan kewirausahaan yang berorientasi langsung dengan kebutuhan industri. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dipublikasikan dalam Journal AL MIDAD (2024), yang menyatakan bahwa program CSR yang difokuskan pada peningkatan kapasitas SDM melalui pendidikan, beasiswa, atau pelatihan memiliki dampak jangka panjang terhadap kualitas tenaga kerja lokal. Dengan kata lain, strategi CSR berbasis pelatihan seperti yang dilakukan oleh PT Pupuk Kaltim dapat menciptakan perubahan sosial dan ekonomi, karena menghasilkan tenaga kerja yang lebih siap, kompeten, dan berdaya saing tinggi.

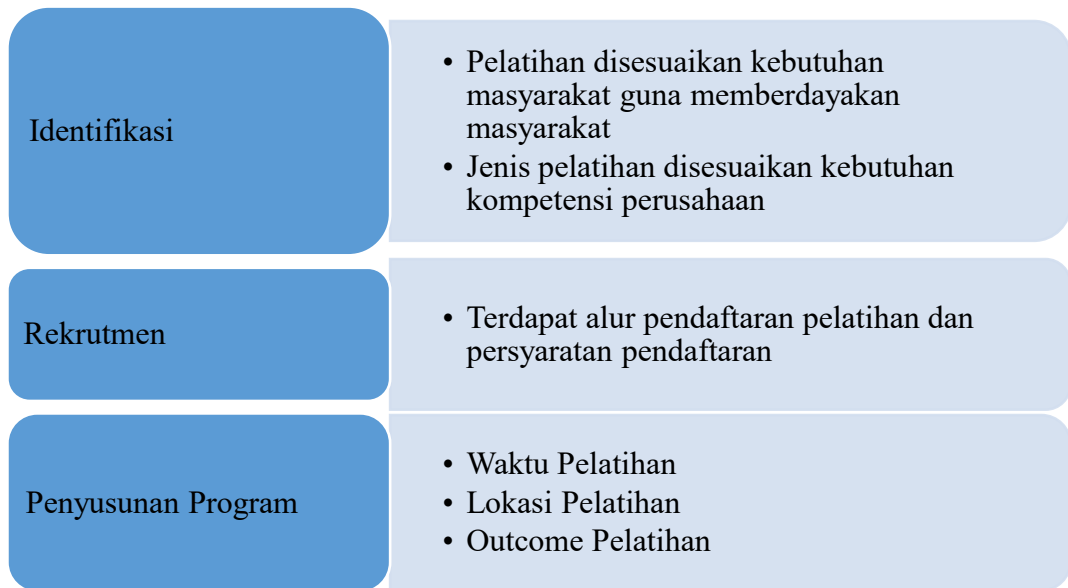
Implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui LPK Suvi Training Bontang memiliki fokus pada pelatihan administrasi dan aplikasi perkantoran. Guna menghasilkan outcome yang jelas, kegiatan peningkatan kapasitas yang dilaksanakan dalam program ini berorientasi pada langkah berikut :



Gambar 3.3 Alur Pelaksanaan Program

Sumber : Olah data penelitian

Selain itu, untuk memaksimalkan kebermanfaatan pelatihan, pelaksanaan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan setiap tahunnya akan menyesuaikan dengan hasil dari identifikasi kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan dengan bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan dan perusahaan – perusahaan di Kota Bontang. Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Chamber (1995), bahwa pemberdayaan merupakan proses penguatan ekonomi yang bertujuan untuk menciptakan pola pikir baru dalam suatu pembangunan yang berfokus pada masyarakat, melibatkan partisipasi, serta bersifat memberdayakan dan berkelanjutan. Adapun strategi – strategi pelaksanaan program adalah sebagai berikut :



Gambar 3.4 Strategi Pelaksanaan Program

Sumber : Olah data penelitian

Setiap tahun, Pupuk Kaltim telah memberikan pembinaan pelatihan kepada peserta di kejuruan general office, administrasi perkantoran dan operator komputer. Selain mendapatkan pelatihan dan sertifikasi, peserta juga memiliki kesempatan untuk melaksanakan magang di PT Pupuk Kaltim dan perusahaan lokal lainnya di Kota Bontang. Jika peserta dinilai kompeten, maka selanjutnya dapat dipekerjakan sebagai karyawan non-organik. Hingga tahun 2019 PT Pupuk Kaltim telah membina sebanyak 147 peserta magang yang kemudian terserap sebagai karyawan di berbagai perusahaan. Namun akibat pandemik pada tahun 2020 program pemagangan dihentikan sementara. Di sisi lain terdapat 32 peserta yang telah melanjutkan karir sebagai karyawan non organik di PT Pupuk Kaltim maupun anak perusahaan.

Program Corporate Social Responsibility (CSR) memberikan dampak signifikan terhadap masyarakat, terutama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Melalui pelatihan keterampilan kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan industri, masyarakat tidak hanya memperoleh bekal teknis (hard skills), tetapi juga kemampuan lunak (soft skills) guna menghadapi industri. Hal ini mendorong daya saing masyarakat dalam memasuki dunia kerja atau membangun usaha mandiri. Selain itu, pelaksanaan program magang dan kemitraan kerja dengan berbagai perusahaan menciptakan peluang kerja nyata, sekaligus berkontribusi pada penurunan angka pengangguran, khususnya di kalangan lulusan

baru. Tak hanya itu, pelatihan kewirausahaan dan dukungan terhadap UMKM melalui pendampingan berkelanjutan menjadikan masyarakat lebih mandiri secara ekonomi, mengurangi ketergantungan terhadap bantuan sosial, serta mendorong lahirnya pelaku usaha lokal yang produktif dan berdaya saing. Penelitian oleh Nuraeni (2023) menunjukkan bahwa pelatihan berbasis industri mampu meningkatkan peluang kerja hingga 40%, membuktikan efektivitas CSR dalam meningkatkan kompetensi peserta. Selain itu, CSR yang berorientasi pada pendidikan dan pelatihan jangka panjang memiliki peran vital dalam menyiapkan tenaga kerja lokal yang adaptif terhadap perubahan dunia kerja di era digital, sebagaimana ditegaskan oleh Journal AL MIDAD (2024). Di sisi lain, pelaksanaan magang dan kemitraan dengan perusahaan lokal menciptakan jembatan antara pelatihan dan dunia kerja, berkontribusi dalam menurunkan angka pengangguran, terutama bagi lulusan baru.

Program ini tidak hanya menyediakan tenaga kerja yang berkualitas untuk Perusahaan, tetapi juga membantu mereka yang ingin memulai bisnis mereka sendiri. Kegiatan pendampingan kewirausahaan termasuk pelatihan keterampilan, pelatihan administrasi, konsultasi tentang pemasaran produk, dan sebagainya. Kegiatan ini telah berjalan sejak tahun 2018 dan akan menjadi fokus utama dalam program untuk ke depannya. Dalam Journal AL MIDAD (2024), menyatakan melalui pelatihan kewirausahaan dan pendampingan UMKM, CSR memungkinkan individu mengembangkan usaha sendiri, mengurangi ketergantungan pada bantuan sosial. Sebagaimana diuraikan oleh Firdaus et al. (2024), program CSR yang melibatkan pelatihan usaha kecil memberikan dampak berkelanjutan jika diikuti dengan pembinaan pasca-pelatihan dan akses ke pasar yang memadai.

Kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) di LPK Suvi Training Bontang memberikan efektivitas yang signifikan dalam pemberdayaan sumber daya masyarakat. Hal ini sejalan dengan teori pemberdayaan masyarakat yang dikemukakan oleh Chambers (1995), yang menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan proses penguatan ekonomi yang bertujuan untuk menciptakan pola pikir baru dalam suatu pembangunan yang berfokus pada masyarakat, melibatkan partisipasi, serta bersifat memberdayakan dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, pelatihan keterampilan kerja yang diberikan oleh LPK Suvi Training bertujuan untuk membekali masyarakat dengan kompetensi yang relevan dan dibutuhkan di dunia kerja. Hal ini dapat dilihat dari beberapa poin berikut:

- a. Kegiatan *Corporate Social Responsibility* (CSR) ini membantu masyarakat dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan (*skill*) yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Pelatihan-pelatihan yang diberikan membekali peserta dengan kompetensi yang relevan untuk meningkatkan daya saing mereka.
- b. Setelah menyelesaikan program pelatihan, peserta diberikan kesempatan untuk mengikuti program magang. Ini merupakan wadah bagi peserta untuk mengaplikasikan keterampilan yang telah diperoleh dan mendapatkan pengalaman praktik langsung di dunia kerja.
- c. Selama program magang, kinerja peserta akan dievaluasi oleh perusahaan. Bagi peserta yang mendapat penilaian baik, mereka berpeluang untuk diterima bekerja di PT Pupuk Kaltim atau perusahaan-perusahaan lain yang membutuhkan keterampilan yang telah dimiliki peserta.

Dalam perspektif teori Triple Bottom Line yang dikemukakan oleh Elkington (1997), CSR tidak hanya dinilai dari aspek ekonomi perusahaan, tetapi juga dari dampaknya terhadap masyarakat (*people*) dan lingkungan (*planet*). Maka, kontribusi PT Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training menunjukkan perwujudan tanggung jawab sosial perusahaan yang nyata, terutama dalam aspek peningkatan kapasitas masyarakat (*people development*), dengan tujuan jangka panjang untuk menciptakan SDM yang produktif dan mandiri secara ekonomi. Penelitian terbaru dari Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia menunjukkan bahwa pelatihan keterampilan berbasis kebutuhan industri dapat meningkatkan peluang kerja peserta hingga 40%, menunjukkan efektivitas program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam membekali peserta dengan kompetensi yang diperlukan untuk bersaing di pasar kerja (Nuraeni, 2023). Di era revolusi industri 4.0 dan 5.0, tenaga kerja harus memiliki keahlian dan keterampilan untuk berhasil menghadapi dinamika dunia kerja yang terus berubah di era digital. Keterampilan yang dibutuhkan tidak hanya mencakup *hard skills*, tetapi juga *soft skills*. *Soft skills* yang diperlukan meliputi pengambilan risiko, pemecahan masalah, kepemimpinan dan tanggung jawab, nilai etis dan moral, produktivitas dan akuntabilitas, fleksibilitas dan adaptasi, inisiatif dan pengendalian diri, orientasi nasional dan global, serta komunikasi interaktif (Nuraeni, 2023).

2. Peluang dan hambatan pelaksanaan program CSR PT. Pupuk Kaltim

Program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan melalui praktik atau latihan kerja di LPK Suvi Training memberikan peluang dan hambatan bagi kedua belah pihak, yaitu pengelola program dan peserta atau masyarakat yang mengikuti pelatihan.

Peluang pelaksanaan program:

- a. Bagi pengelola program, adanya praktik atau latihan kerja memungkinkan tujuan program kerja perusahaan dapat terealisasi dengan baik sesuai harapan.
- b. Bagi masyarakat, pelatihan kerja gratis sangat membantu mereka yang kurang mampu untuk mendapatkan ilmu dan keterampilan yang berguna dalam dunia kerja, sehingga meningkatkan peluang mendapatkan pekerjaan.

