



Faktor Penghambat Perlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Implementasi Perlibatan Dan Pemberdayaan Karyawan Penghargaan Karyawan Dan Pengakuan Prestasi Karyawan

Yeni Lestari, Eka Indah Rahayu Putri, Shiddiqah Taqiya , Ali Murtopo

Universitas Islam Indragiri

Email : yeni84241@gmail.com, adibasalsabila@gmail.com, shiddiqahtaqiya64@gmail.com
alimurtopomurtopo@gmail.com,

***Abstract:** Involvement and empowerment in quality is a series of ongoing activities, the implementation of which requires a significant amount of time, energy and costs. Inclusion and empowerment are closely related to the behavior of human resources in the organization. The type of research used is library research or literature study where researchers rely on various literature to obtain research data and use a qualitative approach because the data produced is in the form of words or descriptions. In today's competitive business environment, employee empowerment has become an important concept in human resources. The employee empowerment process allows employees to play an active role in decision making in an organization to increase the alignment of personal goals with organizational goals.*

***Keywords:** Employee Involvement, Employee Empowerment, Recognition of Employee Achievement*

Abstrak: Perlibatan dan pemberdayaan dalam kualitas merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang berkelanjutan, dimana dalam pelaksanaannya memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Perlibatan dan pemberdayaan sangat terkait dengan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Pada lingkungan bisnis yang bersaing pada saat ini, pemberdayaan karyawan menjadi konsep penting dalam sumber daya manusia. Proses pemberdayaan karyawan memungkinkan karyawan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kesesuaian tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.

Kata Kunci : Perlibatan Karyawan, Pemberdayaan Karyawan Karyawan, Pengakuan Prestasi Karyawan

PENDAHULUAN

Karyawan adalah seseorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan. Semua instansi membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, karena merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nongkeng, 2011).

Oleh karena itu keterlibatan seluruh jajaran organisasi dari tingkat tertinggi hingga tingkat terendah diperlukan untuk menghadapi kondisi yang semakin berat. Hanya dengan keterpaduan itulah organisasi akan lebih siap membangun keunggulan bersaing serta eksis di dalam pasar yang terus berkembang dengan dinamis (Putri & Ardana, 2016).

Perlibatan karyawan adalah proses mengikutsertakan para karyawan pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah. Ketika terjadi

penyimpangan, manajemen harus memberdayakan karyawan yang bekerja erat dengan proses untuk mencari akar penyebab masalah dan mencari solusi yang tepat (Lodjo, 2013).

Sedangkan pemberdayaan karyawan mengacu pada tindakan mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab bersama untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sebelum mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, seorang manajer perlu memastikan bahwa karyawan telah mendapatkan pelatihan yang cukup dan menguasai bidang yang menjadi tanggungjawabnya (Putri & Ardana, 2016).

Menurut Hansen dan Mowen dalam Mahardiani (2004) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya. Sedangkan Nongkeng (2011) menyatakan bahwa pemberdayaan adalah proses dimana manajemen memberikan keleluasaan pada karyawannya untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan yang akan menuju pada keberhasilan organisasi. Pemberdayaan karyawan ini dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat pada diri karyawan (Runtu, 2016).

Hanya karyawan yang mendapatkan pemberdayaan secara benar akan memiliki kompetensi yang lebih baik. Program pemberdayaan karyawan dituntut untuk bisa memberdayakan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan ketrampilan kerja yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis harus diperhatikan pula kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan (Rivai, 2014).

Organisasi yang berdaya akan dipenuhi oleh orang-orang yang memiliki kepedulian dan keterlibatan yang dapat membantu usaha pencapaian fleksibilitas, responsivitas terhadap pelanggan, dalam lingkungan bisnis yang menantang dan kompetitif (Putri & Ardana, 2016).

Seperti dikatakan oleh Nongkeng (2011) bahwa pemberdayaan sebagai suatu cara untuk mewirausahakan (entrepreneurship) orang lain, penanaman rasa memiliki (ownership), suatu bentuk ikatan kerja atas dasar komitmen (engagement), dan sebagai suatu usaha untuk membuat orang lain terlibat (involvement).

Pelibatan dan pemberdayaan dalam kualitas merupakan sebuah rangkaian kegiatan yang berkelanjutan, dimana dalam pelaksanaannya memerlukan waktu, tenaga, dan biaya yang tidak sedikit. Pelibatan dan pemberdayaan sangat terkait dengan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi tersebut. Jika, organisasi tersebut menerapkan filosofi “managers think and employees work” dapat dipastikan tidak ada keterlibatan yang positif dalam organisasi tersebut (Lodjo, 2013).