Hambatan pelaksanaan program:

- a. Bagi pengelola program, tantangan yang dihadapi adalah antusiasme masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya pengetahuan dan keterampilan dalam dunia kerja. Sebagian masyarakat masih lebih mementingkan imbalan materi dibandingkan manfaat jangka panjang dari pelatihan. Hasil temuan sejalan dengan hasil kajian Firdaus et al. (2024) yang menunjukkan bahwa rendahnya partisipasi masyarakat dalam program CSR kerap disebabkan oleh tidak dilibatkan komunitas sejak tahap perencanaan. Ketika masyarakat hanya menjadi objek penerima tanpa memiliki ruang berpartisipasi aktif dalam desain dan arah program, mereka cenderung menunjukkan sikap pasif dan hanya menunggu bentuk kompensasi langsung seperti insentif keuangan atau materi.
- b. Bagi pengelola program, Keterbatasan bantuan atau anggaran yang disediakan oleh pihak Perusahaan dan kuota peserta terbatas.
- c. Bagi masyarakat atau peserta pelatihan, tantangan yang dihadapi adalah keterbatasan kuota peserta yang dapat diakomodasi oleh perusahaan dan LPK Suvi Training terkait anggaran program pelatihan yang tersedia.
- d. Bagi Masyarakat, tidak semua program pelatihan sesuai dengan kebutuhan dan minat Masyarakat.

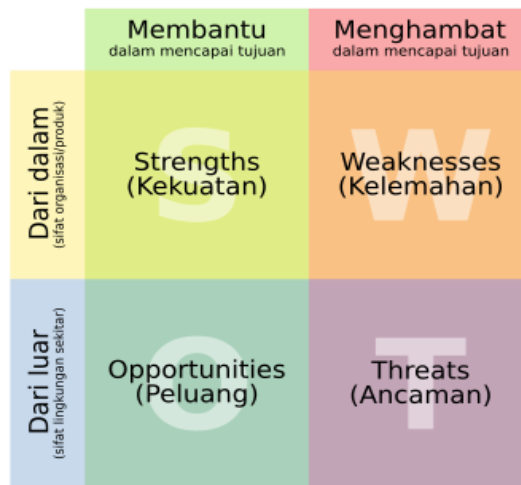
Secara keseluruhan, program pelatihan kerja ini memberikan manfaat signifikan bagi pemberdayaan masyarakat melalui peningkatan keterampilan dan peluang

kerja. Namun, masih terdapat tantangan terkait kesadaran masyarakat akan pentingnya pelatihan dan keterbatasan anggaran yang perlu diatasi agar program ini dapat berjalan dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih luas bagi masyarakat.

Dalam menyusun rencana strategis, perusahaan perlu mempelajari kondisi lingkungan luar agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Analisis SWOT dimanfaatkan untuk merumuskan strategi yang mendukung pencapaian misi serta mengoptimalkan kelebihan dan peluang yang ada, juga menjadi pedoman untuk meminimalisir kekurangan perusahaan dan mengatasi berbagai tantangan yang muncul. Analisis SWOT mencakup kekuatan (*strength*), kelemahan (*weakness*), kesempatan (*opportunity*), dan ancaman (*threat*). Berikut ini strategi pemberdayaan yang diimplementasikan oleh *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim di Lembaga Kursus dan Pelatihan (LKP) Sivi Training Bontang.

Analisis SWOT dilakukan untuk mengidentifikasi faktor internal (Strengths dan Weaknesses) serta faktor eksternal (Opportunities dan threats) dari program pelatihan keterampilan kerja yang dilaksanakan oleh PT. Pupuk Kaltim bekerja sama dengan LKP Sivi Training. Tujuannya untuk memahami posisi strategis program dalam Upaya peningkatan kualitas SDM dan pemberdayaan masyarakat. Untuk menentukan kekuatan dan kelemahan perusahaan, analisis lingkungan internal harus dilakukan. Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats) adalah alat yang dapat digunakan untuk menentukan strategi untuk menghadapi lingkungan eksternal. Kemampuan internal, sumber daya, dan faktor situasional positif yang dapat membantu perusahaan melayani pelanggannya dan mencapai tujuannya disebut kekuatan, sedangkan kelemahan adalah keterbatasan internal dan faktor situasional negatif yang dapat menghalangi bisnis dari beroperasi. Faktor atau tren yang menguntungkan dari lingkungan eksternal disebut peluang, sedangkan ancaman adalah faktor dari lingkungan eksternal yang tidak menguntungkan yang menghalangi kinerja Perusahaan (Kotler & Armstrong, 2008, sebagaimana dikutip dalam Sylvia & Hayati, 2023).

ANALISIS SWOT



Gambar 3.5 Diagram Analisis SWOT

Sumber : Olah data penelitian

Dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman tersebut, PT. Pupuk Kaltim dan LKP Suvi Training dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam mengimplementasikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) untuk pemberdayaan masyarakat di wilayah Bontang dan sekitarnya.

Tabel 3.2 Analisis SWOT Program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim pada LPK Suvi Training Bontang

Sumber : Olah data penelitian

	PELUANG	HAMBATAN
	Kekuatan (Strength)	Kelemahan (Weakness)
FAKTOR INTERNA	<ol style="list-style-type: none"> Dukungan finansial dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim sebagai perusahaan besar. Kerjasama dengan LPK Suvi Training yang 	<ol style="list-style-type: none"> Keterbatasan anggaran yang membatasi jumlah peserta yang dapat diakomodasi. Kurangnya kesadaran sebagian masyarakat tentang pentingnya pelatihan keterampilan.

	<p>memiliki fasilitas dan instruktur yang memadai.</p> <p>3. Program pelatihan gratis yang memberikan akses bagi masyarakat kurang mampu.</p> <p>4. Kurikulum pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pasar kerja dan kewirausahaan.</p> <p>5. Adanya program magang dan peluang kerja bagi peserta yang berprestasi.</p>	<p>3. Orientasi sebagian masyarakat yang masih fokus pada imbalan materi jangka pendek.</p> <p>4. Cakupan program yang terbatas pada satu lembaga pelatihan di wilayah Bontang.</p>
FAKTOR EKSTERNAL	Kesempatan (Opportunity)	Ancaman (Threats)
	<p>1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah Bontang dan sekitarnya.</p> <p>2. Membuka peluang kerja dan kewirausahaan bagi masyarakat.</p> <p>3. Meningkatkan citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap PT. Pupuk Kaltim.</p> <p>4. Berpotensi memperluas program ke wilayah lain dengan menjalin kemitraan baru.</p> <p>5. Mendukung program pemberdayaan masyarakat dan pengentasan</p>	<p>1. Persaingan dengan program pelatihan keterampilan dari pihak lain.</p> <p>2. Perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program.</p> <p>3. Perkembangan teknologi dan tren pasar kerja yang mengharuskan pembaruan kurikulum pelatihan secara berkala.</p> <p>4. Ketergantungan pada anggaran dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim.</p> <p>5. Persepsi negatif masyarakat terhadap program CSR yang</p>

	kemiskinan yang menjadi perhatian pemerintah.	dianggap sebagai upaya promosi perusahaan.
--	-----------------------------------------------	--------------------------------------------

1. Peluang (Strength + Opportunity / S + O)

Dalam menganalisis peluang, peneliti menggunakan strategi Strength + Opportunity. Strategi SO (Strength-Opportunity) adalah strategi yang memanfaatkan kekuatan internal organisasi untuk mengambil peluang eksternal yang ada. Strategi ini disusun dengan mencocokkan kekuatan utama perusahaan (seperti modal, SDM, teknologi, jaringan) dengan peluang dari lingkungan luar (seperti tren pasar, regulasi baru, kebutuhan masyarakat). Penyusunan strategi ini bertujuan untuk menghasilkan strategi proaktif dan ofensif yang mendorong pertumbuhan, inovasi, atau ekspansi. Strategi SO tidak langsung memilih opsi terbaik, melainkan menghasilkan alternatif strategi yang dapat dipertimbangkan dan dianalisis sebelum diimplementasikan (David, 2011).

Tabel 3.3 Analisis Peluang

Sumber : Olah data penelitian

Kekuatan (Strength)	PELUANG S + O
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dukungan finansial dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim sebagai perusahaan besar. 2. Kerjasama dengan LPK Suvi Training yang memiliki fasilitas dan instruktur yang memadai. 3. Program pelatihan gratis yang memberikan akses bagi masyarakat kurang mampu. 4. Kurikulum pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pasar kerja dan kewirausahaan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan adanya dukungan finansial dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim, maka dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah Bontang dan sekitarnya. b. Dengan adanya kerjasama dengan LPK Suvi Training dalam bentuk pelatihan maka dapat membuka peluang kerja dan kewirausahaan bagi masyarakat.

5. Adanya program magang dan peluang kerja bagi peserta yang berprestasi.	c. Dengan adanya program pelatihan gratis yang memberikan akses kepada masyarakat kurang mampu, maka dapat meningkatkan citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap PT. Pupuk Kaltim
Kesempatan (Opportunity)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di wilayah Bontang dan sekitarnya. 2. Membuka peluang kerja dan kewirausahaan bagi masyarakat. 3. Meningkatkan citra positif dan kepercayaan masyarakat terhadap PT. Pupuk Kaltim. 4. Berpotensi memperluas program ke wilayah lain dengan menjalin kemitraan baru. 5. Mendukung program pemberdayaan masyarakat dan pengentasan kemiskinan yang menjadi perhatian pemerintah. 	<ol style="list-style-type: none"> d. Dengan adanya kurikulum pelatihan yang dirancang sesuai kebutuhan pasar kerja dan kewirausahaan, hal ini memiliki potensi memperluas program ke wilayah lain dengan menjalin kemitraan baru. e. Dengan adanya program magang dan peluang kerja bagi peserta yang berprestasi, maka dapat mendukung program pemberdayaan masyarakat dan pengentasan kemiskinan yang menjadi perhatian pemerintah.

2. Hambatan (Weakness + Threats / W + T)

Dalam menganalisis peluang, peneliti menggunakan strategi weakness + threats. Strategi WT (Weakness-Threat) dapat disebut juga sebagai strategi defensif. Strategi ini digunakan untuk meminimalkan kelemahan internal dan menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal. Strategi ini dapat digunakan dalam kondisi kritis saat organisasi memiliki banyak keterbatasan dan menghadapi risiko besar dari luar (seperti persaingan, penurunan permintaan, krisis ekonomi). Penyusunan strategi ini memiliki tujuan untuk menghindari kegagalan atau kerugian besar dengan cara bertahan, memperbaiki kelemahan secara perlahan, atau bahkan keluar dari area bisnis yang terlalu berisiko. Strategi WT ini tidak bersifat solutif langsung, tetapi

berfungsi sebagai pengaman untuk mempertahankan keberlangsungan organisasi dalam situasi penuh tekanan (David, 2011).

Tabel 3.4 Analisis Hambatan

Sumber : Olah data penelitian

Kelemahan (Weakness)	HAMBATAN Weakness + Threats
<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran yang membatasi jumlah peserta yang dapat diakomodasi. 2. Kurangnya kesadaran sebagian masyarakat tentang pentingnya pelatihan keterampilan. 3. Orientasi sebagian masyarakat yang masih fokus pada imbalan materi jangka pendek. 4. Cakupan program yang terbatas pada satu lembaga pelatihan di wilayah Bontang. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan anggaran yang membatasi jumlah peserta yang dapat diakomodasi. Persaingan dengan program pelatihan keterampilan dari pihak lain. 2. Kurangnya kesadaran sebagian masyarakat tentang pentingnya pelatihan keterampilan. Perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program. Serta, Perkembangan teknologi dan tren pasar kerja yang mengharuskan pembaruan kurikulum pelatihan secara berkala. 3. Orientasi sebagian masyarakat yang masih fokus pada imbalan materi jangka pendek. Ketergantungan pada anggaran dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim. 4. Cakupan program yang terbatas pada satu lembaga pelatihan di wilayah Bontang. Persepsi negatif masyarakat terhadap
Ancaman (Threats)	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Persaingan dengan program pelatihan keterampilan dari pihak lain. 2. Perubahan kebijakan atau regulasi pemerintah yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program. 3. Perkembangan teknologi dan tren pasar kerja yang mengharuskan pembaruan kurikulum pelatihan secara berkala. 	

<p>4. Ketergantungan pada anggaran dan sumber daya dari PT. Pupuk Kaltim.</p> <p>5. Persepsi negatif masyarakat terhadap program CSR yang dianggap sebagai upaya promosi perusahaan.</p>	<p>program CSR yang dianggap sebagai upaya promosi perusahaan.</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Didasarkan pada hasil penelitian dan analisis data, berbagai pembahasan yang telah dijelaskan oleh penulis dari BAB I hingga BAB III, dapat disimpulkan bahwa:

1. Implementasikan program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada masyarakat sekitar dengan berbasis lembaga pendidikan Keterampilan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, Implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim di LPK Suvi Training Bontang terbukti efektif dalam memberdayakan masyarakat disekitar wilayah operasional perusahaan, khususnya di Kota Bontang. Program ini dijalankan melalui dua pendekatan utama yaitu penyiapan tenaga kerja terampil dan penyiapan kelompok usaha mandiri. Implementasi dilakukan melalui program pelatihan keterampilan bagi masyarakat, seperti pelatihan komputer, administrasi perkantoran, dan keterampilan berwirausaha. Program ini bertujuan untuk memberdayakan masyarakat dengan meningkatkan keterampilan yang relevan dengan dunia kerja dan membuka peluang usaha mandiri. Setelah menyelesaikan pelatihan, peserta yang dinilai baik berpeluang mengikuti program magang dan mendapatkan pekerjaan di PT. Pupuk Kaltim atau perusahaan lain. Program *Corporate Social Responsibility* (CSR) membantu masyarakat, terutama yang kurang mampu, dalam memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang berguna untuk meningkatkan peluang kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa program CSR PT. Pupuk Kaltim melalui LPK Suvi Training telah berhasil menciptakan model pemberdayaan masyarakat yang berkelanjutan, berfokus pada peningkatan kompetensi kerja dan penguatan ekonomi lokal. Program ini tidak hanya memberikan manfaat bagi perusahaan dalam penyediaan tenaga kerja berkualitas, tetapi juga meningkatkan kesejahteraan masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan.

2. Peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi masyarakat

Program pelatihan kerja gratis yang diselenggarakan melalui praktik atau latihan kerja memberikan peluang bagi kedua belah pihak, baik pengelola program maupun masyarakat atau peserta pelatihan. Bagi pengelola program, adanya praktik atau latihan kerja memungkinkan tujuan program kerja perusahaan dapat terealisasi dengan baik sesuai harapan. Sementara bagi masyarakat atau peserta pelatihan, pelatihan kerja gratis ini sangat membantu mereka yang kurang mampu untuk mendapatkan ilmu dan keterampilan yang berguna dalam dunia kerja. Dengan keterampilan yang diperoleh melalui pelatihan, peluang masyarakat untuk mendapatkan pekerjaan pun menjadi lebih besar. Secara khusus, pelatihan kerja gratis ini sangat membantu masyarakat kurang mampu dalam memperoleh ilmu yang bermanfaat untuk meningkatkan daya saing mereka di dunia kerja. Hambatan yang dihadapi pengelola adalah kurangnya kesadaran sebagian masyarakat tentang pentingnya pelatihan dan masih berorientasi pada imbalan materi. Hambatan bagi peserta adalah keterbatasan kuota peserta yang dapat diakomodasi terkait anggaran program pelatihan.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim di LPK Suvi Training Bontang, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasi untuk program *Corporate Social Responsibility* (CSR) di wilayah lain. Penelitian ini tidak mengukur secara kuantitatif efektivitas program *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam meningkatkan keterampilan dan peluang kerja masyarakat. Penelitian ini hanya menggali perspektif dari pengelola program dan narasumber masyarakat, sehingga mungkin kurang mencerminkan pandangan dari seluruh peserta program.

C. Saran

Peneliti telah menemukan beberapa rekomendasi yang diharapkan bermanfaat bagi subjek penelitian dan peneliti berikutnya, seperti:

1. PT. Pupuk Kaltim dapat meningkatkan sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat tentang manfaat jangka panjang dari program pelatihan, sehingga meningkatkan kesadaran dan antusiasme masyarakat.

2. Perusahaan dapat mengkaji ulang kurikulum dan jenis pelatihan yang ditawarkan agar lebih sesuai dengan kebutuhan pasar kerja dan minat masyarakat.
3. Perlu dilakukan evaluasi berkala dan survei kepuasan untuk memantau efektivitas program dan mengidentifikasi area yang membutuhkan perbaikan.
4. Kerjasama dengan lembaga pelatihan lain atau pemerintah daerah dapat dipertimbangkan untuk memperluas cakupan program dan meningkatkan anggaran.
5. Penelitian lebih lanjut dapat dilakukan untuk mengukur dampak kuantitatif program *Corporate Social Responsibility* (CSR) terhadap peningkatan keterampilan, lapangan kerja, dan kesejahteraan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, T. P., & Utami, D. (2022). Implementasi Program Corporate Social Responsibility (CSR) Pemberdayaan Disabilitas: (Studi kasus: Program Skizofrenia Entrepreneur Rumah Berdaya Binaan Pertamina Fuel Terminal Sanggaran). *Prospect: Jurnal Pemberdayaan Masyarakat*, 1(3), 95-105.
<https://www.prospectpublishing.id/ojs/index.php/jpm/article/view/40>
- AL MIDAD. (2024). *Peran CSR dalam Peningkatan Kualitas SDM melalui Pendidikan dan Pelatihan*. *Journal AL MIDAD*, Vol. 19(1), 45–58.
- ANTARA News. (2021, 22 Desember). *LKP SUVI Training binaan PKT raih penghargaan Kemendikbudristek*. ANTARA News. Diakses dari 14 Juli 2025.
[<https://www.antarane.ws.com/berita/2600921/lkp-suvi-training-binaan-pkt-raih-penghargaan-kemendikbudristek>]
- Asmorowati, E. (2021). "Peran Komunikasi dalam Pemberdayaan Masyarakat: Perspektif dan Praktik." *Jurnal Komunikasi Sosial*, 14(1), 57-68.
- David, F. R. (2011). *Strategic management: Concepts and cases* (13th ed.). Prentice Hall.
- Dharmacahya, B., Padmaningrum, D., & Wibowo, A. (2022). Implementasi program corporate social responsibility PT. Pertamina terhadap pemulihan bisnis UMKM binaan akibat pandemi Covid-19. *Jurnal Kirana*, 3(1), 13-32.
<https://jurnal.unej.ac.id/index.php/jkkn/article/view/29082>
- Endah, K. (2020). Pemberdayaan masyarakat: Menggali potensi lokal desa. *Moderat: Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 6(1), 135-143.
<https://jurnal.unigal.ac.id/moderat/article/view/3319>
- Fatmawatie, N. (2017). *Tanggungjawab sosial perusahaan*. STAIN Kediri Press..
<https://repository.iainkediri.ac.id/195/>
- Firdaus, M. J., Suwaryo, U., Deliarnoor, N. A., & Rahmatunnisa, M. (2024). The urgency of community participation and empowerment in CSR programs: A case study in Riau Province, Indonesia. *Journal of Ecohumanism*, 3(8), 10-25.
- Fitriana, A.D. (2018). Implementasi Corporate Social Responsibility PT. Riau Andalan Pulp And Paper (Rapp) Dalam Pemberdayaan Masyarakat dan Lingkungan Sekitar (Studi Pada Rumah Batik Andalan). (Skripsi Sarjana, Universitas Islam Indonesia).
<https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/11052>
- Freeman, R. E. (2021). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Cambridge University Press.
- Hendrawan, A. (2022). "Fasilitasi Partisipasi Masyarakat melalui Komunikasi dalam Proyek Pemberdayaan." *Jurnal Studi Pembangunan*, 15(1), 34-46.
- Khairunnisa, K., Faturhman, N., & Siregar, H. (2023). Pemberdayaan Masyarakat Dalam Program Corporate Social Responsibility (CSR) Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jambura Journal of Community Empowerment*, 22-31.
<https://ejournal-fip-ung.ac.id/ojs/index.php/jjce/article/view/2336>
- Lukman, A. I. (2021). Pemberdayaan Masyarakat melalui Pendidikan Nonformal di PKBM Tiara Dezzy Samarinda. *DIKLUS: Jurnal Pendidikan Luar Sekolah*, 5(2), 180-190.
<https://journal.uny.ac.id/index.php/jurnaldikus/article/view/43669>