Sebaliknya jika organisasi membudayakan keterbukaan yang luar biasa dengan anggotanya, maka bisa jadi tingkat keterlibatannya jauh di atas pemberdayaan, di mana anggota dapat menentukan sendiri ke mana mereka akan bergerak tanpa campur tangan manajerial dan pimpinan. Idealnya, dalam menjaga dan mengontrol kualitas organisasi, budaya pelibatan dan pemberdayaan harus dijaga tepat pada tingkatannya (Runtu, 2016).

Dengan demikian, kesuksesan implementasi sangat dipengaruhi oleh cara berpikir dan cara bekerja para manajer dalam membentuk budaya organisasi tersebut (Rivai, 2014).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kepustakaan atau studi literatur dimana peneliti mengandalkan berbagai literatur untuk memperoleh data penelitian dan menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang dihasilkan berupa kata atau deskripsi. Penelitian kepustakaan atau penelitian literatur adalah penelitian yang tempat kajiannya adalah pustaka atau literatur. Pada penelitian ini, penelitian dilakukan dengan memanfaatkan kajian-kajian yang mana serupa atau berhubungan (Amir, 2019).

Obyek Penelitian

Obyek yang dijadikan sebagai kajian penelitian ini yaitu mengenai pemberdayaan karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data di sini adalah cara-cara yang ditempuh dan alat-alat yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data. Adapun data sekunder yang digunakan sebagai salah satu teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu berupa data-data yang mana dalam bentuk dokumen yang diantaranya yaitu berupa jurnal pendukung, buku maupun dokumen referensi lainnya (Tohirin, 2013).

Teknik Analisis Data

Analisis atau penafsiran data merupakan proses mencari maupun menyusun atur secara sistematis catatan temuan penelitian melalui pengamatan dan lainnya dimana berguna untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang fokus yang dikaji dan menjadikannya sebagai temuan untuk orang lain, mengedit, mengklarifikasi, mereduksi, dan menyajikannya (Tohirin, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya Pemberdayaan Karyawan

Pada lingkungan bisnis yang bersaing pada saat ini, pemberdayaan karyawan menjadi konsep penting dalam sumber daya manusia. Proses pemberdayaan karyawan memungkinkan karyawan untuk berperan aktif dalam pengambilan keputusan dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kesesuaian tujuan pribadi dengan tujuan organisasi (Putri & Ardana, 2016).

Dengan pengambilan keputusan organisasi keseluruhan secara cepat maka dapat meningkatkan daya tanggap organisasi terhadap perubahan situasi lingkungan makro dan membuat organisasi lebih siap untuk mengatasi ketidakpastian yang melibatkan lingkungan.

Menurut Nurul (2016) pemberdayaan didefinisikan sebagai di mana semua karyawan mempunyai tingkat hierarki organisasi diberi wewenang untuk membuat keputusan penting dan diberi tanggung jawab atas konsekuensi dari keputusan dan tindakan mereka. Dede dan Sazkaya (2018) mendefinisikan pemberdayaan karyawan sebagai pemberian kepada seseorang (karyawan) untuk memiliki lebih banyak kendali atas kehidupan atau situasi mereka sendiri berkaitan dengan pekerjaannya.

Karyawan tidak dapat membentuk peraturan dalam bekerja yang mana mempunyai rasa mandiri untuk bebas bertindak dalam melaksanakan tanggung jawab, maka dari itu pemberdayaan karyawan sangat diperlukan untuk memberikan pengaturan terhadap manajer dan karyawan agar dapat bekerja satu sama lain dalam pengambilan keputusan sebagai suatu organisasi (Dede & Sazkaya, 2018).

Pemberdayaan karyawan merupakan alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mendorong karyawan untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan menjadi alat untuk membangun kepercayaan antara manajer dan karyawan untuk mengatasi hambatan (Jones, 2010).

Proses pemberdayaan karyawan membutuhkan struktur yang fleksibel dan datar daripada yang bersifat hierarki tradisional, dan proses pemberdayaan ini memerlukan sistem terbuka di mana komunikasi dan informasi mengalir kesegala arah. Menurut Jones (2010) pemberdayaan karyawan memiliki kunci elemen yang dapat mengurangi resistensi yakni dalam proses perubahan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam proses perubahan, seperti yang dipraktikkan dalam sebagian besar program manajemen kualitas total (Kadarisman, 2013).

Ketika tanggung jawab dan pengambilan keputusan diwakilkan kekelompok kerja, maka jumlah manajer menengah akan berkurang dan tugas mereka akan menjadi fasilitator,

mentor, instruktur, dan sponsor yang diberdayakan. Yang akhirnya akan membuat mereka menjadi “new non-manager managers” karyawan. Menurut Nurul (2016) pemberdayaan karyawan memberikan semua karyawan wewenang untuk membuat keputusan terkait tugas, karyawan juga akan memiliki kesempatan untuk menjadi lebih mengatur dan memfokuskan diri sendiri (Nur, 2017).