- Maryani, Dedeh. Ruth Roselin E. Nainggolan. (2019). *Pemberdayaan Masyarakat*. Deepublish Publisher.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2019). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.
- Nabilla, A., & Hamid, A. (2022). Tanggung Jawab Sosial Perusahaan Melalui Pemberdayaan Masyarakat Desa. *KHIDMAT SOSIAL: Journal of Social Work and Social Services*, 2(2), 103-111.
<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/khidmatsosial/article/view/14121>
- Natawidjaja, M. I. (2020). "Komunikasi CSR sebagai Alat Pembangunan Kepercayaan Publik di Indonesia." *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45-56.
- Nuraeni, Y. (2023). Strategi Pengembangan Kompetensi Soft Skills Tenaga Kerja Di Balai Latihan Kerja (BLK). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 18(2), 168–183.
- Nurjanah, A. (2018). Pemberdayaan Masyarakat Urban (Miskin Perkotaan) PT Sari Husada Yogyakarta melalui Program Corporate Social Responsibility (CSR) Rumah Srikandi. *Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/1392/PNLT2234.pdf?seq>
- Prabowo, R. (2021). "Penggunaan Media Sosial dalam Kampanye Pemberdayaan Masyarakat: Studi Kasus dan Praktik Terbaik." *Jurnal Pembangunan Sosial*, 19(3), 102-115.
- PT. Pupuk Kalimantan Timur. (n.d.). Tentang Perusahaan. Pupuk Kaltim. Diakses pada 04 Desember 2023, dari [<https://www.pupukkaltim.com/id/tentang-perusahaan>].
- PT. Pupuk Kalimantan Timur. (n.d.). Tentang TJSL. Pupuk Kaltim. Diakses pada 04 Desember 2023, dari [<https://www.pupukkaltim.com/id/tentang-tjssl>].
- Rachman, H. (2022). "Konsistensi dalam Komunikasi CSR: Strategi dan Praktik Terbaik." *Jurnal Pemasaran dan Komunikasi*, 27(3), 112-124.
- Sari, I. (2023). "Pentingnya Komunikasi dalam Penyampaian Informasi Program Pemberdayaan." *Jurnal Manajemen dan Sosial*, 18(2), 88-99.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif & kualitatif*. Graha Ilmu.
- Sihombing, R. A. (2021). "Peran Dialog dalam Komunikasi CSR untuk Meningkatkan Hubungan dengan Stakeholder." *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 19(2), 78-89.
- Sugiyono. (2006). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiawan, D., Isma, A., & Kurniawan, B. (2024). Peran Corporate Social Responsibility PT Bumi Persada Permai dalam Pemberdayaan Masyarakat (Studi di Desa Telang Kec. Bayung Lencir). *Manajemen Keuangan Syariah*, 4(1), 43-56. <https://ejournal.lp2m.uinjambi.ac.id/ojs/index.php/makesya/article/view/816>
- Susanto, H. (2022). "Efektivitas Media Sosial dalam Komunikasi Publik." *Jurnal Komunikasi Digital*, 24(2), 56-70.
- Suvi Training. (n.d.). Profil. Suvi Training. Diakses pada 04 desember 2023, dari [<https://suviacademy.com>].
- Sylvia, R., & Hayati, D. (2023). *Strategi pemasaran dalam era digital*. Jakarta: Penerbit Ilmu Ekonomi.

- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. (2007).
<https://learning.hukumonline.com/wp-content/uploads/2021/03/Undang-Undang-No.-40-Tahun-2007-tentang-Perseoran-Terbatas.pdf>
- Yuliana, N. (2022). "Strategi Komunikasi Efektif dalam Pemberdayaan Masyarakat."
Jurnal Pemberdayaan Masyarakat, 29(3), 102-115.
- Yulianti, D. (2018). Implementasi program kemitraan dalam corporate social responsibility (CSR) melalui pemberdayaan masyarakat untuk mewujudkan pembangunan kesejahteraan. *Sosiologi: Jurnal Ilmiah Kajian Ilmu Sosial Dan Budaya*, 20(1), 11-21. <https://jurnalsosiologi.fisip.unila.ac.id/index.php/jurnal/article/view/14> .

LAMPIRAN

Implementasi Program Corporate Social Responsibility
Pt. Pupuk Kaltim Dalam Pemberdayaan Masyarakat
(Studi Kasus LPK Suvi Training Bontang)

Oleh
Gozwatul Fikriyah Harahap

LEMBAR WAWANCARA (Untuk Staf Perusahaan, Pimpinan LPK, Staf LPK)

Nama :

Hari/Tanggal :

Jabatan :

Lokasi :

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang terdapat dalam sample penelitian seperti yang telah tercantum di atas, adapun pertanyaan wawancara ini adalah sebagai berikut

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban:

.....

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban:

.....

3. Siapa sasaran dari program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

4. Seperti apa rancangan program dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

5. Apakah perusahaan membentuk kelompok pelaksana dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban:

.....

6. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban:

.....

7. Apa peran masing-masing pelaku dalam program CSR ini, termasuk pihak internal PT. Pupuk Kaltim, staf LPK Suvi Training, dan peserta program?

Jawaban:

.....

8. Apa saja program yang sudah terlaksana dalam kegiatan CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban:

.....

9. Apakah ada pengarahan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban:

.....

10. Apakah ada pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban:

.....

11. Apa tujuan dari program CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban:

.....

12. Sejak kapan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini laksanakan?

Jawaban:

.....

13. Apa saja topik atau modul utama yang diajarkan dalam pelatihan ini, dan bagaimana relevansinya dengan kebutuhan masyarakat lokal?

Jawaban:

.....

14. Saluran komunikasi apa yang digunakan dalam pelaksanaan program CSR ini untuk menyampaikan pesan dan materi pembelajaran?

Jawaban:

.....

15. Bagaimana interaksi dilakukan antara fasilitator dan peserta, serta antara PT. Pupuk Kaltim dan LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban:

.....

16. Apakah program ini menggunakan saluran komunikasi tatap muka, media cetak, proyektor, atau alat komunikasi digital seperti telepon, media sosial, atau grup WhatsApp?

Jawaban:

.....

17. Bagaimana efektivitas masing-masing saluran komunikasi dalam menyampaikan pesan dan materi pembelajaran kepada peserta?

Jawaban:

.....

18. Bagaimana komunikasi antara pelaku program mempengaruhi efektivitas implementasi program CSR?

Jawaban:

.....

19. Apakah perusahaan mengumpulkan data kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini? **Jawaban:**

.....

20. Apakah kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini memberikan efektivitas bagi pemberdayaan sumber daya masyarakat?

Jawaban:

.....

21. Apa kendala atau hambatan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

22. Apakah ada tantangan atau hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi pelaksanaan atau hasil dari program CSR ini?

Jawaban:

.....

23. Apa langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah komunikasi yang mungkin timbul selama pelaksanaan program?

Jawaban:

.....

24. Bagaimana proses evaluasi komunikasi dilakukan dalam program CSR ini? Apakah ada mekanisme khusus untuk menilai efektivitas komunikasi?

Jawaban:

.....

25. Apa tindakan yang di ambil oleh perusahaan setelah mengevaluasi efektivitas dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

26. Apa umpan balik dari peserta dan pelaku tentang efektivitas komunikasi dalam program ini? bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk perbaikan?

Jawaban:

.....

27. Bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan program CSR di masa depan?

Jawaban:

.....

28. Apakah perusahaan membuat laporan kegiatan ini?

Jawaban:

.....

Implementasi Program Corporate Social Responsibility
Pt. Pupuk Kaltim Dalam Pemberdayaan Masyarakat
(Studi Kasus LPK Suvi Training Bontang)

Oleh
Gozwatul Fikriyah Harahap

LEMBAR WAWANCARA (Untuk Masyarakat)

Nama :

Hari/Tanggal :

Pekerjaan :

Lokasi :

Dalam penelitian ini peneliti melakukan wawancara dengan narasumber yang terdapat dalam sample penelitian seperti yang telah tercantum di atas, adapun pertanyaan wawancara ini adalah sebagai berikut

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban:

.....

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban:

.....

3. Apakah anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

4. Kapan anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

.....

5. Apakah ada pengarahan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban:

.....

6. Apakah ada pengawasan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban:

.....

7. Apa manfaat yang anda rasakan setelah bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban:

-
8. Apa saja peluang yang terlihat dalam komunikasi antara PT. Pupuk Kaltim dan LPK Suvi Training Bontang terkait program CSR ini?

Jawaban:

-
9. Bagaimana komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemberdayaan masyarakat melalui program ini?

Jawaban:

-
10. Apakah ada saluran komunikasi tertentu yang dianggap lebih efektif dalam menyampaikan pesan CSR kepada masyarakat? Mengapa?

Jawaban:

-
11. Apa hambatan utama yang dihadapi dalam komunikasi program CSR antara PT. Pupuk Kaltim, LPK Suvi Training, dan peserta?

Jawaban:

-
12. Bagaimana hambatan-hambatan ini mempengaruhi implementasi dan efektivitas program CSR?

Jawaban:

-
13. Langkah-langkah apa yang diambil untuk mengatasi hambatan dalam komunikasi, dan seberapa efektif langkah-langkah tersebut?

Jawaban:

-
14. Bagaimana peserta program dan pihak terkait lainnya memandang manfaat dari komunikasi yang dilakukan dalam program CSR ini?

Jawaban:

-
15. Apakah komunikasi yang dilakukan dalam program CSR dianggap memberikan manfaat nyata bagi peserta dan masyarakat? Jika ya, bagaimana manfaat tersebut terlihat?

Jawaban:

-
16. Apakah ada perbedaan persepsi antara pihak internal (PT. Pupuk Kaltim, LPK Suvi Training) dan eksternal (peserta program) mengenai manfaat komunikasi dalam program ini?

Jawaban:

-
17. Metode komunikasi apa yang digunakan dalam pelaksanaan program CSR ini? (Contoh: tatap muka, media cetak, presentasi dengan proyektor, media digital seperti telepon, media sosial, WhatsApp, dll.)

Jawaban:

.....

18. Bagaimana masing-masing metode berkomunikasi berkontribusi pada efektivitas program CSR?

Jawaban:

.....

19. Adakah metode komunikasi tertentu yang dianggap lebih efektif atau kurang efektif dalam menyampaikan pesan dan materi pembelajaran?

Jawaban:

.....

20. Apakah ada rekomendasi atau perubahan yang diusulkan terkait metode komunikasi atau saluran yang digunakan dalam program ini?

Jawaban:

.....

21. Bagaimana keterlibatan dan interaksi antara fasilitator program CSR dan peserta? Apakah ada upaya khusus untuk meningkatkan keterlibatan peserta melalui komunikasi?

Jawaban:

.....

22. Sejauh mana peserta merasa terlibat dalam proses komunikasi dan pelatihan? Bagaimana interaksi ini mempengaruhi hasil program?

Jawaban:

.....

23. Bagaimana teknologi digunakan dalam komunikasi program CSR ini? Apakah ada aplikasi atau platform khusus yang digunakan?

Jawaban:

.....

24. Bagaimana penggunaan teknologi mempengaruhi komunikasi dan interaksi dalam program CSR?

Jawaban:

.....

Narasumber 1

Nama : Dicky Suherman
Hari/Tanggal : Jumat, 10 Januari 2025
Jabatan : Admin Pembangunan Ekonomi TJSL PKT
Lokasi : PT. Pupuk Kaltim

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : ya sosialisasi perusahaan mengenai program CSR saya rasa ya melalui sekolah, kelurahan, dan LPK Suvi, karena program pelatihan ini saya taunya waktu di sekolah, dan informasi tentang adanya pelatihan ini sudah banyak masyarakat yang tau, dan dari sosialisasi itu masyarakat jadi tau tentang CSR.

2. Apakah anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : iya saya bergabung. Kalau waktu pelatihan itu saya ngikutin program yang office. office itu ada administrasi juga. Jadi semua sih kayak pelatihan pelatihan Microsoft office dan lain lain komputer juga.

3. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban : Pada saat pelaksanaan program CSR itu lokasinya di LPK Suvi Training.

4. Untuk pelaksanaan program CSR berapa lama ya?

Jawaban : Waktu itu pelaksanaannya mungkin beserta dengan pelatihannya itu sekitar seminggu sampai 2 Minggu.

5. Apakah ada pengarahan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Kalau pengarahan ini kan kita awalnya pada saat pelatihan itu kita tidak tahu bahwa ini adalah program menjadi CSR pupuk kaltim. Nah jadi memang kita fokusnya itu bahwa ini adalah kegiatan dari LPK Suvi Training, ternyata itu memang ada kerja sama Antara lpk dan csr pupuk kaltim seperti itu. Jadi memang kalau informasi terkait awal itu tidak tersampaikan, tapi sebenarnya bahwa saling berkaitan antara program CSR dengan programnya LPK Suvi Training.

6. Apakah ada pengawasan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Kalau pengawasan mungkin ada mbak ya. Cuma mungkin kami yang waktu pada saat itu mungkin belum mengetahui mana karyawan dari pupuk kalim? Karena kan waktu itu posisi memang saya sendiri masih baru lulus sekolah jadi belum

mengetahui siapa-siapa. Saya berpikir, ya kami pelatihan di sini kami melaksanakan kegiatan di sini. Siapapun pengawasan kami belum tahu dan tidak menanyakan itu. Kalau untuk mengetahui bahwa ada pengawasan atau tidaknya. Nah itu dari LPK Suvi sebenarnya.

7. Kapan anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Itu seingat saya itu pada bulan tujuh tahun 2017, karena saya mulai masuk magang di sini bulan 8.

8. Magangnya berapa lama ya?

Jawaban : Kalau dari Suvi sendiri itu kemarin sebenarnya per 3 bulan cuma dari sininya (pupuk kaltim) yang kadang nambah. Karena masih dipercaya seperti itu. Waktu itu kalau enggak salah 6 bulan apa ya? Waktu masih ada proses 6 bulan, maksimalnya kan seperti itu.

9. Setelah 6 bulan magang, masih di pupuk kaltim atau pernah berhenti?

Jawaban : Kalau saya enggak ada berhenti sih, memang itu lanjut. Setelah itu baru recruitment. Karena kan memang prosesnya kan enggak segampang itu mbak ya untuk peralihan dari peserta magang untuk menjadi karyawan kan butuh step, nah selama menunggu stepnya itu ditambahkan lah masa magangnya. Menunggu proses dari recruitment itu selesai.

10. Apa manfaat yang anda rasakan setelah bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : kalau manfaat seperti yang saya sampaikan tadi, saya baru lulus (sekolah). Jadi Ketika ditanya manfaat sangat bermanfaat untuk saya. Yang tadinya saya harus memikirkan gimana harus membiayai kuliah mencari pekerjaan, dengan adanya program ini saya tidak perlu memikirkan biaya lagi karena otomatis saya mendapatkan bekal akademis saya di dunia kerja dan juga setelah program itu selesai sayalangsung mendapatkan pekerjaan. Jadi kalau ditanya bermanfaat sangat bermanfaat.

Narasumber 2

Nama : Uswatun Hasanah Ramadhan
Hari/Tanggal : Jumat, 10 Januari 2025
Jabatan : Staf Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL
Lokasi : PT. Pupuk Kaltim

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Awalnya itu kan saya lulus tahun 2018. Sehabis itu saya kerja di yang namanya cv nisaga terus enggak lama ada info dari teman saya. kalau ada pemagangan di suvi training, jadi saya keluar dari kerjaan, ikut pelatihan di suvi training. setelah lulus kami di tempatkan di masing masing perusahaan. banyak ada di sini, tapi di beberapa departemen seperti itu.

2. Pada saat itu mba uswa ditempatkan Dimana?

Jawaban : Saya di sekretaris departemen TJSL, lalu saya diperpanjang setahun. Setelah itu saya di angkat karyawan di sini KNE seperti itu. Tapi saya sudah pindah di staf pembangunan ekonomi. Kemarin waktu magang di sekretaris pas diangkat jadi karyawan dipindahkan ke staf pembangunan ekonomi seperti itu.

3. Kapan anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : saya masuk 2019, karena 2018 bulan 10 lulus kuliah. 2019 ikut magangnya sama di tempatkan di sini setelah pelatihan di Suvi langsung ditempatkan di sini. Suvi juga yang memetakan penempatan magang dimana.

4. Apakah ada pengarahan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : ada pengarahan dari bu Evi (LPK Suvi Training).

5. Apakah ada pengawasan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : pasti selalu ada sih pengawasan pelaksanaan.

6. Apa manfaat yang anda rasakan setelah bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : sangat bermanfaat. Bisa dibilang melalui LPK Suvi Training saya mendapatkan pekerjaan. Karena mulainya dari situ. Awalnya pelatihan pemagangan, magang ditempatkan selama setahun setelah itu diangkat jadi karyawan.

Narasumber 3

Nama : Irma Safni
Hari/Tanggal : Jumat, 10 Januari 2025
Jabatan : AVP Pembangunan Ekonomi Dept. TJSL
Lokasi : PT. Pupuk Kaltim

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Iya, kalau sebelum dilaksanakan kan ada proses panjang yang kita lalui. Pertama kan kita sebelum kesosialisasi, kita ada tahap diskusi dulu dengan stakeholder terkait. Misal, dinas tenaga kerja yang memang ada kaitannya untuk program penyiapan tenaga kerja yang kita gandeng dengan LPK Suvi training. Kemudian dengan pihak kelurahan, dengan PKT dan Suvi training. Kita buat program perencanaan kerjanya. Tahun ini kita mau apain saja program-program yang mau dibuat apa saja sesuai dengan kebutuhan dan prioritas yang dibutuhkan perusahaan. Yang lebih tahu itu kan dari dinas tenaga kerja. sama dari link Suvi training juga banyak mendapat informasi dari perusahaan-perusahaan kebutuhan-kebutuhan perusahaan itu apa sih sebenarnya yang banyak. Di situlah kita diskusikan, setelah mendapatkan masukan-masukan kita susun program kerjanya ini, ini, dan ini. Program kerjanya sudah ada, baru kita buat publikasi ke masyarakat kalau kita ada program penyiapan tenaga kerja. Kita namakan dulu namanya 4P. Jadi kita awali dengan pelatihan, pemagangan, sampai dia sertifikasi dan akhirnya bisa penyiapan kerja. Tahap awal itu kita memang masih fokus untuk buffer zone kita ya, Loktuan dan Guntung. Seiring berjalannya waktu, kita juga akhirnya buka untuk wilayah Kota Bontang. Artinya masyarakat atau warga yang ada di luar Loktuan dan Guntung itu bisa mendaftar. Jadi program CSR kita dalam penyiapan tenaga kerja dengan menggandeng Suvi training ini sudah berjalan 5 tahun. Kita buat perencanaan strategisnya itu 5 tahun sejak tahun 2018, 18, 19, 20, 21, 22. Artinya program pemberdayaan ini 5 tahun kita laksanakan dan di tahun 2022 itu sudah exit, sudah selesai. Artinya apa? Karena kan kita nggak bisa tuh, namanya program kan harus ada batasan waktu. Karena program kita kan tidak hanya dengan Suvi training, juga banyak program-program lainnya yang harus dikerjakan oleh CSR Pupuk Kaltim.

Dan tentunya pertimbangan dari anggaran. Jadi untuk program Suvi training kita 5 tahun ya. Nah pertanyaannya setelah 5 tahun itu, apakah sudah benar-benar lepas sama Suvi training? Tidak. Karena kan program CSR kita di PKT ini kan beragam ya. Tidak hanya penyiapan tenaga kerja tapi juga ada pembinaan-pembinaan lainnya. Misalnya seperti administrasi perkantoran, biasanya kalau kita ada kebutuhan karyawan sendiri untuk pelatihan. Misalnya Excel. Karena kita tahu kapasitas Suvi training biasanya melatih itu, kita pernah menggandeng Suvi juga untuk melatih pelatihan Excel. Ataupun pelatihan-pelatihan yang lainnya juga. Seperti barbershop dan pelatihan-pelatihan pembinaan lainnya untuk masyarakat.

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban : Di Bontang. Tapi kita saat ini sejak tahun 2023 itu ada program pembinaan di IKN. Itu batik. Nah itu juga menggandeng Suvi training. Kenapa kok bisa sama Suvi juga terkait batik? Karena lokasinya tidak hanya di Bontang tapi juga ada di luar Bontang. Contohnya di IKN. Kenapa sama Suvi? Karena dia yang menghubungkan kita dengan dinas tenaga kerja. Jadi waktu itu Menteri Tenaga Kerja Bu Ida datang ke IKN. Jadi diharapkan kan perusahaan itu punya program perannya di IKN ya masing-masing. Misal kayak PLN itu sudah ada program apa. Nah yang belum itu kebetulan adalah batik. Nah jadi Bu Evi menyampaikan ke kita PKT bisa enggak. Oh iya kita siap. Udah akhirnya itu sudah berjalan pembinaan batik sejak tahun lalu ya. Kita dengan Balai Tenaga Kerja juga samarinda. Dan itu dengan difasilitatorin oleh Suvi training.

3. Siapa sasaran dari program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Sasarannya jelas ya. Kita mengutamakan masyarakat kota Bontang. Dan tidak menutup kemungkinan juga masyarakat yang ada di luar kota Bontang. Jadi lebih kepada masyarakat yang mungkin kurang mampu ya. Karena penyiapan tenaga kerja itu kan memang sasarannya orang-orang yang pada dasarnya mereka belum punya pekerjaan. Akhirnya kita latih, kita magangkan sertifikasi dan akhirnya mereka bisa bekerja atau berwirausaha.

4. Seperti apa rancangan program dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Rancangan programnya seperti tadi yang sudah saya sampaikan di awal ya. Jadi kita membuat perencanaan strategis selama lima tahun. Nah setelah lima tahun itu kita buat lagi perencanaan kerja setahunan. Bedanya apa kalau rencana strategis itu kita langsung buat. Lima tahun ke depan itu kita mau ngapain aja. Nah kalau rencana kerja tahunan itu kita kayak anak turunannya gitu loh. Misal di 2018 kalau di

rencana strategis mungkin secara garis besar saja. Habis itu kita detailkan lagi dalam perencanaan kerja tahunan. Nah di dalam rencana kerja tahunan itu nanti ada kayak rincian kegiatannya apa, indikator keberhasilannya apa. Nah itu ada semua di sana.

5. Apa saja program yang sudah terlaksana dalam kegiatan CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban : Ya ini ya ada pelatihan yang tadi saya sebutin, ada desain grafis, administrasi perkantoran, pelatihan barbershop. Itu beberapa contohnya ya jenis-jenis pelaksanaan seperti itu. Perkantoran, desain grafis, apa lagi ya banyak sih. Ada kegiatan juga studi banding untuk peningkatan kapasitas dari pengajar suvi juga itu ada. Itu sampai dilatih juga waktu itu.

6. Apakah ada pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : Pengawasan ya, kalau pengawasan sebenarnya kita bahasanya lebih ke monitoring ya. Jadi monitoring bulanan. Monitoring bulanan itu bentuknya biasanya kita ada draft sendiri satu lembar itu. Jadi dalam bulanan itu apa sih yang menjadi kendala dalam program itu apa? Terus solusi yang bisa dilakukan apa? Jadi ada ya, tapi bahasanya lebih ke monitoring. Pengawasannya itu kalau kita dalam CSR itu namanya monitoring evaluasi.