Menurut Dede & Sazkaya (2018) dalam upaya melakukan pemberdayaan karyawan terdapat beberapa perspektif perilaku pemberdayaan karyawan yaitu:

1. Kekuasaan, yaitu memberdayakan karyawan melalui pemberian kebijakan yang diperlukan dalam menjalankan tugas.
2. Sumber daya yakni memberikan akses– akses sumber daya yang diperlukan kepada karyawan dalam pemuasan tugas. Ketiga,
3. Informasi adalah menginformasikan kepada semua karyawan tentang perubahan lingkungan baik internal maupun lingkungan eksternal organisasi.

Selain itu, menurut Kadarisman (2013) upaya meningkatkan efektivitas keberhasilan pemberdayaan karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya :

1. Kemampuan (Competency).
Kemampuan karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan pemberdayaan karyawan. Kemampuan karyawan meliputi: pengetahuan (knowledge) yang dimiliki, keterampilan (skill) yang dimiliki dan sikap (attitude) atau perilaku (behaviour) dari masing-masing karyawan.
2. Penempatan (Placement)
Pemberdayaan karyawan akan menjadi optimal saat karyawan ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan sesuai dengan kemampuan (pendidikan pengetahuan, keterampilan) yang dimiliki. Selain itu, penempatan juga harus disesuaikan dengan kebutuhan jabatan dalam organisasi.
3. Kewenangan (Authority)
Pemberdayaan yang baik dilakukan saat organisasi memberikan kewenangan yang jelas kepada karyawan. Kewenangan yang diberikan berhubungan dengan posisi atau jawaban yang diamanatkan atau dimiliki karyawan. Melalui kewenangan yang dimilikinya, karyawan dapat mengambil keputusan strategis yang akan dapat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya guna peningkatan kinerja.
4. Tanggungjawab (Responsibility)
Pemberdayaan akan menjadi efektif dan efisien saat karyawan memiliki tanggung jawab yang jelas. Artinya, karyawan harus melaksanakan

pekerjaannya yang merupakan tugasnya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

5. Kepercayaan (Loyalty)

Pemberdayaan akan berdaya guna saat adanya kepercayaan yang tinggi dari organisasi kepada karyawan. Artinya, karyawan yang diberi kepercayaan harus dapat dipercaya bahwa karyawan akan menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan wewenang dari jabatannya.

6. Dukungan (Support)

Pemberdayaan karyawan dilakukan dengan memberikan dukungan kepada karyawan. Untuk dapat menjalankan tugasnya, karyawan membutuhkan dukungan yang optimal dari organisasi maupun rekan kerja. Dukungan yang diberikan dari pihak-pihak yang berhubungan akan memudahkan bagi karyawan dalam mencapai keberhasilan sesuai misi dan visi organisasi.

7. Kepemimpinan (Leadership)

Keberhasilan pemberdayaan karyawan tidak terlepas dari kemampuan pimpinan dalam mempengaruhi karyawan untuk mau bekerja secara bersama-sama guna mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang baik berkaitan dengan kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

8. Motivasi (Motivation)

Pemberdayaan karyawan akan sukses saat karyawan memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seorang individu untuk melakukan suatu hal (pekerjaan) dimana motivasi akan menuntun karyawan ke arah sikap dan perilaku atau tingkah laku yang lebih baik. Pemberian motivasi adalah hal yang penting dengan tujuan agar karyawan mau menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya secara ikhlas dan sepenuh hati.

Metode Pemberdayaan Karyawan

Menurut Nurul (2016) metode-metode pemberdayaan SDM dengan metode pengembangan pegawai, yaitu sebagai model pemberdayaan yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi, yaitu:

a. Desire

Tahap pertama dalam empowerment adalah adanya keinginan dari manajemen untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja.

b. Trust

Setelah keinginan dari manajemen untuk melakukan pemberdayaan, langkah selanjutnya adalah membangun kepercayaan antara manajemen dan karyawan. Adanya saling percaya di antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.

c. **Confident**

Langkah selanjutnya setelah adanya saling percaya adalah menimbulkan rasa percaya diri karyawan dengan menghargai terhadap kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

d. **Credibility**

Langkah ke empat menjada kredibilitas dengan penghargaan dan mengembangkan lingkungan kerja yang mendorong kompetisi yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi

e. **Accountability**

Tahap dalam proses pemberdayaan selanjutnya adalah pertanggung jawaban karyawan pada wewenang yang diberikan. Dengan menetapkan secara konsisten dan jelas tentang peran, standar dan tujuan tentang penilaian terhadap kinerja karyawan dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan

f. **Communication**

Langkah terakhir adalah adanya komunikasi yang terbuka untuk menciptakan saling memahami antara karyawan dan manajemen. Keterbukaan ini dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil dan prestasi yang dilakukan pekerja.