7. Apa tujuan dari program CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban : Jelas ya, kita membuat program itu kan untuk memberikan manfaat ya kepada masyarakat. Manfaatnya apa nih? Kita pertama ingin masyarakat itu bisa mandiri. Mandiri itu artinya kalau masyarakatnya sudah bisa bekerja, otomatis kan mereka sudah bisa menghidupi sendiri kebutuhan hidupnya, tanpa harus bergantung lagi dari orang-orang di sekitarnya. Artinya memberikan kebermanfaatn agar masyarakat bisa mandiri dan sejahtera.

8. Sejak kapan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini laksanakan?

Jawaban : Dengan suvinya ya. Dengan suvinya itu 2018. Kalau untuk program penyiapan tenaga kerja ya. Ini kan lebih luas ya, tidak hanya program penyiapan tenaga kerja ya. Kalau di luar penyiapan tenaga kerja sebenarnya kita sudah ada, mana sebelum tahun 2018 ya, karena kan kita ada pelatihan kita gandeng gitu, misal Tata Boga kan kita ke BBEC, kalau ada pelatihan yang terkait administrasi perkantoran, itu kita dengan Suvi Training. Jadi mungkin kalau saya bisa perkirakan, ya sebenarnya sejak tahun 2015 itu sudah ada sih, walaupun enggak intens ya. Kalau ditanya intensnya kapan, ya itu 2018-2022, karena ukuran intens itu apa sih ketika dia ada

perencanaan strategis? Ada perencanaan kerja yang terstruktur? Karena kan di dalam perencanaan kerja itu kan ada jadwal. Kapan harus dilaksanakan program ini? Sasarannya siapa? Anggarannya berapa?.

9. Apakah perusahaan mengumpulkan data kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Kita minta sih juga data keberhasilan ya, misal berapa sudah yang berhasil nih masyarakat yang bisa bekerja, bisa berwirausaha, karena kan memang pelatihan itu kan tidak hanya mereka bisa bekerja di perusahaan-perusahaan ya, tapi juga kita latih, kayak kemarin COVID itu kan kita latih mereka UMKM ya, yang awalnya orang-orang tidak punya usaha, akhirnya kita latih misal buat kue atau buat apa gitu, sesuatu yang bisa dijual ya, akhirnya kan mereka bisa punya pendapatan dari situ walaupun belum besar ya. Iya kita ada minta datanya ke Suvi berupa data keberhasilan ini ya, penerima manfaat.

10. Apa saja peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program CSR PT Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi masyarakat tersebut?

Jawaban : bagi pengelola melalui program CSR bersama SUVI Training, program kerja dan tujuan perusahaan dalam pengembangan SDM masyarakat Bontang teratasi dengan baik dan adanya, hambatannya tidak semua masyarakat serius mengikuti program CSR, sehingga terkadang ada yang kurang aktif dalam pelatihan sampai pihak perusahaan harus memantau terus dan meminta pada pihak SUVI agar memberikan teguran kepada peserta yang kurang aktif itu. Bagi pelaku atau masyarakat program CSR ini sangat membantu masyarakat sekitar memiliki skill yang baik sehingga mudah mendapatkan pekerjaan, hambatannya tidak semua program yang ditawarkan CSR memenuhi kebutuhan masyarakat dalam dunia kerja, daya tampung peserta juga terbatas.

11. Apakah kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini memberikan efektivitas bagi pemberdayaan sumber daya masyarakat?

Jawaban : Iya tentu ya, memberikan efektivitas. Efektivitasnya apa? Ya tadi itu berupa keberhasilan, kalau dari kuantitatif ya, itu kan mungkin bisa diukur berapa sih jumlah yang sudah menerima dari program ini, berapa banyak ya, nah itu bisa dilihat dari situ lah memberikan efektivitasnya dari jumlah penerima manfaatnya. Kemudian kalau dari kualitatifnya apa? Ya tentunya adalah SDM masyarakat kota Bontang yang

akhirnya dimiliki, yang tadinya mereka tidak tahu, akhirnya menjadi tahu, ataupun yang tadinya belum punya skill, akhirnya mereka jadi punya skill.

12. Apa kendala atau hambatan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Kendala sih pasti ada di semua kegiatan ya, ya kendalanya kan kita tidak bisa mengakomodir ya, semua masyarakat ya tentunya semua kan ada batasan-batasannya, yang pertama kan pasti dari keterbatasan kendala anggaran, kedua permintaan masyarakat yang semuanya ingin bisa diakomodir keinginannya, tapi kan ya itu, kita tidak bisa menampung semua, makanya ada namanya proses seleksi, itu penjurangan yang bisa kita lakukan untuk bisa menerima orang-orang yang bisa masuk dalam program ini. Terus kendala berikutnya, selain dua poin itu tadi, apa ya, ya mungkin ini ya, apa namanya, apa sih pemikiran-pemikiran mungkin yang berbeda, tapi itu hal yang biasa ya, tapi ya misal pendapat dari PKT seperti ini, seperti ini, ya akhirnya kan kita bisa keluar, kita bicarakan dengan ini aja sih, wah ini kita ambil tengah-tengah baiknya seperti ini dengan analisa-analisa yang ini ya, itu hal yang biasa sih ya.

13. Apa tindakan yang di ambil oleh perusahaan setelah mengevaluasi efektivitas dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : tentunya kan kita langsung mengambil tindakan ya untuk melakukan perbaikan, contohnya misal kalau ada kendala, kenapa si anak ini jadi tidak aktif datang pelatihan misal ya, tentu kan solusinya adalah kita melakukan pendekatan dengan memberi peringatan, kemudian ya kalau memang mereka sudah tidak bisa mengikuti atau melanjutkan kegiatan tersebut, ya pasti tahapan berikutnya kan kita akan menggantikan dengan yang lain, ya itu sih contoh-contoh yang dilakukan seperti itu.

14. Apakah perusahaan membuat laporan kegiatan ini?

Jawaban : Iya tentu kita ada laporannya ya, terutama terkait realisasi yang sudah kita lakukan sesuai dengan perencanaan kerja yang sudah dibuat, ya itu sebagai bentuk pertanggung jawaban kita juga perlunya adanya laporan itu.

Narasumber 4

Nama : Eviwanti
Hari/Tanggal : Selasa, 11 Februari 2025
Jabatan : Pimpinan LPK Suvi Training
Lokasi : LPK Suvi Training

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : betul sebelum mengadakan kegiatan CSR PT pupuk kaltim di suvi training biasanya akan diadakan forum diskusi FGD yang mengumpulkan dari masyarakat kemudian pemerintah kadang diwakili oleh dinas ketenaga kerjaan dinas pendidikan lurah dan rt setempat juga beberapa tokoh Masyarakat.

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban : Untuk lokasi kegiatan pelatihannya sendiri diadakan di suvi training dan untuk seperti kegiatan praktek dan magangnya diadakan di perusahaan-perusahaan mitra suvi training. Untuk lokasi kegiatan pelatihannya sendiri diadakan di suvi training dan untuk seperti kegiatan praktek dan magangnya diadakan di perusahaan-perusahaan mitra suvi training.

3. Siapa sasaran dari program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : sasarannya yaitu pemuda atau usia pencari kerja usia 18 sampai 30 tahun yang menganggur yang mempunyai latar pendidikan biasanya SMA dan mereka butuh skill supaya bisa diterima bekerja dan masyarakat ini rata-rata berada di wilayah buffer zone pupuk kaltim sendiri ada di dua kelurahan Loktuan dan Guntung itu sebenarnya dikhususkan kesitu untuk program CSR namun Pupuk kaltim juga tetap mengakomodasi dari kelurahan-kelurahan lain.

4. Seperti apa rancangan program dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : itu ada dalam bentuk dua rancangan ada rancangan untuk penyiapan tenaga kerja dan ada rancangan untuk penyiapan kelompok usaha mandiri. kalau yang untuk rancangan penyiapan tenaga kerja itu dilatih berdasarkan hasil dari identifikasi suvi training yang diadakan setiap akhir tahun untuk kegiatan tahun berikutnya dan dari situ kita bisa dapat perusahaan butuh tenaga kerja di bidang kompetensi apa baru itu

dilaksanakan kalau untuk penyiapan wilayah usaha mandiri sendiri kita melihat tren dan kecenderungan usaha apa yang sedang baik dilaksanakan untuk di kota Bontang.

5. Apakah perusahaan membentuk kelompok pelaksana dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : nah ini kebetulan karena mitranya di lembaga yang menjadi pelaksananya adalah anggota dari suvi training sendiri untuk melaksanakan kegiatan CSR kalau yang dimaksud adalah kelompok pelaksana itu dibentuknya dari karyawan anggota dan kelompok yang berada di suvi training untuk eksternalnya itu biasanya dibantu oleh pemerintah wilayah kami akan melaksanakan kegiatan CSR seperti Loktuan atau Guntung.

6. Siapa saja yang terlibat dalam pelaksanaan program Corporate Social Responsibility (CSR) PT. Pupuk Kaltim di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : Masyarakat buffer zone (loktuan dan guntung) sebagai peserta. Instansi terkait (dinas ketenagakerjaan, dinas pendidikan, kelurahan loktuan dan guntung) sebagai pengawas kegiatan.

7. Apa peran masing-masing pelaku dalam program CSR ini, termasuk pihak internal PT. Pupuk Kaltim, staf LPK Suvi Training, dan peserta program?

Jawaban: Internal PKT memberikan pendampingan program berupa dukungan pendanaan. Staf LPK Suvi Training memberikan pelayanan pelatihan dan instruktur memberikan materi pelatihan. Peserta program sebagai penerima manfaat program.

8. Bagaimana implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada masyarakat sekitar dengan berbasis Lembaga Pendidikan Keterampilan?

Jawaban : Program CSR PT. Pupuk Kaltim adalah berupa pelatihan computer dan pelatihan administrasi perkantoran secara gratis di LPK Suvi Training untuk lulusan SMA, lulusan perguruan tinggi agar siap kerja selain itu ada program CSR untuk masyarakat berwirausaha melalui kegiatan pelatihan untuk masyarakat agar memiliki UMKM.

9. Apa saja program yang sudah terlaksana dalam kegiatan CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban : ada program penyiapan tenaga kerja itu ada pelatihan di bidang TIK dan bisnis manajemen kemudian kalau untuk wirausaha sendiri ada usaha barbershop ada usaha batik dan ada beberapa lagi usaha-usaha yang apa ya yang diselenggarakan oleh masyarakat binaan PKT itu kayak cemilan dan sebagainya.

10. Apakah ada pengarahan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : ini pengarahan kepada masyarakat ya yang jelas harus ada ya dari awal kegiatan kita memberikan pengarahan-pengarahan hal-hal apa yang akan dilakukan selama kegiatan CSR semacam ya panduannya kita sampaikan melalui pengarahan yang diadakan di setiap awal kegiatan. Kalau pengarahan dari PKT ke suvi training ya itu diberikan informasi tentang kegiatan dan sasaran kemudian hal-hal yang akan dicapai dan disitu juga ada kadang diskusi untuk kegiatan-kegiatan akan dilaksanakan dan kemungkinan kendala yang akan kita hadapi.

11. Apakah ada pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : ya ada pengawasan yang dilakukan oleh CSR ke Pupuk Kaltim itu biasanya dilakukan oleh mitra Pupuk Kaltim sendiri disana ada apa ya kayak mitra eksternal untuk CSR sendiri ini biasanya diawasi oleh lembaga khusus yang ditunjuk oleh Pupuk Kaltim untuk dapat mengukur keberhasilan dari program CSR itu untuk menyiapkan tenaga kerja dari masyarakat-masyarakat binaan Pupuk Kaltim di wilayah Buffer zone. tujuannya itu menyiapkan tenaga kerja dan menyiapkan wilayah usaha jadi tujuan utamanya untuk meningkatkan kesejahteraan Masyarakat.

12. Sejak kapan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini laksanakan?

Jawaban : sejak 2017 sampai 2022 sekitar 5 tahun. Setelah itu tetap jalan Kerjasama untuk kegiatan penyiapan tenaga kerjanya.

13. Apa saja topik atau modul utama yang diajarkan dalam pelatihan ini, dan bagaimana relevansinya dengan kebutuhan masyarakat lokal?

Jawaban : Program penyiapan tenaga kerja untuk masyarakat buffer zone berupa pelatihan-pelatihan skill sesuai kebutuhan perusahaan di kota Bontang, diantaranya pelatihan ahli k3 umum. Administrasi perkantoran, operator komputer, akuntansi. Sebelum menetapkan kejuruan suvi training melaksanakan kegiatan TNA (Training Need Analysis) agar hasil dari program dapat terserap dengan baik.

14. Saluran komunikasi apa yang digunakan dalam pelaksanaan program CSR ini untuk menyampaikan pesan dan materi pembelajaran?

Jawaban : Daring, luring, dan blended (daring-luring), google drive / whatsapp grup.

15. Bagaimana interaksi dilakukan antara fasilitator dan peserta, serta antara PT. Pupuk Kaltim dan LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : Interaksi aktif dan timbal balik semua bebas untuk menyampaikan pendapat dan gagasan.

16. Apakah program ini menggunakan saluran komunikasi tatap muka, media cetak, proyektor, atau alat komunikasi digital seperti telepon, media sosial, atau grup WhatsApp?

Jawaban : Tatap muka, media cetak berupa modul, media sosial untuk promosi program melalui facebook dan instagram, grup WhatsApp untuk koordinasi dan berinteraksi dengan peserta.

17. Bagaimana komunikasi antara pelaku program mempengaruhi efektivitas implementasi program CSR?

Jawaban : Komunikasi terbuka dengan alur informasi dari perusahaan (PT. Pupuk Kaltim) ke LPK Suvi Training lalu ke peserta. Namun, peserta juga bisa berkomunikasi langsung dengan perusahaan.

18. Apakah perusahaan mengumpulkan data kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Ya, perusahaan mengumpulkan data-data dari program untuk laporan dan sebagai pendukung program proper.

19. Apa saja peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program CSR PT Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi masyarakat tersebut?

Jawaban : bagi pengelola melalui program CSR bersama SUVI Training, program kerja dan tujuan perusahaan dalam pengembangan SDM masyarakat Bontang teratasi dengan baik dan adanya, hambatannya tidak semua masyarakat serius mengikuti program CSR, sehingga terkadang ada yang kurang aktif dalam pelatihan sampai pihak perusahaan harus memantau terus dan meminta pada pihak SUVI agar memberikan teguran kepada peserta yang kurang aktif itu. Bagi pelaku atau masyarakat program CSR ini sangat membantu masyarakat sekitar memiliki skill yang baik sehingga mudah mendapatkan pekerjaan, hambatannya tidak semua program yang ditawarkan CSR memenuhi kebutuhan masyarakat dalam dunia kerja, daya tampung peserta juga terbatas.

20. Apakah kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini memberikan efektivitas bagi pemberdayaan sumber daya masyarakat?

Jawaban : ya kegiatan memang titik berat dari kegiatan CSR yang ada di Suvi Training yaitu pemberdayaan sumber daya masyarakat khususnya bagi masyarakat atau usia pencari kerja tadi untuk disiapkan menjadi tenaga kerja siap pakai setelah dilatih mereka dimagangkan dan untuk masyarakat yang ingin berusaha juga.

21. Apa kendala atau hambatan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : kendala pasti ada ya mbak salah satu kendala adalah dari kultur masyarakat sendiri kondisi masyarakat yang dengan adanya CSR membuat masyarakat lebih merasa nyaman dan itu tidak membuat mereka lebih gigih lagi karena pelatihannya ini gratis ya kemudian ada semacam jaminan mereka akan kita magangkan dan apabila prosesnya bagus bisa langsung bekerja.

22. Apakah ada tantangan atau hambatan dalam komunikasi yang mempengaruhi pelaksanaan atau hasil dari program CSR ini?

Jawaban : Ada berupa missskomunikasi, delay informasi yang disebabkan oleh kurang lengkapnya informasi awal.

23. Apa langkah-langkah yang diambil untuk mengatasi masalah komunikasi yang mungkin timbul selama pelaksanaan program?

Jawaban : Sebelum menyampaikan informasi, mengumpulkan data-data yang akurat dan valid.

24. Bagaimana proses evaluasi komunikasi dilakukan dalam program CSR ini? Apakah ada mekanisme khusus untuk menilai efektivitas komunikasi?

Jawaban : Ada, melalui rapat evaluasi antara LPK dan perusahaan. PKT merekrut tenaga ahli pendamping program yaitu CDO. CDO yang membuat laporan pelaksanaab ke PKT.

25. Apa tindakan yang di ambil oleh perusahaan setelah mengevaluasi efektivitas dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : biasa ya memang setiap akhir tahun dari kegiatan CSR ini diadakan evaluasi oleh PT Pupuk Kaltim untuk mengukur sejauh mana keberhasilan program ini jalan dan bagaimana penerimaan masyarakat terhadap program-program ini dan dampaknya sejauh ini selama 5 tahun PT Pupuk Kaltim sendiri merasakan terbantu dengan adanya program CSR yang dilaksanakan di Suvi Training.

26. Apa umpan balik dari peserta dan pelaku tentang efektivitas komunikasi dalam program ini? bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk perbaikan?

Jawaban : Menjadikan data umpan balik dari peserta untuk perbaikan program.

27. Bagaimana umpan balik tersebut digunakan untuk meningkatkan pelaksanaan program CSR di masa depan?

Jawaban : Mengevaluasi hasil umpan balik yang disampaikan oleh peserta untuk diperbaiki.

28. Apakah perusahaan membuat laporan kegiatan ini?

Jawaban : iya pastinya ada laporan kegiatan karena CSR ini kan juga dipertanggungjawabkan untuk internal perusahaan sendiri dan untuk kemitraan.

Narasumber 5

Nama : Asmawati
Hari/Tanggal : Selasa, 11 Februari 2025
Jabatan : Instruktur LPK Suvi Training
Lokasi : LPK Suvi Training

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Ada, tapi kayak sosialisasi aja, kayak menginformasikan kalau mau ada kegiatan seperti itu. Kalau kita kan biasanya kerjasamanya dengan CSR PKT, jadi CSR PKT yang kesini. Kalaupun perusahaan lain biasanya ada PT Pama Persada Nusantara, dan sama ya bagian CSRnya juga.

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban : Lokasinya biasa langsung di Suvi training sendiri, tapi terkadang juga pimpinan yang ke perusahaan, seperti itu. Jadi tergantung undangannya dimana. Cuma, kalaupun untuk sosialisasi sendiri itu terkadang juga langsung di lembaga,

3. Siapa sasaran dari program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Jadi untuk CSR lebih ke masyarakat umum ya, dan khususnya lagi itu biasanya untuk siswa-siswa yang baru lulus sekolah, seperti lulus SMA, lulus kuliah, seperti itu. kebetulan untuk Suvi training kan lembaga kursus dan pelatihan di bidang komputer ya mbak kemudian administrasi perkantoran jadi sasarannya lebih ke usia-usia produktif bekerja.

4. Seperti apa rancangan program dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Jadi kalau untuk program itu sendiri kan biasanya langsung diomongin ke pimpinan ya mbak, cuma biasanya sih program-program yang ada di Suvi Training itu lebih ke program pelatihan, pemagangan.

5. Apakah perusahaan membentuk kelompok pelaksana dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : Kemarin sempat ya Mbak, mungkin itu kelompok-kelompok usaha ya, binaan CSR, karena kebetulan kerjasama dengan Suvi, karena anggota kelompok-kelompok binaannya tersebut dikasih pelatihan komputer seperti itu, jadi untuk mengerjakan tugas-tugas administrasi. Jadi untuk kelompok-kelompoknya itu sendiri

dibagi berdasarkan kelurahan di masing-masing wilayah dan yang membagi langsung pihak CSR.

6. Bagaimana implementasi program *Corporate Social Responsibility* (CSR) PT. Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui edukasi keterampilan usaha kepada masyarakat sekitar dengan berbasis Lembaga Pendidikan Keterampilan?

Jawaban : Program CSR PT. Pupuk Kaltim memberikan pelatihan secara gratis di LPK Suvi Training kepada masyarakat seperti lulusan SMA, lulusan perguruan tinggi agar siap kerja dan program CSR juga membuka peluang kepada masyarakat untuk berwirausaha melalui kegiatan pelatihan bagi penggiat UMKM.

7. Apa saja program yang sudah terlaksana dalam kegiatan CSR di LPK Suvi Training ini?

Jawaban : Jadi kalau di Suvi Training itu sendiri ya, kerjasamanya itu lebih ke pelatihan seperti itu ya. Entah itu pelatihan dari mitra binaan ataupun warga sekitar. Kemudian juga yang terbaru ini ya, Mbak Karang Taruna, seperti itu. Dan lebih tepatnya lagi kerjasamanya bukan hanya dengan Suvi Training, tapi juga dengan Kelurahan Bontang Baru, seperti itu.

8. Apakah ada pengarahan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : Ada, dan biasanya pengarahan tersebut kalau sebelum mulai pelatihan ya mbak, entah itu. Contoh nih, nanti pesertanya dari warga binaan kami dan pendidikan minimalnya SD, jadi kita tahu nih cara mengajarnya seperti apa ya, karena kan Untuk lulusan, maaf, kalau hanya lulusan SD berarti otomatis kalau belajar komputer kan mulai dari basic atau dari awal, seperti itu. Jadi, pasti kita diarahkan dulu, dijelaskan dulu untuk pesertanya nanti seperti apa. Dan untuk kegiatan-kegiatannya juga kita diarahkan. Contoh nih, kalau ada beberapa waktu kita harus kunjungan ya ke kelompok-kelompok yang sudah dibentuk tadi untuk melihat kinerja dan pekerjaan mereka dalam menggunakan komputer apakah sudah sesuai dengan yang diajarkan atau belum seperti itu.