Langkah-langkah Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Menurut Nur (2017) berkaitan dengan bahasan tentang langkah-langkah pemberdayaan SDM pegawai tersebut, berikut:

- a. Mengembangkan pemahaman secara menyeluruh terhadap program empowerment. Yang diperoleh dari berbagai sumber literature maupun dari para ahli yang berkompeten dalam bidang empowerment. Karena semakin banyak referensi yang diperoleh, semakin baik sebagai bahan pertimbangan manajemen. Untuk mendukung efektivitas program pemberdayaan yang dilakukan oleh manajemen, harus mengetahui peralatan lain yang digunakan untuk mendukung empowerment antara lain: penentuan jangka panjang, penggunaan softwer, dan penentuan anggaran.
- b. Membuat daftar kegiatan/kesempatan yang dapat mendukung pemberdayaan. Dari berbagai kegiatan yang ada dalam organisasi yang dianggap mendukung proses pemberdayaan dan dibutuhkan peningkatan karyawan. Kegiatan itu disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi untuk menghindari

- penolakan dari karyawan.
- c. Menyeleksi berbagai macam kegiatan yang mempunyai kesempatan yang lebih signifikan untuk sukses dan mempunyai risiko yang minimal. Kegiatan itu mempunyai bobot pengaruh yang signifikan dan mempunyai nilai pengaruh yang dalam penciptaan nilai tambah operasionalisasi kegiatan usaha.
 - d. Memberi pengertian kepada karyawan agar memahami job expectations dan metrik. Setiap karyawan hendaknya mengetahui tentang harapan apa yang akan didapat jika ia melaksanakan kerja dan tanggung jawab yang diberikan untuk meningkatkan performance-nya.
 - e. Menetapkan prosedur follow-up untuk sharing kemajuan kepada setiap pekerja secara individual dan kelompok. Setelah dilakukan training, maka dibutuhkan followup untuk mengaplikasikan pengetahuan yang telah diperoleh. Sharing idea terhadap keberhasilan orang lain karena diharapkan mampu memacu karyawan untuk lebih kreatif dan terdorong untuk melakukan hal yang sama dengan keberhasilan orang lain.
 - f. Menciptakan, menjaga dan meningkatkan saling percaya. Kepercayaan merupakan hal yang penting untuk membentuk lingkungan yang memberdayakan. Seorang manajer yang percaya terhadap bawahannya tanpa ragu-ragu untuk mendelegasikan berbagai tugas yang cukup penting. Dengan saling percaya, akan mendorong mengungkapkan berbagai permasalahan yang dihadapi sebagai pertimbangan manajer.
 - g. Menilai kemajuan yang diperoleh dari program pemberdayaan. Evaluasi merupakan proses yang penting untuk mengukur tingkat keberhasilan yang telah diperoleh dan mengevaluasi faktor-faktor yang menjadi penghambat atau faktor kegagalan proses pemberdayaan.

PENUTUP

Pemberdayaan karyawan merupakan alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, mendorong karyawan untuk bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan dan menjadi alat untuk membangun kepercayaan antara manajer dan karyawan untuk mengatasi hambatan (Jones, 2010).

Proses pemberdayaan karyawan membutuhkan struktur yang fleksibel dan datar daripada yang bersifat hierarki tradisional, dan proses pemberdayaan ini memerlukan sistem terbuka di mana komunikasi dan informasi mengalir kesegala arah. Menurut Jones (2010) pemberdayaan karyawan memiliki kunci elemen yang dapat mengurangi resistensi yakni dalam proses perubahan organisasi dengan melibatkan karyawan dalam proses perubahan, seperti

yang dipraktikkan dalam sebagian besar program manajemen kualitas total (Kadarisman, 2013).

DAFTAR PUSTAKA

- Dede, Y.E., dan Sazkaya, M.K. (2018). The Mediating Role of Employee Loyalty between Employee Empowerment and Employee Innovative Behavior: A Study from Teknopark Istanbul. *Journal of the Faculty of Economics and Administrative Sciences*, Vol. 8, No. 1.
- Jones, Pip. 2010. *Pengantar Teori-Teori Sosial*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RAJAGRAFINDONPERSADA.
- Lodjo Fernando S. 2013. Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal EMBA*. 1(3), h:747-755.
- Nongkeng Hasan, Arwanu, Eka Afnan Troena dan Margono Setiawan. 2011. Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen di Pekerja PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makasar). *Jurnal manajemen*, 10 (3), h: 574-585.
- Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan Jakarta: Rajawali Pres*.
- Nur Nasution. 2017. *Manajemen Mutu Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Putri, A. V., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan PT. HD MOTOR 99 Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 5(11): 7272-7299.
- Rivai, V.Z. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Runtu, J. (2016). *Meningkatkan Loyalitas Karyawan*. Bandung: Alfabeta.