9. Apakah ada pengawasan yang dilakukan dalam pelaksanaan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang?

Jawaban : Kalau pengawasan mungkin tidak setiap hari ya mbak, tapi ada beberapa waktu tertentu selama proses pembelajaran. Contohnya, kalau ada proses pelatihan, ada pihak CSR yang datang untuk melihat proses kegiatannya seperti apa. Jadi kalau untuk lembaga sendiri, kemarin diinformasikan ya Kalau CSR kan sebenarnya membantu masyarakat di lingkungan sekitar perusahaan ya, dan pastinya karena ingin

membantu memajukan masyarakat. Jadi disini tujuannya adalah untuk memberikan pembelajaran atau materi-materi kursus dengan cara bekerja sama dengan Suvi Training. Seperti yang saya katakan tadi ya, lebih ke peserta yang dalam kategori masih produktif untuk bekerja seperti itu dan kalau pun untuk masyarakat umum biasanya untuk kelompok-kelompok binaan dari CSR itu sendiri ya seperti kelompok binaan dari nelayan ataupun pengusaha UMKM dan lain sebagainya jadi intinya untuk memajukan kualitas dari masyarakat yang ada di kota Bontang

10. Sejak kapan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini laksanakan?

Jawaban : Itu kalau sejak kapannya saya kurang paham, Mbak. Karena kan untuk kerjasama langsung dengan pimpinan perusahaan. Tapi untuk saat ini sudah cukup lama ya, karena sebelum Covid pun sudah ada program dari CSR di Lembaga Suvi Training,

11. Apakah perusahaan mengumpulkan data kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Iya, jadi setiap ada kegiatan pasti ada data-datanya seperti data peserta, kemudian daftar hadir dan lain sebagainya. Pasti dibuat seperti itu.

12. Apa saja peluang dan hambatan yang dihadapi oleh pengelola dan pelaku program CSR PT Pupuk Kaltim dalam praktik pemberdayaan masyarakat melalui kegiatan edukasi masyarakat tersebut?

Jawaban : Untuk peluang bagi pengelola dengan adanya praktik atau latihan kerja diharapkan tujuan dari program kerja perusahaan bisa terealisasi dengan baik sesuai harapan, adapun bagi pelaku atau masyarakat yang mengikuti pelatihan, mereka sangat terbantu dengan adanya pelatihan kerja gratis, sehingga mereka yang berada dalam ekonomi kurang mampu dengan adanya pelatihan ini bisa mendapatkan ilmu yang berguna untuk digunakan dalam dunia kerja, sehingga tidak susah bagi mereka mendapatkan pekerjaan. Adapun hambatannya bagi pengelola adalah antusiasme masyarakat yang kurang sadar akan pentingnya sebuah ilmu dalam dunia kerja, walaupun gratis, masyarakat masih banyak yang berpikir imbalan materi bila mengikuti pelatihan, seperti dapat uang tidak kalau mengikuti pelatihan, jadi masyarakat masih banyak berpikir beraps yang didapat ketimbang berpikir apa yang didapat. Dan hambatan bagi pelaku atau masyarakat adalah tidak semua masyarakat yang ingin mengikuti pelatihan bisa diakomodir oleh perusahaan dan Suvi terkait dengan nilai anggaran yang diberikan untuk program pelatihan ini.

13. Apakah kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini memberikan efektivitas bagi pemberdayaan sumber daya masyarakat?

Jawaban : Menurut saya sangat memberikan efektivitas ya Mbak, karena kan selain membantu masyarakat sekitar ya untuk mendapatkan pelatihan dan lain sebagainya, CSR pupuk kaltim juga selain memberdayakan ya, memberdayakan masyarakat sekitar wilayah Pupuk kaltim itu sendiri atau daerah-daerah lain, bahkan terkadang sampai di luar kota Bontang ya Mbak, seperti kayak di jalan poros Sangata-Bontang, kemudian jalan poros Bontang-Samarinda, seperti itu.

14. Apa kendala atau hambatan dalam melaksanakan kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : : Mungkin kalau dari hambatan tidak terlalu banyak ya mbak. Cuma antusiasme masyarakat saja biasanya agak kurang ya. Karena mungkin kalau diinformasikan ada pelatihan gratis nih dari perusahaan. Nah biasanya yang ditanyakan duluan bukan materinya ya mbak. Kira-kira nanti dapat berapa nih? Nah seperti itu ya, itu kendalanya. Karena mungkin masyarakat lebih antusias berapa yang didapatkan daripada apa yang didapatkan.

15. Apa tindakan yang di ambil oleh perusahaan setelah mengevaluasi efektivitas dari kegiatan CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Oke, jadi tindakan yang diambil oleh perusahaan ya, nah mungkin kalau sudah dievaluasi kan sudah tahu ya mbak, kira-kira kriteria-kriteria yang mendaftar atau yang berminat seperti apa, Nah biasanya dikhususkan lagi nih, kalau awalnya nih kita kan bukannya untuk umum nih, mungkin seperti itu ya. Jadi untuk batasan usia tidak ditentukan, hanya standarnya lulus SMA, seperti itu. Nah tapi, karena mungkin setelah dilihat-lihat lagi kalau seperti itu prosesnya, kan agak terkendala seperti yang saya katakan tadi ya, tidak semua peserta itu mencari pengalaman ataupun ilmu pengetahuan ya. Ada beberapa juga yang mencari di luar dari itu, nah biasanya untuk mengatasi hal tersebut perusahaan itu mengelompokkan atau mengklasifikasikan ya mbak untuk pelatihannya jadi contoh nih kalau masyarakat umum mungkin batas usianya mungkin kalau bisa dibilang masih produktif tapi mungkin pekerjaannya disini seperti nelayan, pengusaha UMKM seperti itu ya mbak nah biasanya untuk proses pelatihannya disesuaikan mungkin seperti yang saya katakan tadi untuk kelompok-kelompok binaannya hanya diajarkan sebatas administrasi umum untuk diorganisasi seperti itu tapi untuk peserta yang contoh nih lulus kuliah, lulus SMA yang belum punya pengalaman sama sekali itu programnya adalah program pelatihan

pemagangan yang awalnya peserta tersebut diberi materi tentang komputer, administrasi, kemudian nanti diberi kesempatan untuk magang di perusahaan-perusahaan yang ada di kota Bontang, khususnya di PT Pupuk Kaltim itu sendiri.

16. Apakah perusahaan membuat laporan kegiatan ini?

Jawaban : Selama proses pelaksanaan kegiatan, Pupuk Kaltim ataupun CSR itu sendiri juga pasti membuat laporannya, Pak. Biasanya untuk data-datanya kita bantu karena proses pelatihannya di lembaga, nih. Nah, biasa kita bantu untuk dokumen-dokumennya seperti biodata peserta, kemudian dokumen-dokumen lainnya, seperti itu, ya. Jadi, untuk dokumentasi juga kita bantu biasa untuk foto-foto kegiatan dan lain sebagainya. Nanti untuk pelaporannya pun pihak perusahaan membuat seperti itu mungkin sebagai pertanggung jawaban di Departemen masing-masing di Perusahaan.

Narasumber 6

Nama : Rahmatdani
Hari/Tanggal : Selasa, 11 Februari 2025
Jabatan : Instruktur dan admin program prakerja LPK Global
Lokasi : LPK Suvi Training

1. Apakah perusahaan mengadakan kegiatan seminar, sosialisasi, dan diskusi kelompok untuk memberitahu masyarakat sebelum melaksanakan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : dapat infonya dari Dinas Tenaga Kerja, kayak pasang brosur gitu. Terus, apa ya, tahu dari ini juga, dari LPKnya sendiri. Dan informasi dari mulut ke mulut.

2. Dimana lokasi dilaksanakan program CSR ini?

Jawaban : LPK Suvi Training

3. Kapan anda bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Pelatihannya 2017, kemudian magangnya 2018. Pelatihannya dilaksanakan dua bulan, magangnya dua bulan, kemudian diperpanjang jadi enam bulan. Magang di PKT. Bagian staf.

4. Apakah ada pengarahan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : ada pengarahan. Kemarin kita diinfokan untuk apa ya, tetap menjaga nama baik LPK, kemudian nama baik sendiri pribadi. Yang jelas kita diinformasikan untuk ini ya, untuk tetap bekerja dengan baik. Meskipun itu hanya magang, tapi anggap aja itu udah kerja beneran lah, gitu.

5. Apakah ada pengawasan dalam pelaksanaan program CSR di LPK Suvi Training?

Jawaban : ada pengawasan, ada orang PKT langsung. Dan kebetulan tempat saya magang, jadi kepala bagiannya yang turun.

6. Apa manfaat yang anda rasakan setelah bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Banyak banget ya. Terutama dari pelatihannya, kita dapat ilmu yang jujur saya belum pernah dapat sebelumnya dan pada saat pelatihan saya dapat semua dan bukan hanya itu pada saat magang juga, magang juga itu saya baru tahu ini lo dunia kerja yang sebenarnya. Saya biasanya ngetik-ngetik email, kirim email ke orang lain itu, ini ya, apa namanya, asal ngetik, asal kirim. Tapi ternyata ada beberapa ini ya,

ada SOPnya. Ada SOPnya yang harus di ini, dipenuhi kalau kita ngirim email ke atasan seperti apa, ke rekan kerja seperti apa. Dan di situ saya pelajari semua tuh pada saat menjalankan program ini.

7. Bagaimana proses komunikasi antara Suvi Training dan peserta (penerima manfaat)?

Jawaban : Komunikasinya baik ya. Sangat informatif karena, setelah pelatihan misalnya pada jam istirahat pun ya kita tetap ini ya tetap saling berkomunikasi, baik itu tentang materi pelatihannya sendiri atau bahkan diskusi tentang hal lain. Canda tawa itu. Baik, cukup baik. Pada saat pemagangan itu baik juga karena saya kan magang itu Senin sampai Jumat. Nah, ada waktu di hari Sabtu. Udah. Kami ke SUVI untuk sharing apa yang kita dapat di tempat magang kemudian kita minta saran nih misalnya ada case seperti ini kita minta saran ke trainernya kita minta saran ke orang SUVI ini gimana itu sangat membantu sekali.

8. Saluran komunikasi apa yang digunakan pada saat pelaksanaan program CSR?

Jawaban : Oke kalau saya rasa pada umumnya ya sama aja kita untuk jalur komunikasi teman-teman pelatihan sama instruktur dan admin lembaga itu sendiri biasanya lewat grup WhatsApp kemudian pada saat pelaksanaannya dikelas ada penjelasan materinya secara lisan kemudian ada juga kita praktek juga dan menggunakan slide presentasi juga, itu. Iya tatap muka sama komunikasi via grup WhatsApp. Pada saat pemagangan juga karena ada beberapa informasi yang terus kita dapatkan dari pihak LPK SUVI Training pada saat kita magang kemudian dan ini ya pada saat kita tidak magang pun tetap jalan komunikasinya.

9. Apa manfaat yang anda rasakan setelah bergabung dalam program CSR di LPK Suvi Training Bontang ini?

Jawaban : Kalau manfaat yang diterima ya sangat banyak ya dan Alhamdulillah dari pengalaman ini tadi pengalaman pelatihan selama kurang lebih dua bulan tadi kemudian magang enam bulan saya bisa banyak tahu tentang materi pelatihan itu sendiri yang saya rasakan yang saya dapatkan kemudian dunia kerja seperti apa dan Alhamdulillah ya saya sekarang dipercaya sebagai manajer operasional di salah satu LPK di Bontang.